

MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
NOMER : KEP-02/MENT/1996

TENTANG :

PENINGKATAN UPAH MINIMUM REGIONAL
PADA 25 (DUA PULUH LIMA) WILAYAH DI INDONESIA

MENTERI TENAGA KERJA RI.

Menimbang

- a. bahwa Upah Minimum Regional pada 25 (dua puluh lima) wilayah di Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI.No.Kep.396/MENT/1994, tanggal 27 Desember 1994 No.KEP.398/MENT/1994 tanggal 28 Desember 1994, No.KEP.-12/MENT/1995 tanggal 9 Januari 1995 (tidak termasuk Sulawesi Utara) dan No. KEP 15/MENT/1995 tanggal 12 Januari 1995 sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan harga kebutuhan sehari-hari.
- b. bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja pada 25 (dua puluh lima) wilayah di Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu diadakan peningkatan Upah Minimum Regional ;
- c. bahwa kebijaksanaan Pemerintah dibidang Pengupahan - secara bertahap Upah Minimum Regional ditingkatkan - sehingga pada akhir PERERA VI minimal sama dengan Kebutuhan Hidup Minimum ;
- d. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri

Mengingat

- 1. Keputusan Presiden RI No.96/M/1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI ;
- 2. Keputusan Presiden RI No. 104 tahun 1993 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden RI No.15 tahun 1984- tentang Susunan Organisasi Departemen sebagaimana telah Dua Puluh Kali Dirubah, terakhir dengan Keputusan Presiden RI.No.33 Tahun 1993.
- 3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.PER-01/MENT/1996 tentang Upah Minimum Regional ;
- 4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI.No.KEP-28/MENT/1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga-Kerja ;
- 5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI.No.KEP-81/MENT/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum.

erhatikan : Rekomendasi Gubernur Kepala Daerah No. I :

NO	D A E R A H	NO. REKOMENDASI	TANGGAL
1.	D.I Aceh	561/28021	31-10-1995
2.	Sumatera Utara	561/22136	09-11-1995
3.	Sumatera Barat	11/REK/CSS-1995	05-12-1995
4.	R i a u :		
	- Luar Batam	561/34/5404.a	20-11-1995
	- Pulau Batam	2904/KA/UM-09/KII/	
		1995	05-12-1995
5.	J a a b i	561/7726/PEM	06-11-1995
6.	Sumatera Selatan	560/05791/VIII/95	06-12-1995
7.	B e n g k a l u	560/6702/D.1/95	28-11-1995
8.	L a m p u n g	561/3369/06/1995	05-12-1995
9.	DKI Jakarta	3642/-1.832	11-12-1995
10.	Jawa Barat	561/4836/Binsos	11-12-1995
11.	Jawa Tengah	561/27573/96	04-01-1996
12.	D.I Yogyakarta	561/3188	29-11-1995
13.	Jawa Timur	561/19389/031/1995	12-12-1995
14.	Kalimantan Barat	560/4258/Binsos	24-10-1995
15.	Kalimantan Tengah	561/1969/Pem.	20-11-1995
16.	Kalimantan Selatan	561/4311/PEM	30-11-1995
17.	Kalimantan Timur	561/788/TUP/Depna-	
		ker/1995	08-12-1995
18.	Sulawesi Selatan	561/6006/Pem.Ja	13-12-1995
19.	Sulawesi Tengah	561/4764/Depnaker	16-11-1995
20.	Sulawesi Tenggara	561/5499	06-11-1995
21.	B a l i	560/17516/D.T.Pem	23-11-1995
22.	Nusa Tenggara Barat	560/746/001	07-11-1995
23.	M a l u k u	561-48 PEM 1995	07-11-1995
24.	Irian Jaya	561/4471/SET	18-12-1995
25.	Timor Timur	561/1994/I.Tapem/	
		XI/1995	30-11-1995

MEMUTUSKAN :

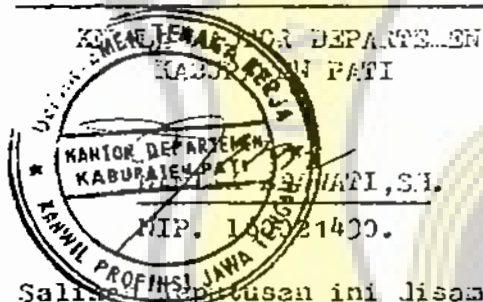
- Menetapkan :
- PASAL** : Meningkatkan Upah Minimum Regional pada 25 (dua puluh lima) Wilayah di Indonesia.
- PADA** : Besarnya Upah Minimum Regional pada 25 (dua puluh lima) Wilayah di Indonesia sebagaimana dimaksud Pasal PERTAMA adalah sebagai berikut sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Keputusan ini.
- TIGA** : Besarnya Upah Minimum Regional untuk masing-masing Wilayah - sebagaimana Pasal KEDUA berlaku :
1. Untuk 6 (enam) hari kerja, dengan standar waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu ;
 2. Apabila waktu kerja 5 (lima) hari, dengan standar waktu kerja 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah sehari adalah $6/5 \times$ Upah Minimum Regional.
 3. Upah harian hanya berlaku bagi pekerja dengan status harian lepas yang upahnya dibayar atas dasar kehadiran.
- EMPAT** : Bagi pekerja yang berstatus tetap, harian tetap dan bulanan - besarnya upah terendah yang diterima sebesar upah minimum bulanan.
- LIMA** : 1. Upah Minimum Regional adalah upah pokok terendah termasuk tunjangan tetap yang diterima oleh pekerja di Wilayah tertentu dalam satu provinsi.
2. Bagi perusahaan yang upah terendahnya lebih kecil dari ketentuan ini segera menyesuaikan dengan ketentuan ini, terhitung mulai tanggal berlakunya Keputusan ini dan bagi perusahaan yang upah terendahnya lebih besar dari ketentuan ini tidak dibenarkan untuk dikurangi atau diturunkan.
3. Penyesuaian upah di atas Upah Minimum Regional dilaksanakan secara intern perusahaan melalui Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
- ENAM** : Pelaksanaan Upah Minimum Regional di Perusahaan kecil dan tradisional diatur tersendiri sesuai dengan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER.01/MBH/1996, tentang Upah Minimum Regional.

KETUJUHAN : Dengan ditetapkannya Keputusan ini, maka Ketetapan Upah Minimum Regional pada 25 (dua puluh lima) Wilayah Di In
donesia sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan -
Menteri Tenaga Kerja RI No.KEP-396/MSI/1994 tanggal 27-
Desember 1994; No.KEP-398/MSI/1994 tanggal 28 Desember-
1994; No.KEP-12/MSI/1995 tanggal 9 Januari 1995 (tidak
termasuk Sulawesi Utara) dan No.KEP-15/MSI/1995 tanggal
12 Januari 1995 dinyatakan tidak berlaku lagi.

KEDELAPAN : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 April 1996 -
dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terda-
pat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perba-
ikan sebagaimana mestinya.

Di salin sesuai dengan
aslinya
pada tanggal : 29 Januari 1996

Ditetapkan di : J A K A R T A
pada tanggal : 8 Januari 1996



MENTERI TENAGA KERJA R.I
TID
DAS. ABDUL LATIF

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth :

1. Para Menteri Kabinet Pembangunan VI di Jakarta.
2. Ketua Dewan Penelitian Pengupahan Nasional di Jakarta.
3. Sekjen, Irjen Dep. Tenaga Kerja di Jakarta.
4. Dirjen Binawas Dep. Tenaga Kerja di Jakarta.
5. Ketua Komisi VI DPR RI di Jakarta.
6. Gubernur Kepala Daerah Tk.I seluruh Indonesia.
7. Direktur Utama PT. ASTEK (Persero) di Jakarta.
8. Para Direktur di lingkungan Ditjen Binawas Depnaker di Jakarta.
9. Kakanwil Dep. Tenaga Kerja seluruh Indonesia.
10. Kepala Biro Humas Depnaker di Jakarta.
11. Ketua Umum DPP APINDO di Jakarta.
12. Ketua Umum DPP SPISI di Jakarta.
13. Ketua Komisi Pengupahan Jan Jansos DKB seluruh Indonesia.
14. Ketua DPP APINDO Daerah Tk.I seluruh Indonesia.
15. Ketua DPD SPISI Daerah Tk.I seluruh Indonesia.
16. P e r t i n g g a l

**UPAH MINIMUM REGIONAL
PADA 25 (DUA PULUH LIMA) WILAYAH DI INDONESIA)**

NO.	DAERAH	UPAH MINIMUM REGIONAL (Rp.)			
		LAMA		BARU	
		HARIAN	BULANAN	HARIAN	BULANAN
1	2	3	4	5	6
1.	D.I.Aceh	3,500	105,000	3,850	115,500
2.	Sumatra Utara	4,200	128,000	4,600	138,000
3.	Sumatra Barat	3,250	97,500	3,600	108,000
4.	Sumatra selatan	3,500	105,000	3,850	115,500
5.	Riau				
	– Luar Batam	4,150	124,500	4,600	138,000
	– Pulau batam	6,750	202,500	7,350	220,500
6.	Jambi	3,300	99,000	3,600	108,000
7.	Bengkulu	3,500	105,000	3,850	115,500
8.	Lampung	3,500	105,000	3,800	114,000
9.	Jawa Tengah	3,000	90,000	3,400	102,000
10.	D.I. Yogyakarta	2,850	85,500	3,200	96,000
11.	Bali	3,900	117,000	4,250	127,500
12.	Nusa Tenggara Barat	2,950	88,500	3,250	97,500
13.	Kalimantan Barat	3,500	105,000	3,800	114,000
14.	Kalimantan Tengah	3,700	111,000	4,150	124,500
15.	Kalimantan Selatan	3,500	105,000	3,800	114,000
16.	Kalimantan Timur	4,200	126,000	4,600	138,000
17.	Sulawesi Tengah	2,800	84,000	3,200	96,000
18.	Sulawesi Tenggara	3,350	100,500	3,650	109,500
19.	Sulawesi Selatan	3,100	93,000	3,400	102,000
20.	Maluku	3,800	114,000	4,100	123,000
21.	Timor Timur	3,800	114,000	4,200	126,000
22.	Irian Jaya	4,750	142,500	5,150	154,500
23.	Jawa Barat				
	<u>Wilayah I.</u>	4,600	138,000	5,200	156,000
	Kab.Bandung, Sumedang, Bogor, Tangerang, Bekasi, Serang, Purwakarta, Kerawang, Kodya Bogor Tangerang serta Bandung				
	<u>Wilayah II</u>	4,200	126,000	4,750	142,500
	Lebak dan Pandeglang				
	<u>Wilayah III</u>	3,900	117,000	4,400	132,000
	Kab. Cirebon, Indramayu, Sukabumi, Cianjur, dan Kodya Cirebon serta Sukabumi				

1	2	3	4	5	6
	Wilayah IV	3,800	114,000	4,300	129,000
	Kab. Tasikmalaya, Garut, Ciamis, Kuningan, Subang, dan Majalengka				
24.	Jawa Timur :				
	Wilayah I				
	Kodya Surabaya	3,700	111,000	4,000	120,000
	Kab. Gresik	3,700	111,000	4,000	120,000
	Kab. Sidoarjo	3,700	111,000	4,000	120,000
	Wilayah II				
	Kab./Kodya Mojokerto	3,700	111,000	3,900	117,000
	Kab./Kodya Malang	3,700	111,000	3,900	117,000
	Kab./Kodya Pasuruan	3,700	111,000	3,900	117,000
	Kab./Kodya Probolinggo	3,450	103,500		
	Wilayah III				
	Kab./Kodya Kediri	3,450	103,500	3,700	111,000
	Kab. Banyuwangi	3,450	103,500	3,700	111,000
	Kab. Sumenep	3,250	97,500	3,700	111,000
	Kab. Jombang	3,450	103,500	3,700	111,000
	Kab. Situbondo	3,250	97,500	3,700	111,000
	Kab./Kodya Madiun	3,250	97,500	3,700	111,000
	Kab. Ngawi	3,250	97,500	3,700	111,000
	Kab. Magetan	3,250	97,500	3,700	111,000
	Kab. Tuban	3,250	97,500	3,700	111,000
	Kab. Lamongan	3,250	97,500	3,700	111,000
	Kab. Lumajang	3,250	97,500	3,700	111,000
	Wilayah IV				
	Kab. Jember	3,450	103,500	3,600	108,000
	Kab. Ponorogo	3,250	97,500	3,600	108,000
	Kab. Tulung Agung	3,250	97,500	3,600	108,000
	Kab. Bangkalan	3,250	97,500	3,600	108,000
	Wilayah V				
	Kab. Nganjuk	3,250	97,500	3,500	105,000
	Kab. Bondowoso	3,250	97,500	3,500	105,000
	Kab. Trenggalek	3,250	97,500	3,500	105,000
	Kab. Pacitan	3,250	97,500	3,500	105,000
	Kab. Pamekasan	3,250	97,500	3,500	105,000
	Kab. Sampang	3,250	97,500	3,500	105,000
	Kab./Kodya Blitar	3,250	97,500	3,500	105,000
	Kab. Bojonegoro	3,250	97,500	3,500	105,000

MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIC INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
NOMER : PER-01/TEN/1996

TENTANG
UPAH MINIMUM REGIONAL

MENTERI TENAGA KERJA

Menimbang

- a. Bahwa GBHN 1993 mengamandatkan kebijaksanaan pengupahan dan penggajian didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menumbuhkan harga diri.
- b. Bahwa upah sebagai imbalan bagi pekerja atas pekerjaan dan jasanya, merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kesejahteraan, etos kerja dan produktivitas dalam mewujudkan ketenangan kerja, kemampuan berusaha dan pertumbuhan ekonomi.
- c. Bahwa peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum, Nomor: PER-06/MEN/1989 tentang Ralat Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum, Nomor: PER-01/MEN/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/MEN/1989, KEPMEN No. KEP 229/MEN/1994 tentang pelimpahan kewenangan Menetapkan Penangguhan atau Penolakan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum sudah tidak sesuai lagi.
- d. Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Mengingat

- 1. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4).

2. Undang-Undang Nomor 30 tahun 1957 tentang perubahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Lembaran Negara Nomor 171 tahun 1957 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 2153).
3. Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara tahun 1969 Nomor 55 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).
4. Undang-Undang Nomor 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di Daerah (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 38. Tambahan Lembaran Negara Nomor 3037).
5. Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 tentang wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara tahun 1981 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara tahun 1981 Nomor 8. Tambahan Lembaran Negara Nomor 3190).
7. Keputusan Presiden Nomor 58 Tahun 1969 tentang Pembentukan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.
8. Keputusan Presiden Nomor 96/M tahun 1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI.

Kemporhatikan : Kesepakatan Bersama Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional Nomor : 39 Tahun 1996 tentang Upah Minimum Regional.

LE M U T U S K A N

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL.

PENGERTIAN - Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan :

- a. Upah Minimum Regional adalah upah pokok terendah termasuk tunjangan tetap yang diterima oleh pekerja di wilayah tertentu dalam satu propinsi.
- b. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.

- c. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah.
- d. Pengusaha ialah :
1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri.
 3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud angka 1 dan angka 2 yang berkedudukan di luar Indonesia.
- e. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara.

Pasal 2

Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja.

BAB II

DASAR DAN WENJANG PENETAPAN UPAH MINIMUM REGIONAL

Pasal 3

Penetapan Upah Minimum Regional didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan hidup minimum.
- b. Indeks harga konsumen.
- c. Perluasan kesempatan kerja.
- d. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional.
- e. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan.
- f. Tingkat perkembangan perekonomian.

Pasal 4

- (1) Besarnya upah minimum regional ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.
- (2) Besarnya Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diadakan peninjauan kembali setiap tahun.
- (3) Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja sebagaimana ayat (1) ditetapkan 3 (tiga) bulan sebelum pelaksanaan Upah Minimum Regional.

BAB III

TATACARA PENETAPAN UPAH MINIMUM REGIONAL

Pasal 5

- (1) Penetapan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 diajukan oleh Dewan Ketenagakerjaan Daerah kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Gubernur/Kepala Daerah Tingkat I untuk dinintakan rekomendasi.
- (2) Dalam hal Gubernur/Kepala Daerah Tingkat I memberi rekomendasi, usulan tersebut diteruskan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk ditetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.
- (3) Dalam hal Gubernur/Kepala Daerah Tingkat I menolak usulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), usulan tersebut dikembalikan kepada Dewan Ketenagakerjaan Daerah, disertai alasan penolakan untuk dikaji dan diajukan kembali.
- (4) Dalam hal Menteri Tenaga Kerja menyetujui usulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Keputusan Penetapan setelah mempertimbangkan saran dan pendapat Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

Pasal 6

Dalam hal Menteri Tenaga Kerja tidak menyetujui usulan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2), Menteri Tenaga Kerja dapat menetapkan besarnya Upah Minimum Regional berbeda dari usulan Gubernur / Kepala Daerah Tingkat I setelah mendengar saran dan pendapat Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

BAB IV

PELAKSANAAN KETETAPAN UPAH MINIMUM REGIONAL

Pasal 7

Pengusaha wajib mematuhi ketentuan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud dalam pasal 4.

Pasal 8

Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, maka pengusaha tidak boleh mengurangi atau menurunkan upah tersebut.

Pasal 9

Bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari ketentuan Upah minimum Regional yang berlaku, maka dalam hal diadakan peninjauan upah tata cara peninjauan upah mengikuti ketentuan internal perusahaan yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pasal 10

- (1) Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Ketentuan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Regional kepada Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk secara sendiri atau melalui asosiasi perusahaan sejenis.
- (2) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk apabila dipandang perlu dapat meminta akuntan publik atas biaya perusahaan untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan tersebut.
- (3) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk berwenang menolok atau menyetujui penangguhan pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Regional tersebut untuk waktu paling lama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari :
 - a. Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja sampai dengan 499 (empat ratus sembilan puluh sembilan) orang pekerja setelah memperhatikan rekomendasi Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja/ Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat.
 - b. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja 500 (lima ratus) orang pekerja atau lebih.
- (5) Bagi perusahaan yang mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Regional melalui asosiasi perusahaan sejenis, maka permohonannya disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Pasal 11

- (1) Batas waktu pengajuan permohonan penangguhan pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Regional paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berlakunya Surat Keputusan tentang Ketentuan Upah Minimum Regional.
- (2) Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja atau Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan atau Menteri Tenaga Kerja menetapkan penolakan atau persetujuan dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan

terhitung sejak diterima permohonan penangguhan pelaksanaan
Ketetapan Upah Minimum Regional.

- (3) Apabila waktu yang ditetapkan sebagaimana tersebut dalam ayat (2) telah dilewati, dan belum ada keputusan dari pejabat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), maka permohonan penangguhan Upah Minimum Regional dianggap telah disetujui.
- (4) Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian perusahaan yang bersangkutan tetap membayar upah berdasarkan Ketetapan Upah Minimum Regional tahun sebelumnya.
- (5) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (1) disertai dengan :
 - a. Salinan Akte pendirian perusahaan.
 - b. Laporan Keuangan perusahaan yang terdiri dari Neraca, Perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir.
 - c. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir.
 - d. Data upah menurut jabatan pekerja.
 - e. Jumlah pekerja yang menerima upah dibawah Ketetapan Upah Minimum Regional.
 - f. Hasil perundingan bipartit antara pekerja dengan pengusaha.
 - g. Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan ketetapan Upah Minimum Regional yang baru setelah berakhirnya waktu penangguhan.

Pasal 12.

- (1) Bagi perusahaan kecil dan tradisional dapat diberikan pengecualian dari pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum Regional dengan persyaratan khusus.
- (2) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dituangkan dalam petunjuk pelaksanaan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Retenagakerjaan.

Pasal 13

- (1) Apabila Upah Minimum Regional dinaikkan, maka para pekerja wajib memelihara prestasi kerja sehingga tidak lebih rendah dari prestasi sebelum kenaikan Upah Minimum Regional.
- (2) Ukuran prestasi kerja untuk masing-masing perusahaan dirumuskan bersama oleh pengusaha dan pekerja perusahaan yang bersangkutan.

- (3) Dalam hal tingkat prestasi kerja tidak sesuai dengan ayat (1) maka pengusaha dalam pengambil tindakan kepada pekerja yang bersangkutan sesuai yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

BAB V
KETENTUAN HUKUMAN

Pasal 14

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 4 dipidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB VI

P E N U T U P

Pasal 15

Dengan berlakunya Peraturan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-06/MEN/1989 tentang Ralat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/1989 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-229/MEN/95 tentang Pelimpahan Kewenangan Menetapkan Penangguhan atau penolakan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum tidak berlaku lagi.

Pasal 16

Selain dari pegawai penyidik pada umumnya, maka pegawai pengawas perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 berwenang melakukan pengawasan dan penyidikan atas pelanggaran terhadap ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

Pasal 17

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : J a k a r t a
Pada Tanggal : 05 Januari 1996

MENTERI TENAGA KERJA RI
Cap/ttd Drs. ABDUL LATIF

sesuai dengan
Yang bertanda tangan di bawah ini,
ANTOK DEPARTEMEN
KABUPATEN BANGKALAN
NIP. 1960021 430

PROVINSI JAWA TENGAH

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
antara
PERSATUAN PERUSAHAAN ROKOK KUDUS (PPRK)
dengan
DPC RTMM - SPSI KAB. DATI II KUDUS
UNTUK TAHUN 1995/1997

M U K A D I M A H

Menyadari bahwa untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, saling hormat menghormati dan saling percaya mempercayai antara Pengusaha dan Pekerja dalam kehidupan sehari-hari menuju terwujudnya Hubungan Industrial Pancasila, maka perlu adanya suatu sarana yang sangat penting, yaitu berupa suatu Kesepakatan Kerja Bersama yang memuat tentang kepastian hak dan kewajiban dari Pengusaha dan Pekerja guna menciptakan ketenangan kerja dan kepastian usaha, sehingga ketentraman dan kepuasan kerja masing-masing pihak sebagai syarat utama kearah tercapainya tujuan bersama dapat berkembang.

Didalam Kesepakatan Kerja Bersama ini selain mengatur hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan hubungan industrial, dikandung maksud pula guna meningkatkan produktivitas kerja, kuantitas dan kualitas produksi yang diusahakan pencapaiannya atas dasar peningkatan keagairahan kerja dalam suatu " industrial peace objective ", menuju peningkatan taraf perkembangan ekonomi dan kesejahteraan umum sesuai dengan dinamikanya perkembangan di segala bidang.

Atas dasar pengertian tersebut, maka sesungguhnya industri rokok kretek mempunyai tempat yang penting dalam pembangunan Indonesia, yang bertujuan membangun manusia Indonesia seutuhnya sejahtera lahir dan batin. Oleh karena itu berlakulah prinsip tanggung jawab bersama (azaz partnership), baik oleh Pengusaha maupun Pekerja yang dilandasi etiked baik saling harga menghargai dan sadar akan tugas dan kewajiban masing-masing, bertujuan memperbaiki kesejahteraan Pekerja jasmaniah & rohaniyah, menjaga keselamatan dan kelangsungan perusahaan sejalan dengan tujuan pembangunan dan mewujudkan hasrat Bangsa dan Negara Indonesia dengan berpedoman Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Maka dengan semangat dan berlandaskan pemikiran tersebut diatas dan dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, kami sepakat untuk membuat Kesepakatan Kerja Bersama ini sebagai yang dimaksud menurut Undang-undang No : 21 Tahun 1954 dan Peraturan Menteri No : Per-01/Men/1985.

B A D I
PIHAK-PIHAK YANG MEMBUAT KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

Pasal 1

Kesepakatan Kerja Bersama ini dibuat antara :

PERSATUAN PERUSAHAAN ROKOK KUDUS (PPRK)

Alamat .

. 3>

Alamat : Jalan Veteran No. 1 Kudus, mewakili Pengusaha-pengusaha Rokok Kudus yang dalam hal ini diwakili oleh :

1. Sdr. H. ALI MUKTI
2. Sdr. H. AMIR ANWAR

bertindak untuk dan atas nama PPRK, dan selanjutnya dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini disebut : P E N G U S A H A

SERIKAT PEKERJA ROKOK TEMBAKAU MAKANAN DAN MINUMAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (RTMM - SPSI) CABANG KUDUS terdaftar No.019/OP/BIH VIII/93

Alamat : Jl. Sunan Muria No. 1 Kudus, yang dalam hal ini diwakili oleh :

1. Sdr. J. MOELJO ADI
2. Sdr. H. MOCH. AS'AD

bertindak untuk dan atas nama Pekerja-pekerja Rokok di Kudus, dan selanjutnya dalam Kesepakatan kerja Bersama ini disebut : PEKERJA

Menerangkan bahwa PENGUSAHA dan PEKERJA telah mengadakan musyawarah dan perundingan yang diselenggarakan pada tanggal 14 Maret 1995 s/d 1 April 1995 telah sepakat untuk menyetujui dan melaksanakan Kesepakatan Kerja Bersama ini.

Pasal 1 2

1. Yang dimaksud dengan Kesepakatan Kerja Bersama dalam Pasal 1 diatas, adalah Perjanjian Perburuhan sebagaimana yang dimaksud pada pasal 1, Undang-undang No. 21 tahun 1954.
2. Yang dimaksud dengan Serikat pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini, adalah Serikat pekerja seperti yang dimaksud pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja, No. Per-03/Men/1993 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja.
3. Yang dimaksud dengan Pengusaha dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini, adalah PPRK yang ditunjuk mewakili atau bertindak atas nama Perusahaan Rokok di Kabupaten Kudus yang menjadi anggota PPRK.

B A B 11 U M U M

Pasal 3 LUASNYA PERJANJIAN

1. Pada dasarnya Kesepakatan kerja Bersama ini hanya mengatur tentang hal-hal pokok yang bersifat umum.
2. PENGUSAHA dan PEKERJA menyadari bahwa apabila dalam hal pelaksanaan/pengetrapan kesepakatan ini, maupun dalam pertumbuhan dan kondisinya perlu adanya penyempurnaan, maka kedua pihak bersepakat untuk selalu mengadakan penyesuaian secara musyawarah untuk mufakat.
3. Kesepakatan ini berlaku dan mengikat semua Pengusaha anggota PPRK dan Pekerja anggota RTMM-SPSI pabrik rokok Kudus.

Pasal 4 3>

Pasal 4
MAKSUD DAN ISI KESEPAKATAN

1. Kesepakatan Kerja Bersama ini memuat kesepakatan-kesepakatan antara PENGUSAHA dan PEKERJA tentang syarat-syarat kerja dan hubungan kerja sesuai dengan Undang-undang No.21 tahun 1954.
2. Dalam hal PENGUSAHA dan PEKERJA mengadakan perubahan nama atau penggabungan dengan nama atau bentuk lain, maka pasal-pasal dari kesepakatan ini tetap berlaku bagi/terhadap siapa pada waktu perubahan nama atau penggabungan, serta berlaku juga kesepakatan ini untuk sisa waktu berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama ini.

Pasal 5
PENGAKUAN HAK & KEWAJIBAN PENGUSAHA
DAN SERIKAT PEKERJA

1. Tanpa memandang kedudukan, suku bangsa, kelamin, agama dan politik, selama hal-hal tersebut tidak bertentangan dengan Undang-undang serta Peraturan Pemerintah yang berlaku, maka pada dasarnya PENGUSAHA dan PEKERJA mempunyai hak dan kewajiban yang sama sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing.
2. Baik PENGUSAHA maupun PEKERJA berkewajiban menaati semua Peraturan Perundangan dan semua ketentuan-ketentuan yang telah dibuat atas persetujuan kedua belah pihak guna menjamin keselamatan perusahaan dalam arti keseluruhan.
3. a. PENGUSAHA bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja PEKERJA serta perkembangannya perusahaan dalam keseluruhan dan bertindak adil serta bijaksana terhadap PEKERJA seluruhnya.
b. Pengusaha mempunyai hak untuk menjalankan usaha dengan tujuan mencari untung sesuai dengan kebijaksanaan yang dianutnya, antara lain : merencanakan, mengatur, mengendalikan serta mengelola manajemen Perusahaan maupun tenaga kerja.
c. Pengusaha mempunyai hak penuh untuk mengangkat, memutasikan, menugaskan, sebagian lain baik bersifat sementara maupun tetap dan memberhentikan pekerja maupun schorsing sesuai perundangan yang berlaku.
d. Promosi jabatan atau peningkatan klasifikasi pekerja adalah wewenang dari Perusahaan, setelah diadakan penilaian atas prestasi kerja, konduite dan kecakapan/keahlian pekerja yang bersangkutan oleh kepala bagian.
e. Untuk memelihara disiplin kerja semua pekerja, petugas yang ditunjuk oleh Perusahaan berhak memeriksa badaniah maupun barang-barang bawaan pekerja apabila keluar atau masuk dalam ruangan kerja.
f. Perusahaan berkewajiban berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sesuai kemampuan Perusahaan.
g. Perusahaan tidak akan menghalang-halangi atau mencampuri tindakan yang berkenaan dengan keorganisasian Serikat Pekerja selama tindakan tersebut mengenai perkembangan Serikat Pekerja di Perusahaan, sepanjang hal itu tidak bertentangan dengan Undang-Undang/Peraturan-Peraturan Pemerintah yang berlaku serta tidak mengganggu jalannya produksi dan ketenangan kerja.
h. Pengusaha4>

h. Pengusaha berhak membuat tata tertib yang wajib ditaati oleh pekerja.

i. Pengusaha berhak menjatuhkan hukuman administratif bagi yang bertindak indiscipliner.

4. PEKERJA berkewajiban melaksanakan segala pekerjaan sesuai ketentuan-ketentuan tata tertib yang dibuat oleh PENGUSAHA.

5. PEKERJA dan PENGUSAHA mencegah pemasukan Pekerja dibawah umur (kurang dari 14 tahun).

Pasal 6 PENGAKUAN TERHADAP ORGANISASI SERIKAT PEKERJA

1. PENGUSAHA mengakui bahwa Serikat pekerja yang menanda tangani Kesepakatan Kerja Bersama ini sebagai organisasi Pekerja yang mewakili anggota-anggotanya yang bekerja pada Perusahaan Rokok yang menjadi anggota PPRK.

2. PENGUSAHA tidak menghalang-halangi kegiatan dan perkembangan Serikat Pekerja, dan akan membantu selayaknya.

3. Untuk mengurus soal-soal ketenaga kerjaan antara Pemerintah, Serikat Pekerja dan pengusaha, maka Pekerja yang ditunjuk mewakili Serikat pekerja diberi kelonggaran untuk menghadiri rapat-rapat dan menyelesaikan tugas-tugas ketenaga kerjaan tersebut.

4. PENGUSAHA menjamin tidak akan memperlakukan tekanan-tekanan baik langsung maupun tidak langsung, tindakan-tindakan diskriminasi dan tindakan-tindakan pembalasan terhadap Pekerja yang telah ditunjuk sebagai fungsionaris Serikat Pekerja, atau untuk menjadi anggota delegasi bersama karena kegiatannya yang berhubungan dengan fungsinya.

5. Sesuai dengan pengakuan atas hak-hak Serikat pekerja, maka setiap fungsionaris Serikat Pekerja dapat masuk kedalam daerah kerja Pengusaha untuk melakukan kewajiban-kewajiban mereka mengenai masalah-masalah ketenaga kerjaan dan Organisasi dengan persetujuan Pengusaha, dan Pengusaha memberikan bantuan seperlunya untuk kepentingan kelancaran maksud tersebut.

6. PENGUSAHA menyetujui pemberian dispensasi dengan upah penuh kepada pekerja anggota Pengurus Serikat Pekerja setempat, adapun pelaksanaannya diserahkan kepada Pengusaha dan organisasi pekerja.

7. Kepada PEKERJA yang menjadi Pengurus Serikat Pekerja setempat yang mendapat dispensasi dengan upah penuh diberikan hak yang sama dengan kenaikan upah, pangkat dan jaminan sosial lainnya seperti pekerja-pekerja yang bekerja pada perusahaan.

Pasal 7 FASILITAS-FASILITAS SERIKAT PEKERJA

1. PENGUSAHA bersedia untuk membantu dan menyediakan fasilitas terhadap Serikat Pekerja sebatas kemampuan Perusahaan antara lain :

(a). Ruang 5)

- (a). Ruang kantor untuk Sekretariat Unit Kerja SPSI setempat
- (b). Papan Pengumuman untuk Unit Kerja SPSI setempat guna menempelkan pengumuman-pengumuman sepanjang mengenai kegiatan-kegiatan organisasi Serikat Pekerja, dan isi pengumuman tidak boleh bersifat menimbulkan ketegangan sosial dalam lingkungan Pekerja serta tidak boleh bersifat menghasut.

2. Pihak PENGUSAHA akan memberikan izin memakai ruangan kantor untuk mengadakan rapat/pertemuan anggota, setelah pihak Serikat Pekerja mengajukan permohonan kepada Pengusaha 1 (satu) minggu sebelumnya, dan telah disetujui oleh Pengusaha.

Pasal 8
PUNGUTAN IURAN ANGGOTA UNTUK
SERIKAT PEKERJA

1. PENGUSAHA dan PEKERJA setuju untuk melaksanakan Peraturan MENAKER No. Per-05/Men/1984 yaitu tentang : Pelaksanaan Pemungutan Iuran Bagi Serikat Pekerja.

B A B III
HUBUNGAN KERJA

Pasal 9

1. Untuk kelancaran usaha Perusahaan, PEKERJA mengakui hak PENGUSAHA dalam penerimaan Pekerja baru, penentuan serta pembagian pekerja, pengangkatan dan pemindahan Pekerja sesuai dengan sistem kepegawaian yang sehat.
2. Calon yang telah memenuhi persyaratan dan telah lulus ujian/testing yang diadakan oleh Perusahaan diterima sebagai Pekerja dengan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak Pekerja mulai bekerja di perusahaan, dan adanya masa percobaan harus diberitahukan kepada calon Pekerja yang bersangkutan baik secara lisan maupun tertulis.
3. Selama masa percobaan, masing-masing pihak dapat memuluskan hubungan kerja setiap saat tanpa syarat.
4. Seorang Pekerja yang telah menyelesaikan masa percobaan dengan baik, cakap serta mampu melaksanakan tugasnya, maka Pekerja tersebut dapat diangkat sebagai Pekerja tetap dan masa percobaan tersebut dihitung sebagai masa kerja.

Pasal 10
TOUR OF DUTY (MUTASI)

1. Selama melaksanakan tugas/dinas di Perusahaan, maka kepada setiap Pekerja dapat dikenakan pindah bagian/tour of duty sesuai kebutuhan dan kepentingan operasional Perusahaan.
2. Pindah bagian dilaksanakan bagi Pekerja dalam rangka menambah luas pengalaman/pengetahuan kerja ataupun peningkatan bagi diri Pekerja yang bersangkutan dengan memperhatikan kemampuan dan kecakapannya, dengan gaji sekurang-kurangnya sama dengan gaji semula/sebelumnya.

B A B IV 6)

B A B IV

HARI KERJA DAN WAKTU KERJA

Pasal 11

1. Lamanya waktu kerja bagi Pekerja, berlaku Pasal 10 ayat (1) Undang - undang No. 1 tahun 1951, yaitu : 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.
2. Ditiap-tiap perusahaan menentukan jadwal kerja dan istirahat, pekerja setelah menjalankan pekerjaan 4 jam berturut-turut diberikan istirahat sekurang-kurangnya 1/2 jam.
3. Hari istirahat mingguan pada umumnya adalah hari : Minggu, kecuali ditetapkan hari lain bagi pekerja, mengingat kepentingan Perusahaan dan menurut sifat pekerjaannya tidak dapat dihindarkan.
4. Pekerjaan yang dilakukan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu adalah sebagai kerja lembur, dan untuk kerja lembur tersebut harus dengan ijin penyimpangan waktu kerja dari Kantor Departemen Tenaga Kerja.
5. Khusus untuk hari Jum'at Perusahaan memberi istirahat selama 1/2 (satu setengah) jam dari jam : 11.30 s/d 13.00 - istirahat tersebut dimaksud memberi kesempatan pada pekerja untuk menjalankan ibadah sholat Jum'at.

Pasal 12

KERJA LEMBUR

1. Kerja lembur adalah kerja yang dilakukan diluar waktu kerja biasa, baik yang terjadi sebelum maupun sesudah jam kerja yang berlaku yang tercantum dalam jadwal jam kerja.
2. Dalam hal pekerjaan menurut sifatnya harus dijalankan pada hari libur resmi, maka bagi pekerja yang bekerja pada hari libur tersebut disamping memperoleh upah sebagaimana biasa diterima juga dibayarkan upah lemburnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Pekerja bersedia untuk bekerja lembur menurut yang ditetapkan oleh perusahaan atau dalam hal keadaan sebagai berikut :
 - a). Untuk memenuhi rencana kerja perusahaan
 - b). Jika pada suatu waktu tertentu, atau berulang kali ataupun pada waktu tertentu ada pekerjaan bertumpuk dan harus sudah diselesaikan, dan tidak dapat ditangguhkan (force majeure).
 - c). Dalam hal pekerjaan beregu harus dilanjutkan pekerjaan, penggantian tidak datang.
 - d). Dalam hal pekerja karena keadaan yang layak tidak dapat bekerja lembur, pekerja tersebut harus melaporkan terlebih dahulu kepada Pengusaha/Perusahaan.

4. Perhitungan ?>

4. Perhitungan upah lembur ditetapkan sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja, No. 72/Men/1984.
5. Kerja lembur bagi pekerja Borong.
Pekerja borong dianggap melakukan kerja lembur apabila telah menyelesaikan pekerjaan dan diberi upah sebagai berikut :
 - a. Upah giling rokok sigaret kretek :
Diatas 4.000 batang, upah selebihnya ditambah 50 % dari upah yang sudah ditentukan.
 - b. Upah ngeslop :
 - Engkel : Diatas 1.100 slop, upah selebihnya ditambah 50 % dari upah yang ditentukan.
 - Double : Diatas 900 slop, upah selebihnya ditambah 50 % dari upah yang ditentukan.
 - Triple : Diatas 800 slop, upah selebihnya ditambah 50 % dari upah yang ditentukan.
 - c. Upah ngepres berikut ngebos :
Diatas 700 pres, selebihnya ditambah 50 % dari upah yang sudah ditentukan.
 - d. Upah contong, ngeslop, ngepres dan ngebos agar diatur hingga perbedaan upah masing-masing tersebut dalam 2 dan 3 tidak terlalu besar (upah yang diterima masing-masing pekerja tidak terlalu jauh bedanya)
 - e. Upah borong lainnya disesuaikan.

BAB V
PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN UNTUK BEKERJA

Pasal 13

ISTIRAHAT TAHUNAN

1. Setiap Pekerja yang telah bekerja selama : 12 (dua belas) bulan berturut-turut, berhak akan istirahat tahunan selama : 12 (dua belas) hari kerja dengan mendapat upah.
2. Istirahat tahunan tersebut dapat dibagi dalam beberapa bagian asal satu bagian terdapat sekurang-kurangnya : 6 (enam) hari kerja terus menerus.
3. Apabila Perusahaan memerlukan serta Pekerja yang bersangkutan tidak berkeberatan, maka Pengusaha/Perusahaan dapat memunda permohonan istirahat tahunannya untuk paling lama : 6 bulan terhitung sejak lahirnya hak istirahat tahunan.
4. Bagi Pekerja yang akan menggunakan istirahat tahunannya, maka Pekerja tersebut harus mengajukan permohonan terlebih dahulu, : 1 (satu) minggu sebelumnya kepada Pengusaha.
5. Pengusaha akan memberitahukan hak atas istirahat tahunannya kepada Pekerja. Dan hak atas istirahat tahunan (GKSUR) bila mana dalam waktu : 6 (enam) bulan setelah lahirnya hak tersebut, Pekerja yang bersangkutan ternyata tidak menggunakan haknya bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh Pengusaha.
6. Kepada 8>

6. Kepada Pekerja harian, borongan dan bati, Pengusaha menyetujui pemberian istirahat tahunan sesuai dengan peraturan pemerintah, namun mengingat konstelasi pekerjaan yang padat karya maka pelaksanaannya dirundingkan oleh Pengusaha dan Pekerja.

Pasal 14

CUTI HAMIL/GUGUR KANDUNG

1. Pekerja wanita tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.
2. Pekerja wanita yang akan melahirkan, berhak atas cuti hamil selama : 1 1/2 (satu setengah) bulan sebelum dan 1 1/2 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan dengan mendapat upah.

Pasal 15

HARI LIBUR RESMI

Pada hari raya yang ditentukan oleh Pemerintah sebagai hari libur dan hari raya Kupatan, pengusaha memberikan istirahat kepada pekerja-pekerjanya dengan upah, kecuali apabila untuk kepentingan Perusahaan dan menurut sifatnya tidak dapat dihindarkan, maka pada hari libur resmi tersebut Pekerja dapat dipekerjakan lembur.

Pasal 16

IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN DENGAN MENDAPAT UPAH/TANPA UPAH.

1. Perusahaan memberikan ijin kepada Pekerja meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh apabila :
 - a). Pekerja melangsungkan pernikahan 3 hari kerja
 - b). Pernikahan/khitanan/pembaptisan anak pekerja 2 hari kerja
 - c). Istri pekerja melahirkan/gugur kandungan 2 hari kerja
 - d). Suami/Istri/orang tua/anak pekerja meninggal dunia 2 hari kerja
2. Ijin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari Pengusaha, 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 Pekerja yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin Pengusaha atau tanpa surat-surat keterangan atau alasan yang dapat diterima oleh Pengusaha - dianggap mangkir.

BAB VI P E N G U P A H A N

Pasal 17 9>

Pasal 17
SISTIM PENGUPAHAN

1. Sistim pengupahan diatur berdasarkan macam dan sifat pekerjaan, maka diadakan penggolongan pengupahan dalam bentuk :

- a). Upah Bulanan
- b). Upah Harian
- c). Upah Borongan

dan untuk setiap golongan ditentukan upah minimum secara berkala, tunjangan lainnya serta masa kerjanya.

2. Peninjauan upah berkala dilakukan oleh Pengusaha sesuai dengan Peraturan Pengupahan yang berlaku, sekurang-kurangnya kenaikan upah : 1 (satu) tahun sekali - dan kenaikan upah ini dilaksanakan tidak secara otomatis.

3. PENGUSAHA dan PEKERJA bersedia bermusyawarah untuk meninjau pengupahan yang masih berlaku apa bila terjadi :

- a). Gejalak tajam harga-harga sembilan bahan pokok sesuai dengan pengumuman Biro Statistik Pusat.
- b). Adanya keputusan Pemerintah/lembaga /Instansi resmi.

4. PENGUSAHA dibenarkan membuat ketentuan untuk mengatur tingkat upah Pekerja Harian sesuai dengan ketrampilan, kerajinan dan tanggung jawab yang dipikul Pekerja masing-masing. Tingkat upah Pekerja menjadi sedemikian rupa hingga perbedaannya tidak karena masa kerja saja.

Pasal 18

UPAH / UANG TUNGGU

1. Apabila terjadi penutupan sementara oleh PENGUSAHA dikarenakan oleh :

- a). Semata-mata kepentingan Perusahaan / Pengusaha, seperti punya kerja, pesta dll. Pengusaha memberikan uang tunggu sebesar upah yang diterima oleh Pekerja.
- b). Kekurangan bahan baku, seperti tidak dapat menjemur cengkeh, kelambatan pita cukai, Pengusaha memberikan uang tunggu kepada Pekerja sebesar : 50 % dari upahnya.
- c). Pemberian uang tunggu seperti yang dimaksud tersebut diatas, diberikan pada Pekerja untuk jangka waktu maksimum : 1 (satu) bulan.
- d). Apabila penutupan sementara tersebut ternyata melampui waktu : 1 (satu) bulan, maka PENGUSAHA dan PEKERJA bermusyawarah untuk mencari penyelesaian.
- e). PENGUSAHA dibebaskan dari kewajiban membayar uang tunggu apabila penutupan sementara tersebut disebabkan oleh :

e.1. Keadaan Force Majeur (tidak dapat dielakkan).

e.2. Pasaran 10>

e.2. Pasaran rokok sepi.

e.3. Karena ada kematian keluarga Pengusaha serumah, Perusahaan ditutup selama : 2 (dua) hari.

Pasal 19

TUNJANGAN HARI RAYA DAN JASA TAHUNAN

1. PENGUSAHA menyetujui untuk memberikan tunjangan Hari Raya Idul Fitri yang pelaksanaannya akan dituangkan dalam kesepakatan tersendiri berdasarkan sesuai peraturan perundangan yang berlaku.
2. PENGUSAHA memberikan uang Jasa Tahunan kepada Pekerja yang masih bekerja pada perusahaan sampai akhir tahun kalender dan telah melampaui masa percobaan.

Adapun pelaksanaannya akan dimusyawarahkan bersama bila telah sampai waktunya.

Pasal 20

BERHENTI KARENA USIA TUA

1. Bagi Pekerja yang sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun dan berusia 55 tahun dapat berhenti dari pekerjaan atas kehendak sendiri atau keinginan Pengusaha dengan pesangon
2. Apabila pekerja sendiri yang menghendaki, Pengusaha memberikan santunan/kebijaksanaan sebesar :
 - Untuk Pekerja Bulanan Rp. 300.000,-
 - Untuk Pekerja Harian Rp. 260.000,-
 - Untuk Pekerja Borongan Rp. 200.000,-
3. Apabila Pengusaha yang menghendaki, Pengusaha memberikan pesangon sesuai dengan Peraturan MENAKER No. : PER-04/MEN/1986

BAB VII

PERAWATAN DAN PENGOBATAN

Pasal 21

1. PENGUSAHA menyelenggarakan poliklinik yang telah dilengkapi tenaga medis, dokter, bidan dan perawat, serta obat-obatan khusus untuk pekerja rokok, yang diberinama Balai Pengobatan Dana Sosial Buruh Rokok Kudus (BP-DSBRK).
2. Tata cara pengobatan akan diatur dalam tata tertib tersendiri dalam rangka penyelenggaraan DSBRK.

Pasal 22

UPAH SELAMA SAKIT

1. Apabila pekerja sakit dalam jangka waktu lama yang dapat dibuktikan dengan surat keterangan Dokter yang ditunjuk oleh perusahaan, maka upahnya dibayar sesuai peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981, tentang : Perlindungan upah pasal 5 ayat (1)

2. Apabila 11>

2. Apabila pekerja yang bersangkutan belum juga mampu untuk bekerja kembali dinyatakan surat keterangan dokter, maka pengusaha dapat memutuskan hubungannya, dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur undang-undang No. 12 tahun 1964.

Pasal 23

FASILITAS PENGOBATAN DAN PERAWATAN DIRUMAH SAKIT

1. Pengusaha memberikan fasilitas pengobatan dan perawatan di rumah sakit melalui BP DSBK.
2. Pekerja yang berobat harus menaati semua ketentuan yang berlaku di BP. DSBK.
3. Pekerja yang karena keadaan mendadak dan diperlukan pengobatan di Rumah Sakit Umum atau PUSKESMAS, diwajibkan melapor hari kerja berikutnya kepada BP. DSBK atau pimpinan perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja.
4. Pekerja yang melahirkan dengan persalinan normal diberi tunjangan Rp. 50.000,- sampai dengan anak yang kedua.

BAB VIII

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 24

KESELAMATAN KERJA

1. PENGUSAHA dan PEKERJA menyadari akan pentingnya masalah keselamatan dan kesehatan kerja, karena kedua-dua pihak akan berusaha sekuat mungkin untuk mencegah dan menghindari kemungkinan-kemungkinan timbulnya kecelakaan kerja dan sakit akibat hubungan kerja yang dapat menimpa pekerja.
2. Untuk menghindari dan mencegah timbulnya kecelakaan kerja serta sakit akibat hubungan kerja, PEKERJA dan PENGUSAHA menyadari pentingnya dibentuk P2K3 / Safety Commity di perusahaan.
3. Para pekerja wajib untuk melaksanakan petunjuk-petunjuk mengenai keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Setiap Pekerja wajib menjaga keselamatan dan kebersihan lingkungan tempat kerja.

Pasal 25

PERLENGKAPAN KERJA

1. Perusahaan wajib untuk menyediakan alat-alat perlengkapan kerja untuk menjamin keselamatan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan pekerja berkewajiban untuk memelihara dengan baik-baik alat-alat perlengkapan kerja tersebut serta memakai alat perlindungan diri yang telah disediakan oleh perusahaan.

2. Perusahaan 12>

2. Perusahaan bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang menimpa pekerja akibat kelalaian menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan perusahaan.

Pasal 26

KESEHATAN KERJA

Kesehatan kerja pekerja merupakan salah satu faktor utama didalam keselamatan kerja yang mempengaruhi hubungan kerja terhadap perusahaan sesama pekerja.

1. Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan kerja atas setiap pekerja, pemeriksaan mana meliputi :

- Pemeriksaan fisik
- paru-paru (rontgen)
- darah & urine rutine (laboratorium)

yang dikaitkan dengan pengukuran lingkungan kerja dan jenis pekerjaan Pekerja yang bersangkutan.

Analisa, kesimpulan maupun saran menyangkut pemeriksaan ini bersifat rahasia sesuai dengan kode etik kedokteran.

2. Pemeriksaan dimaksud pada butir 1. diatas dilakukan sekurang-kurangnya : sekali setahun secara berkala bagi semua pekerja, juga calon pekerja harus menjalani pemeriksaan kesehatan kerja awal sebelum diterima menjadi Pekerja. Pemeriksaan kesehatan kerja khusus dilakukan sewaktu-waktu sesuai dengan hasil akhir pemeriksaan kesehatan kerja berkala.
3. Pembiayaan atas pemeriksaan kesehatan kerja berkala, khusus dan awal bekerja menjadi tanggung jawab Perusahaan.
4. Pekerja yang atas pemeriksaan ternyata menderita penyakit akibat kerja, maka perawatannya ditanggung perusahaan dengan mempertanggungjawabkannya kepada PERSERO ASTIK.
5. Sesuai Undang-Undang No. 1 tahun 1970 dan pelaksanaan dalam peraturan MENAKER NO. PER-02/MEN/1980, maka pemeriksaan dimaksud diatas adalah WAJIB.

BAB IX

KESEJAHTERAAN PEKERJA DAN JAMINAN SOSIAL

Pasal 27

1. Pengusaha menyetujui untuk melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan Undang-Undang No 3 Tahun 1992 dengan aturan-aturan pelaksanaannya.
2. Keikutsertaan program Jamsostek sesuai Peraturan Pemerintah meliputi Bulanan dan Harian diikutsertakan dalam 3 Program yaitu : JK, JKK dan JHT sedangkan untuk Borongan karena kondisinya keikutsertaannya dalam 2 program yaitu : JK dan JKK

Pasal 28

TEMPAT IBADAH DAN MEMENUHI KEWAJIBAN IBADAH

1. Dalam rangka memberikan kesempatan kepada para Pekerja yang beragama Islam untuk menjalankan ibadah Shalat, maka Perusahaan dengan memperhatikan lokasi dan ruangan yang ada akan menyediakan tempat ibadah yang memenuhi syarat-syarat peribadatan.
2. Kepada Pekerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, Perusahaan wajib untuk tetap membayar upah Pekerja sesuai dengan PP. No. 8 Tahun 1981 pasal 6 ayat (4) untuk waktu tidak melebihi : 3 (tiga) bulan.

Pasal 29

K O P E R A S I

1. Dalam rangka menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan dikalangan para Pekerja serta semangat gotong royong dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja bersama keluarganya, Perusahaan membantu kegiatan kegiatan Koperasi Pekerja.
2. PENGUSAHA akan membantu dan mengawasi jalannya serta pengembangan Koperasi Pekerja agar tertib dan lancar.

Pasal 30

PROGRAM KELUARGA BERENCANA (KB) DI PERUSAHAAN

1. Program Keluarga Berencana adalah merupakan salah satu bagian untuk menunjang peningkatan kesejahteraan Pekerja bersama keluarganya, untuk itu perlu adanya peran serta secara aktif dari pihak PENGUSAHA maupun PEKERJA.
2. Bahwa untuk pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Perusahaan perlu adanya Unit/Personel yang menanganinya.
3. Untuk kelancaran program tersebut, Perusahaan akan membantu sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan bila perlu diatur dalam Peraturan Perusahaan tersendiri.

Pasal 31 14>

Pasal 31

PESANGON ROKOK

1. Bagi Pekerja Wanita tidak mendapat pesangon rokok.
2. Bagi Pekerja Harian/Borong laki-laki mendapat pesangon rokok sebanyak : 5 (lima) batang setiap hari kerja.

DAB X

TATA TERTIB KERJA

Pasal 32

DISIPLIN KERJA

1. Dalam hal Pekerja melanggar Tata Tertib Kerja atau tidak mentaati Peraturan Perusahaan, dapat diberikan peringatan-peringatan secara lisan atau tertulis, dan bila mana tidak memenuhi dapat diambil tindakan sehorising, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat dikategorikan mendesak.
2. Peringatan-peringatan dalam bentuk lisan atau surat peringatan tertulis kepada seorang pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja Perusahaan antara lain :
 - a). Sering datang terlambat atau pulang mendahului waktu yang telah ditetapkan.
 - b). Menolak perintah yang layak dari atasan dalam hubungan kerja.
 - c). Tidak memenuhi ketentuan-ketentuan keselamatan kerja, petunjuk-petunjuk atasan dan sebagainya.
 - d). Melalaikan kewajiban secara serampangan.
 - e). Dan lain-lain yang tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang ataupun Peraturan Pemerintah yang berlaku.Dapat dikenakan sanksi.
3. Sanksi yang dikenakan kepada seorang Pekerja dapat berupa :
 - 3.1. Surat Peringatan I
 - 3.2. Surat Peringatan II
 - 3.3. Surat Peringatan III
4. Surat Peringatan tidak perlu dikenakan menurut urutan-urutannya tetapi dapat dinilai dari besar kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja yang bersangkutan.
5. Masing-masing Surat Peringatan mempunyai masa berlaku selama : 6 (enam) bulan, dan apa bila ternyata Pekerja yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran lagi maka Perusahaan

dapat 15>

dapat memutuskan hubungan kerja dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-Undang No. 12 tahun 1964.

Pasal 33

S C H O R S I N G

1. Schorsing dapat dikenakan kepada setiap Pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib atau tidak menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya atau bertindak yang merugikan Perusahaan.
2. Jangka waktu schorsing paling lama : 1 (satu) bulan kecuali menunggu keputusan P4D/P4P dan selama dalam schorsing upah dibayar sebesar : 50 % dari upah.

Pasal 34

KAWAJIBAN-KEWAJIBAN PEKERJA

1. Setiap Pekerja diwajibkan bertindak disiplin, mentaati dengan seksama semua petunjuk kerja, tanda atau waktu dimulainya bekerja, waktu istirahat dan waktu berhenti bekerja yang telah ditetapkan oleh Pengusaha.
2. Setiap Pekerja harus ikut aktif berpartisipasi didalam menjaga ketenangan kerja, bersikap sopan serta dapat bekerja sama dan saling hormat menghormati.
3. Setiap Pekerja harus sudah hadir atau berada ditempat tugas masing-masing paling lambat : 10 (sepuluh) menit sebelum jam kerjanya, demikian pula pada waktu pulang meninggalkan pekerjaan harus tepat pada waktunya.
4. Setiap Pekerja wajib mengisi daftar absensi pada waktu masuk atau pulang kerja dan harus diisi oleh Pekerja sendiri, dan apabila tidak mengisi daftar absensi tersebut, Pekerja yang bersangkutan dianggap mangkir dan upahnya tidak dibayar.
5. Setiap Pekerja wajib menjaga serta memelihara dengan baik semua milik perusahaan, dan agar segera melaporkan kepada atasan atau Pimpinan Perusahaan apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian baik terhadap Pekerja maupun Perusahaan.
6. Setiap Pekerja wajib memelihara dan memegang teguh rahasia Perusahaan terhadap siapapun mengenai segala yang diketahuinya mengenai Perusahaan.
7. Setiap Pekerja wajib memelihara semua alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya sebelum memulai bekerja atau akan meninggalkan pekerjaan, sehingga tidak akan menimbulkan kerugian atau bahaya yang akan mengganggu pekerjaan.
8. Apabila Pekerja tidak masuk bekerja pada hari-hari kerja disebabkan karena sakit, kecelakaan atau alasan-alasan lainnya yang sah agar supaya segera memberitahukan atau melapor kepada Pimpinan Perusahaan dengan disertai bukti-bukti yang sah, misal: Surat Keterangan Dokter, Surat dari Pamong Praja atau Kepala Desa.

Pasal 35 ----- 16>

Pasal 35

LARANGAN-LARANGAN BAGI PEKERJA

1. Pekerja tidak dibenarkan keluar halaman Perusahaan atau menerima tamu pada jam-jam kerja, kecuali dengan ijin Pengusaha
2. Setiap Pekerja dilarang melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya atau bagiannya, kecuali atas perintah atau ijin atasannya atau oleh Pengusaha.
3. Setiap Pekerja dilarang membawa senjata tajam atau senjata api ke dalam lingkungan pekerjaan.
4. Setiap Pekerja dilarang melakukan tindak a susila di lingkungan kerja.
5. Setiap Pekerja dilarang membawa barang-barang milik Perusahaan atau barang-barang milik pihak ketiga yang dipercayakan kepada perusahaan, jika tidak disertai surat-surat pengeluaran barang. Barang-barang tersebut harus ditunjukkan dan diperiksa kepada petugas keamanan terlebih dahulu sebelum dibawa meninggalkan pintu keluar. Pelanggaran dari ketetapan ini dapat dianggap pencurian.
6. Setiap Pekerja dilarang menyimpan atau menjual dan memperdagangkan barang apapun, mengedarkan daftar sokongan, mengumpulkan uang, menempelkan atau mengedarkan kertas-kertas poster dalam lingkungan Perusahaan tanpa ijin Pengusaha.
7. Dilarang menyalahgunakan kepercayaan dan kedudukan yang diberikan kepadanya, antara lain dengan menerima suap, baik dalam bentuk uang maupun barang-barang atau jasa-jasa untuk kepentingan memperkaya atau menguntungkan dirinya sendiri.
8. Dilarang menjalankan kegiatan-kegiatan propaganda untuk lain Perusahaan atau bertindak menghasut teman sekerja sehingga berakibat menghambat jalannya produksi.

BAB XI

PENYELESAIAN KELUHI KESAH

Pasal 36

1. Apabila terjadi keluhan-keluhan atau kekurangan puasan dari pekerjaan atas keadaan tertentu, maka sedapat mungkin akan diselesaikan secara musyawarah dengan prosedur yang tertib, dengan menyampaikan atau membicarakan melalui atasannya langsung dan apabila belum selesai dapat diajukan kepada Pimpinan yang lebih tinggi, dan selanjutnya secara berjenjang dengan cara musyawarah.
2. Apabila ternyata tidak dapat diselesaikan secara intern, maka dapat minta bantuan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja untuk dapat diselesaikan lebih lanjut, sesuai prosedur Undang-Undang No. 22 tahun 1957.

3. Untuk 17>

3. Untuk masalah-masalah yang bersifat lokal, akan dirundingkan antara PENGUSAHA dan Pengurus Unit Kerja SPSI setempat.
4. Untuk masalah-masalah yang bersifat umum dan masalah lokal yang tidak dapat di selesaikan oleh Pengurus Unit Kerja SPSI akan dirundingkan antara PC RIMM-SPSI dan PPRK dengan asas musyawarah dan mufakat.
5. Jika suatu masalah hubungan kerja yang timbul tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, antara kedua-dua pihak, maka bila mana menyangkut masalah pidana akan diteruskan kepada yang berwajib (kepolisian), sedangkan kalau masalah ketenaga kerjaan diteruskan ke Depnaker.

BAB XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 37

1. Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena :
 - a). Atas permintaan Pekerja sendiri.
 - b). Pekerja meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
 - c). Kehendak Pengusaha bukan karena kesalahan Pekerja, dalam hal ini Pengusaha akan mengindahkan Undang-Undang No. 12 / 1964.
2. Setiap Pekerja yang melakukan pelanggaran berat, pelanggaran hukum atau merugikan Perusahaan dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerjanya, dan pelaksanaannya sesuai dengan prosedur Undang-Undang No. 12 tahun 1964.

Adapun yang termasuk katagori pelanggaran berat adalah :

- a). Melakukan pencurian atau penggelapan barang milik Perusahaan atau Pekerja lainnya.
- b). Melakukan penganiayaan terhadap Pengusaha, keluarga Pengusaha atau Pekerja lainnya (Leman sekerja).
- c). Memikat Pengusaha, keluarga Pengusaha atau Pekerja lainnya untuk melakukan atau berbuat yang melanggar hukum atau melakukan kejahatan.
- d). Merusak dengan sengaja atau oleh karena kecerabohannya milik Perusahaan.
- e). Memberi keterangan palsu.
- f). Menghina secara kasar atau mengancam Pengusaha, keluarga Pengusaha atau Pekerja lainnya.
- g). Membongkar rahasia Perusahaan atau rahasia rumah tangga Pengusaha.

3. [idak 18>

3. Tidak masuk kerja dalam waktu sekurang-kurangnya : 6 (enam) hari kerja terus menerus tanpa disertai keterangan secara tertulis dengan bukti-bukti yang sah. Pekerja tersebut dinyatakan telah mengundurkan diri (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. : PER-04/MEN/1986).
4. Dalam hal Pekerja tidak masuk bekerja selama : 12 (dua belas) hari tidak berturut-turut dalam jangka waktu : 1 (satu) bulan tanpa keterangan/alasan yang sah, dan tidak mengindahkan tegoran atau peringatan-peringatan untuk bekerja lebih baik, rajin dan tekun dapat dinyatakan telah mengundurkan diri.

BAB XIII

MASA BERLAKUNYA PERUBAHAN DAN PERPANJANGAN

Pasal 38

1. Kesepakatan kerja Bersama ini berlaku : 2 (dua) tahun sejak tanggal 1 April 1995 sampai dengan 31 Maret 1997.

Setiap salinan dari buku Kesepakatan Kerja Bersama ini adalah sah setelah ditandatangani oleh Pengusaha atau Pekerja.

2. Bilamana salah satu pihak akan mengadakan pembaharuan harus diberitahukan terlebih dahulu kepada pihak lainnya paling sedikit 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya Kesepakatan Kerja Bersama ini dengan surat.
3. Apabila sampai akhir berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama ini tidak ada pemberitahuan atau pernyataan untuk pembaharuan atau perubahan dari salah satu pihak, maka Kesepakatan Kerja Bersama ini dianggap diperpanjang masa berlakunya untuk : 1 (satu) tahun lagi.

BAB XIV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 39

1. Agar setiap Pekerja dapat memahami makna dan isi dari pada Kesepakatan Kerja Bersama ini, maka PENGUSAHA diwajibkan untuk memperbanyak dan membagikannya kepada masing-masing Pekerja, dan disamping itu Pengusaha akan memempatkannya pada papan pengumuman Perusahaan atau papan pengumuman Serikat Pekerja.
2. Hal-hal yang belum tercantum didalam Kesepakatan kerja Bersama ini akan diatur kemudian dengan memperhatikan ketentuan perundangan yang berlaku.
3. Bila terjadi salah penafsiran dari pada isi/bunyi pasal-pasal dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini, maka akan diselesaikan secara musyawarah (Bipartit) dan apabila tidak tercapai akan diserahkan kepada Kantor Depnaker Kabupaten Kudus.

Demikian 19>

Demikianlah Kesepakatan Kerja Bersama ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua pihak dengan penuh pengertian dan kesadaran untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, serta selalu berpegang teguh pada azas dan tujuan dari pada Hubungan Industrial Pancasila.

Ditandatangani di : K U D U S.

Pada tanggal : 27 MAR 1995

P I H A K P E R K E R J A

P I H A K P E N G U S A H A

P E R H I T I M A S P S I K A B - D A E R A T T K U D U S

P E R S A T U A N P E R U S A I A N R O K O K K U D U S



[Handwritten signature]
(H. MUJI ADE)

[Handwritten signature]
(H. ALI MUKTI)

(H. MOH. AS'AD)

(H. AMIR ANWAR)

Mengetahui :
Kantor Departemen Tenaga Kerja
Kebupaten Kudus

Kepala,

[Handwritten signature]
S U P O N O S O D A R M A D I . S . S H)
NIP. 160009460



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Pemuda 127 - 133 Telp. 515591 - 515592 Fax. 546802
SEMARANG 50132

Semarang, 1 Oktober 1996

Kepada Yth. :

Nomor : R/ 5979/P/ X /1996

Lampiran : 1 (satu) lembar.

Perihal : Pemberitahuan tentang
Pelaksanaan Research/
Survey.

Bapak Bupati Kepala Daerah
Tingkat II Kudus

Menarik Surat Rekomendasi Research / Survey BAPPEDA Tingkat I Jawa Tengah, tanggal : 1 Oktober 1996 Nomor : R/ 5979/P/ X /1996 dengan hormat kami memberitahukan dalam Wilayah Saudara akan dilaksanakan Research / Survey atas nama :

ASTIARINI

Dengan maksud tujuan sebagaimana tersebut dalam surat Rekomendasi Research / Survey BAPPEDA Tk. I Jateng (terlampir).

Besar harapan kami, agar Saudara mengambil langkah - langkah persiapan seperlunya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Pemuda 127 - 133 Telp. 515591 - 515592 Fax. 546802

SEMARANG 50132

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : R/ 5979/P/ /1996

- I. DASAR : Surat Gubernur Propinsi Jawa Tengah tanggal 15 Agustus 1972 Nomor : Bappemda/345/VIII/72.
- II. MENARIK : 1. Surat Kadit Sospol Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah tgl.1 Oktober 1996..... no. 070/ 7945/X/96
2. Surat dari Dekan FH UNIKA SOEGLJOPRANOTO Smg .
tgl.02 Juli 1996..... nomor : B.2/02/968/UKS.05/96
- III. Yang bertanda - tangan di bawah ini Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (BAPPEDA TINGKAT I), bertindak atas nama Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah, menyatakan TIDAK KEBERATAN atas pelaksanaan research / survey dalam wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : ASTIARINI
2. Pekerjaan : MAHASISWA
3. Alamat : Pleburan V/4 Semarang
4. Penanggungjawab : SRI HARTINI S. SH.
5. Maksud tujuan research/survey : Ijin Penelitian berjudul :
"PERANAN PPRK (PERSATUAN PERUSAHAAN ROKOK KUDUS)
DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL BERDASAR
KANSK MENTERI TENAGA KERJA NO KEP.02/MEN/96"
6. Lokasi : Di Kabupaten Kudus

dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan research / survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Sebelum melaksanakan research / survey langsung kepada responden, harus terlebih da-



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I JAWA TENGAH
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Pemuda 127 - 133 Telp. 515591 - 515592 Fax. 546802
SEMARANG 50132

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : R/ 5979/P/ /1996

- I. DASAR : Surat Gubernur Propinsi Jawa Tengah tanggal 15 Agustus 1972 Nomor : Bappemda/345/VIII/72.
- II. MENARIK : 1. Surat Kadit Sospol Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah
tgl. 1 Oktober 1996 no. 070/ 7945/X/96
2. Surat dari Dekan FH UNIKA SOEGIJOPRANOTO Sg.
tgl. 02 Juli 1996 nomor : B.2/02/968/UKS.05/96
- III. Yang bertanda - tangan di bawah ini Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (BAPPEDA TINGKAT I), bertindak atas nama Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah, menyatakan TIDAK KEBERATAN atas pelaksanaan research / survey dalam wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : ASTIARINI
 2. Pekerjaan : MAHASISWA
 3. Alamat : Pleburan V/4 Semarang
 4. Penanggungjawab : SRI HARTINI S. SH.
 5. Maksud tujuan research/survey : Ijin Penelitian berjudul :
"PERANAN PPRK (PERSATUAN PERUSAHAAN ROKOK KUDUS)
DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL BERDASAR
KANSK MENTERI TENAGA KERJA NO KEP.02/MEN/96"
 6. Lokasi : Di Kabupaten Kudus

dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan research / survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Sebelum melaksanakan research / survey langsung kepada responden, harus terlebih da-

PT DJARUM

Jl. Jend. A. Yani 28, Kudus 59317, Indonesia

Tel: (0291) 31-901, 31-691. Fax: (0291) 31-809. Tlx: 22 298.

SURAT - KETERANGAN HS / BB / 091 / 97

Sesuai dengan surat Ibu Pembantu Dekan I FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA Semarang No. B.2.02/969/UKS.05/VII/1996 tanggal 02 Juli 1996, yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

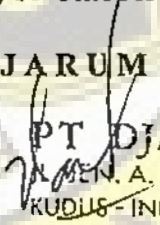
Nama : Astiarini
NIM : 91.20.760
NIRM : 91.6.111.01000.50062
Alamat : Jalan Pleburan V/4 Semarang.

Telah mengadakan Penelitian diperusahaan kami.

Demikian, agar yang berkepentingan maklum.

Kudus, 10 Oktober 1997

PT DJARUM


PT DJARUM
Jl. Jend. A. YANI 28
KUDUS - INDONESIA

Halim Setyadi
Office Manager