

## **PERJANJIAN KERJA BERSAMA ( PKB )**

**2023- 2025**

**(Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku)**

**Antara :**

**PT. INTI INDOSAWIT SUBUR – TUNGKAL ULU (PT. IIS-TU)**

**Dengan**

**PENGURUS KOMISARIAT FEDERASI HUKATAN KSBSI PT. INTI INDOSAWIT  
SUBUR TUNGKAL ULU (PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU)**

### **M U K A D D I M A H**

Dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial dan sejalan pula dengan pertumbuhan serta perkembangan ekonomi pada umumnya sebagai konsekuensi logis dari pembangunan, mutlak diperlukan adanya penentuan bersama penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagai suatu pegangan/pedoman untuk lebih menjamin kelancaran hubungan yang harmonis antara Pimpinan Perusahaan dan Serikat Pekerja, guna terciptanya serta terbinanya ketenangan kerja dan berusaha menuju perbaikan taraf hidup dan peningkatan produktivitas yang didasari azas hubungan industrial dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran bangsa Indonesia.

Pimpinan Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga menyadari pentingnya untuk merumuskan secara jelas, seluruh permasalahan ketenagakerjaan antara Pengusaha dan Pekerja yang sekaligus merupakan pegangan dan pedoman demi terciptanya hubungan kemitraan yang serasi, selaras dan seimbang, baik hak, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam pelaksanaannya menuju pembangunan manusia seutuhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Mengingat manfaat ketenteraman ketenangan kerja dimaksud, serta penciptaan dan pembinaan hubungan kemitraan yang serasi, selaras, dan seimbang serta berkeadilan antara Pimpinan Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, wajarlah kiranya selama kurun waktu Perjanjian Kerja Bersama ini berjalan, kedua belah pihak tidak akan mengemukakan sesuatu tuntutan untuk merubah Perjanjian Kerja Bersama ini atau suatu tuntutan baru yang akan melebihi atau mengurangi nilai-nilai dari ketentuan yang telah disepakati bersama.

Pengusaha dan Pekerja memahami bersama meskipun tidak tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama ini bahwa semua undang-undang, peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku karena sifatnya normatif wajib dilaksanakan termasuk Kesepakatan Bersama yang merupakan petunjuk pelaksana (juklak) dari pasal-pasal tertentu dalam PKB ini dan merupakan bagian dari Perjanjian Kerja Bersama ini.

Untuk itu Pimpinan Perusahaan bertanggung jawab atas terlaksananya segala kewajiban yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama ini atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaannya dan sebaliknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertanggung jawab pula atas pelaksanaannya oleh masing-masing anggotanya dari seluruh kewajiban yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama ini atau hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaannya.

Berdasarkan pemikiran, seperti dikemukakan diatas dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, maka :

- I. PT. Inti Indo Sawit Subur-Tungkal Ulu (PT.IIS-TU) dengan alamat di Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dalam hal ini diwakili oleh:
- Nama : Sufryadi  
Jabatan : Sr. Manager, PT. Inti Indosawit Subur-Kebun Tungkal Ulu.  
Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT.IIS-TU (Kebun, Pabrik, dan Plasma) yang selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Bersama ini disebut **PENGUSAHA**.
- II. Pengurus Komisariat Federasi HUKATAN KSBSI PT. Inti Indosawit Subur-Tungkal Ulu (PK F-HUKATAN KSBSI PT.IIS-TU) yang mewakili karyawan, memberi kuasa kepada:
- Nama : Saut Sitorus  
Jabatan : Ketua PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.  
Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama anggota-anggotanya yang bekerja di PT. Inti Indosawit Subur Tungkal Ulu (Kebun, Pabrik, dan Plasma) dan atas nama pemberian kuasa dari karyawan yang bukan merupakan anggota serikat PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU yang selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Bersama ini disebut **PEKERJA**.

Telah sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang merupakan turunan dari PKB Induk yang berlaku untuk Perusahaan Perusahaan di Asian Agri secara keseluruhan, dan PKB turunan ini berlaku di PT. Inti Indosawit Subur – Tungkal Ulu, berisikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

## **PASAL I**

### **LINGKUNGAN BERLAKUNYA PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

Ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku untuk :

1. Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku bagi semua pekerja harian tetap dan pekerja bulanan yang lazim disebut SKU yang bekerja di PT. IIS-TU.
2. Perjanjian Kerja Bersama ini tidak berlaku bagi para Pekerja yang terikat pada Perjanjian Kerja tersendiri, yang mengatur syarat-syarat kerja secara khusus.
3. Perjanjian Kerja Bersama ini mengikat bagi kedua belah pihak.
4. Ketentuan-ketentuan Perjanjian Kerja Bersama ini tidak boleh mengurangi peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan atau kebijakan perusahaan setempat yang telah ada dan yang lebih tinggi nilainya, selama peraturan-peraturan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum didalam PKB ini.
5. Dalam hal terjadi pertukaran Pengusaha atau pengalihan/penjualan perusahaan atau kebun kepada Pengusaha lain, maka Pengusaha terdahulu memberitahukan kepada SP/SB setempat.

## **PASAL II**

### **PENGAKUAN ORGANISASI**

#### **1. Pengakuan Pengusaha dan Serikat Pekerja.**

- a. Perusahaan mengakui PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU sebagai organisasi pekerja yang bertindak dan mewakili seluruh anggota-anggotanya yang bekerja di PT.IIS-TU di dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan dan syarat-syarat kerja yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.

- b. PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU mengakui Management PT. Inti Indosawit Subur Tungkal Ulu dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan dan syarat – syarat kerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.
- c. Pengusaha dan Pekerja saling bahu-membahu dan bekerja-sama didalam menciptakan ketertiban, ketentraman dan ketenangan berusaha serta bekerja dalam rangka pembangunan nasional dan manusia Indonesia seutuhnya untuk mencapai/meningkatkan produksi dan sasaran utama perusahaan secara ekonomis.
- d. Guna mencapai peningkatan produksi dan kemajuan perusahaan dalam rangka pembangunan nasional, kedua belah pihak berjanji dan berusaha saling menjaga kelancaran jalannya pekerjaan, memelihara ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan berusaha didalam lingkungan perusahaan.
- e. Untuk kepentingan hubungan kerjasama yang baik dan lancar, PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU memberikan kepada Pimpinan Perusahaan daftar susunan Pengurus Pusat, Daerah, Cabang dan Pengurus Komisariat (PK) beserta daftar anggotanya disertai perubahan atau mutasi yang terjadi.

## **2. Kelonggaran-kelonggaran umum bagi PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.**

- a. Pengusaha memberikan izin kepada PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU untuk meninjau keadaan Pekerja di lapangan Perusahaan, setelah lebih dahulu menghubungi Pengusaha dan pimpinan setempat dan dengan syarat, bahwa kelancaran jalannya pekerjaan tidak boleh terganggu disebabkan peninjauan itu.
- b. Pengusaha memberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh kepada sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU yang bekerja dalam perusahaan, masing-masing selama 2 (dua) hari setiap bulan atau 4 hari setiap 2 (dua) bulan untuk keperluan Organisasi, dengan mengadakan pembicaraan sebelumnya. Permintaan yang bersangkutan harus diajukan secara tertulis sekurang-kurangnya 3 (tiga) hari sebelumnya, kecuali jika ada hal-hal yang mendadak/segera Pengurus Komisariat cukup memberitahukan saja pada Pengusaha dengan menunjukkan bukti/alasan - alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Ketentuan pada ayat (b) diatas tidak berlaku untuk mengikuti demonstrasi atau unjuk rasa diluar dari lingkungan perusahaan setempat dan instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Pengusaha memberi izin kepada sebanyak-banyaknya 2 (dua) orang utusan PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU yang bekerja pada perusahaan untuk mengikuti kongres DPP F-HUKATAN, dan DPC F-HUKATAN sebanyak-banyaknya 6 (enam) hari setahun dengan mendapat upah penuh, dengan mengadakan pembicaraan sebelumnya. Permintaan yang bersangkutan harus telah dimajukan sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari sebelumnya.
- e. Dalam hal Kongres berlangsung di Jakarta, maka berkenaan dengan perjalanan pulang pergi menurut kebutuhan dapat diberikan hari tambahan atas yang disebut dalam ayat (d) diatas. Untuk hari-hari tambahan tersebut pada hakekatnya tidak dibayar upah, terkecuali dalam hal-hal tertentu dengan mengingat alasan-alasan yang dikemukakan utusan bersangkutan, pihak Pengusaha dapat mempertimbangkan pembayaran upah.
- f. Pengusaha memberikan izin dengan membayar upah penuh kepada PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU untuk memenuhi panggilan yang jika perlu harus diperlihatkan dari instansi-instansi resmi, sekedar panggilan dimaksud mempunyai hubungan dengan soal-soal ketenagakerjaan yang menyangkut anggotanya.

- g. Untuk memelihara hubungan dan kerjasama yang baik antara Pengusaha dan PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU maka setiap perubahan status atau pemindahan dari seorang Pengurus Komisariat sebelumnya harus diadakan musyawarah antara Pengusaha dengan PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.
  - h. Dalam hal pemberhentian seorang Pengurus Komisariat F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU secara mendadak disebabkan alasan-alasan mendesak, Pengusaha memberitahukan pemberhentian itu secara musyawarah kepada PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU setempat pada saat pemberhentian itu juga. Dalam hal ini kepentingan perusahaan tetap menjadi pertimbangan utama.
- 3. Kelonggaran-kelonggaran khusus bagi PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.**
- a. Pengusaha memberi secara pinjam-pakai bangunan/ruangan yang diperlengkapi untuk dipergunakan sebagai kantor F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.  
Pelaksanaannya dirundingkan antara PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU dengan Pengusaha setempat.
  - b. Pengusaha memberi secara pinjam-pakai satu ruangan/bangunan tersendiri untuk Kedai/Kantor Koperasi.  
Dalam pelaksanaan Koperasi, Pengusaha diharapkan dapat menjadi Pembina Koperasi tersebut.
- 4. Pelaksanaan pemungutan iuran anggota PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.**
- Pelaksanaan pemungutan iuran dan uang konsolidasi Hari Raya Keagamaan dan Bonus dari anggota F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU dilakukan oleh PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU dibantu oleh Perusahaan sebagaimana diatur dalam AD/ART F-HUKATAN KSBSI.

### PASAL III

#### PENERIMAAN PEKERJA

**a. Penerimaan Pekerja.**

Penerimaan dan penetapan karyawan didasarkan atas kebutuhan perusahaan, sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan berdasarkan prosedur yang berlaku. Perusahaan akan memberikan prioritas pertama penerimaan pekerja baru yang berasal dari anak-anak pekerja setempat, anak pensiunan dan atau anak yang orang tuanya telah meninggal dunia sesuai dengan syarat-syarat yang berlaku di Perusahaan dan perundang-undangan ketenaga-kerjaan yang berlaku, termasuk anak cacat sesuai keterampilannya dan kebutuhan serta formasi perusahaan.

**b. Syarat - syarat penerimaan.**

- (1) Berusia minimal 18 tahun.
- (2) Warga Negara Indonesia atau warga negara lain yang telah memperoleh izin kerja dari instansi yang berwenang berdasarkan peraturan yang berlaku.
- (3) Mempunyai kartu identitas diri yang resmi terdaftar di DUKCAPIL yaitu E-KTP.
- (4) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap (tidak pernah terlibat tindak kejahatan)
- (5) Tidak pernah terlibat suatu gerakan yang menentang Pancasila atau UUD 1945 dan negara.
- (6) Mengirimkan surat lamaran dengan melampirkan segala persyaratan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan.
- (7) Perusahaan tidak akan menerima pekerja baru dengan syarat-syarat yang lebih rendah dari ketentuan-ketentuan dalam kesepakatan ini.

- (8) Pekerja baru diterima bekerja dengan maksimum 2 (dua) orang anak. Setelah bekerja sekurang - kurangnya 1 (satu) tahun, maka pekerja dapat memasukkan 1 (satu) orang tanggungan bagi anaknya yang belum terdaftar menjadi tanggungan atau anaknya yang baru lahir, sehingga menjadi tanggungan Perusahaan maksimum 3 (tiga) orang anak.

**c. Masa percobaan dan masa kerja.**

- (1) Pekerja baru diterima bekerja melalui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan yang dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada Pekerja. Setelah masa percobaan tersebut dilalui maka Pengusaha berkewajiban mengangkat Pekerja tersebut menjadi Karyawan Tetap, dengan memperhatikan kriteria dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh yang bersangkutan selama masa percobaan. Masa percobaan dihitung sebagai masa kerja.
- (2) Apabila selama masa percobaan Pekerja tidak menunjukkan peningkatan/prestasi kerja, maka Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa ada suatu kewajiban apapun terkecuali upah yang sudah menjadi hak pekerja (sesuai dengan Undang-Undang Tenaga Kerja yang berlaku).

**d. Mutasi.**

- (1) Demi pendayagunaan karyawan secara optimal, Perusahaan berwenang penuh untuk memutasikan karyawan dalam jabatan atau pekerjaan operasional.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud dapat dilakukan dalam lingkungan perusahaan dari jabatan ke jabatan lainnya atau dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lainnya atau dari satu lokasi ke lokasi lainnya atau dari perusahaan ke perusahaan lainnya dalam satu grup dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa mengurangi hak pekerja yang telah diberikan seperti upah, catu beras, tunjangan hari raya keagamaan, bonus, fasilitas perumahan, dan pemberian lainnya yang telah diberikan di tempat sebelumnya.

## **BAB IV**

### **WAKTU KERJA**

**1. Waktu Kerja**

- a. Jumlah jam kerja adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- b. Pengusaha memberikan istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) Jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- c. Perusahaan dapat melakukan pergantian dan atau waktu kerja ayat (a) diatas. Pergantian atau perubahan tersebut diatas wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh Perusahaan kepada PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU setempat sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal perubahan dilaksanakan serta memberitahukan secara tertulis kepada Disnaker Kabupaten/Kota. Dalam hal pekerjaan yang menyangkut teknis produksi, yang sifatnya insidental dan/atau darurat, kepentingan perusahaan bersifat menentukan dalam perubahan waktu kerja.
- d. Bagi Pekerja yang bertugas malam hari antara Pukul 23.00 - 06.00 wib, diberikan ekstra fooding (antara lain susu atau bubur kacang hijau atau telur).

## **2. Hari istirahat mingguan**

Pada umumnya hari istirahat mingguan, ialah hari Minggu, kecuali jika setempat ditetapkan hari lain oleh Pengusaha, mengingat kepentingan Perusahaan dan keinginan Pekerja satu dan lain atas dasar kesepakatan.

## **3. Hari-hari libur resmi**

Hari-hari libur resmi ialah hari-hari yang ditetapkan oleh Pemerintah.

## **4. Pekerjaan pada hari-hari istirahat mingguan dan hari-hari libur resmi.**

Pada hari-hari istirahat mingguan dan pada hari-hari libur resmi, Pekerja tidak dipekerjakan, kecuali jika pekerjaan menurut sifatnya tidak dapat dihindarkan dan jika timbul keadaan yang memerlukan pekerjaan ketika itu juga (misalnya dalam hal bencana), dengan mengingat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

## **5. Pekerjaan diwaktu hari-hari hujan untuk Pekerja yang bekerja diluar.**

- a. Dalam hal Pekerja telah masuk bekerja, dan untuk sementara waktu oleh karena hujan harus menghentikan pekerjaannya atas petunjuk Pengusaha, maka waktu tunggu itu dianggap sebagai jam kerja.
- b. Dalam hal Pekerja disebabkan hujan belum mulai melakukan pekerjaannya pada jam masuk kerja hari itu, maka waktu kerja yang 7 jam sehari itu dihitung dari waktu Pekerja mulai bekerja sesudah hujan selesai dengan ketentuan, bahwa pergeseran waktu pengakhiran bekerja hanya dapat berlaku sampai selambat-lambatnya jam 16.00.
- c. Dalam hal hujan turun sebelum Pekerja mulai bekerja dan hujan itu terus berlangsung sampai jam 16.00 maka Pekerja dianggap sebagai telah bekerja 7 jam.
- d. Dalam hal Pekerja mulai bekerja sesudah hujan dan belum mendapat istirahat atau kesempatan 1/2 jam untuk makan, maka pekerja tersebut harus diberikan istirahat 1/2 jam untuk makan.
- e. Terutama di tempat-tempat terpencil, Pengusaha menyediakan rumah-rumah hujan agar Pekerja dapat berteduh sewaktu menjalankan tugas di hari hujan.

## **6. Pekerja Wanita.**

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja wanita hamil yang menurut dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara jam 23.00 sampai jam 07.00.

# **PASAL V**

# **U P A H**

## **1. Upah.**

Pekerja Harian Tetap dan Pekerja Bulanan diberi upah berupa uang yang ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang dikeluarkan oleh pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan otonomi daerah yang berlaku, yaitu upah uang ditambah beras pekerja senilai/sejumlah 15 kg.

Perusahaan menyusun struktur dan skala upah yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan berdasarkan PERMENAKER No. 1 Tahun 2017.

## **2. Tunjangan Catu Beras/Natura.**

- a. Kepada tanggungan pekerja harian tetap dan pekerja bulanan diberikan catu beras setiap bulan yang besarnya/nilainya sebagai berikut :

| Bahan | Isteri tidak bekerja paling banyak seorang | Tiap anak (maksimum 3 orang) |
|-------|--------------------------------------------|------------------------------|
| Beras | 9 Kg                                       | 7,5 Kg                       |

**b. Catu beras diganti dengan uang.**

1. Jika seluruh atau sebagian catu beras tidak dapat diberikan pada waktunya kepada pekerja diberikan uang menurut harga surat edaran BKS-PPS pada bulan berjalan.
2. Apabila perusahaan dan serikat pekerja setempat berkeinginan untuk mengganti catu beras dengan uang, harus disepakati kedua belah pihak dan dibuat dalam Perjanjian Bersama.

**3. Ketentuan-ketentuan mengenai yang berhak mendapat catu beras.**

- a. Yang berhak memperoleh catu beras adalah Keluarga yang menjadi tanggungan pekerja sesuai yang ditetapkan didalam ayat 4 Pasal ini.
- b. Pekerja wanita yang bersuami dapat menerima catu beras bagi anak-anaknya, apabila suaminya karena keadaan jasmani/rohaninya tidak dapat bekerja seperti biasa sesuai keterangan Dokter Perusahaan atau suaminya meninggal atau bercerai (dibuktikan dengan surat keterangan dari instansi yang berwenang).
- c. Pekerja dengan sendirinya tidak menerima catu beras untuk isterinya jika isterinya bekerja dan mempunyai penghasilan sendiri didalam atau diluar perkebunan pada Pemerintah maupun Swasta, kecuali isterinya itu memperoleh penghasilan tidak tetap misalnya sebagai tenaga honor tidak tetap. Hal ini harus diketahui oleh Perusahaan.

**4. Tanggungan Pekerja.**

- a. Isteri dari Pekerja yang tidak bekerja.  
Jika Pekerja menikah dengan lebih 1 (satu) isteri, maka isteri yang menikah lebih dahulu yang menjadi tanggungan Pekerja.
- b. Anak sah dari Pekerja yaitu :
  - a. Anak kandung dari perkawinan yang sah;
  - b. Anak tiri yang semula telah sah dan menjadi tanggungan ibunya yang terbukti dari surat keterangan/keputusan Pengadilan Agama/Negeri.
  - c. Anak angkat yang telah disahkan oleh Pengadilan Negeri.
  - d. Anak angkat yang ditanggung sebanyak-banyaknya 1 (satu) orang.
  - e. Anak yang cacat yang menurut keterangan seorang ahli tidak dapat melakukan pekerjaan, menjadi tanggungan pekerja tanpa batas umur.
- c. Disamping itu untuk menjadi tanggungan harus dipenuhi pula ketentuan-ketentuan dibawah ini :
  - (1) Sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang anak belum menikah dan tinggal bersama-sama dengan orang tuanya dan tidak dapat digantikan kecuali jika salah satu anak (yang masih dalam tanggungan) meninggal dunia
  - (2) Anak yang tidak bersekolah sampai umur 17 tahun (pada hari ulang tahunnya yang ke-17).
  - (3) Anak yang bersekolah SLTP atau SLTA (sederajat) dengan menunjukkan surat keterangan Kepala Sekolah, dengan tidak lebih dari 21 tahun.
  - (4) Untuk anak yang telah tamat SLTA kemudian anak tersebut belum dapat melanjutkan ke Perguruan Tinggi, maka anak tersebut masih sebagai tanggungan selama 1 tahun dengan

menunjukkan bukti bahwa anak yang bersangkutan telah mengikuti ujian masuk Perguruan Tinggi.

- (5) Anak yang kuliah di Perguruan Tinggi Negeri/Swasta dengan menunjukkan surat keterangan Pimpinan Fakultas sampai dengan umur 25 tahun.
- (6) Jika anak tersebut terpaksa bertempat tinggal di luar perkebunan disebabkan pendidikannya di Perguruan Tinggi atau Sekolah Kejuruan, harus sepengetahuan Pengusaha.
- (7) Bagi Pekerja yang telah mempunyai 2 (dua) orang anak, kemudian pada kelahiran berikutnya ternyata kembar, maka anak kembar tersebut menjadi tanggungan Perusahaan.

**Keterangan :**

Perusahaan setiap waktu berhak melakukan pemeriksaan terhadap susunan keluarga Pekerja untuk mengetahui kebenaran jumlah tanggungannya.

Pengubahan umur anak-anak yang dilakukan oleh Pekerja belakangan tidak dapat dibenarkan.

Jika umur anak tidak diketahui dengan pasti, maka tanggal 1 Juli dari tahun yang ditaksir dianggap sebagai tanggal lahir.

## **PASAL VI**

### **BORONGAN KERJA**

#### **1. Penetapan besarnya borongan kerja.**

- (1) Dalam menetapkan besarnya borongan kerja sehari, sebagai dasar, dipakai prestasi kerja selama 7 jam sehari dan 40 jam seminggu dengan mempertimbangkan kemampuan pekerja melaksanakan selama 7 jam sehari, serta ketentuan-ketentuan yang berlaku tentang borongan kerja berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja.
- (2) Pekerja yang karena perbuatan Pengusaha bekerja kurang dari 7 jam dalam satu hari atau menyelesaikan kurang dari borongan biasa yang ditetapkan baginya, akan menerima upah penuh sebanyak upah harian yang ditetapkan baginya.
- (3) Pekerja yang atas kemauan sendiri bekerja kurang dari 7 jam dalam satu hari atau menyelesaikan kurang dari borongan harian yang ditetapkan baginya, akan menerima sebagian dari upah harian, yakni menurut perbandingan waktunya bekerja cq. borongan yang diselesaikan.

## **PASAL VII**

### **BANTUAN HARI-HARI SAKIT**

Kepada Pekerja yang dengan sepengetahuan Pengusaha berhalangan bekerja disebabkan sakit dan yang dapat menunjukkan surat keterangan sakit dari Dokter Perusahaan atau Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan akan dibayar oleh Pengusaha bantuan selama sakit menurut ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- (1) Selama 4 bulan pertama 100% upah bruto (uang + catu).  
Selama 4 bulan kedua 75% upah bruto (uang + catu).  
Selama 4 bulan ketiga 50% upah bruto (uang + catu).  
Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

- (2) Jika Pekerja tersebut diperiksa oleh Dokter Perusahaan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi (diapkir) maka Pekerja tersebut dapat diputuskan hubungan kerjanya dengan mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak atau jika memenuhi syarat kerja dapat dipensiunkan menurut peraturan yang berlaku.
- (3) Jika Pekerja yang diapkir tersebut ingin diuji lagi oleh Majelis Penguji Kesehatan atau instansi yang berwenang untuk itu, maka dalam tempo 14 hari ia harus mengajukan permohonan untuk diuji lagi kepada instansi yang bersangkutan. Dalam hal ini Pengusaha harus memberikan kesempatan atas biaya Pengusaha.
- (4) Bantuan selama sakit itu tidak diberikan dalam hal penyakit kelamin dan/atau penyakit yang ternyata merupakan akibat dari perbuatannya sendiri misalnya usaha bunuh diri, mabok, morfinis atau sejenisnya.
- (5) Jika Pekerja atau anggota keluarganya tidak mau tunduk kepada pengobatan Dokter c.q pemeriksaan Dokter ataupun jika Pekerja atau anggota keluarganya melepaskan diri dari pengobatan Dokter ataupun tidak atau hanya sebahagian mentaati petunjuk-petunjuk dari Dokter yang mengobatinya dengan alasan yang kurang sah, maka pekerja itu untuk diri sendiri dan/atau untuk keluarganya kehilangan hak-hak yang tersebut dalam ketentuan-ketentuan ini. Penolakan secara berkeras oleh Pekerja untuk tunduk pada pengobatan yang dianggap perlu dan kepada petunjuk-petunjuk Dokter, pada pokoknya merupakan alasan untuk dapat diputus hubungan kerjanya
- (6) Jika Pekerja dirawat di Rumah Sakit maka pekerja serta anggota keluarganya tetap berhak sepenuhnya atas catu beras yang ditentukan bagi mereka, kecuali untuk Pekerja sendiri yang dirawat di Rumah Sakit/opname selama 4 bulan kedua dan ketiga mengikuti ketentuan ayat 1 diatas.
- (7) Jika seorang anggota keluarga sakit baik dirumah maupun di Rumah Sakit maka kepada Pekerja bersangkutan diberi catu beras sebagai tanggungannya tanpa suatu pemotongan.

## PASAL VIII

### MANGKIR KERJA

1. **Pekerja yang tidak melakukan pekerjaan (mangkir).**  
Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan.
2. **Upah dibayar pada hari-hari pekerja tidak melakukan pekerjaan, yaitu :**
  - a. **Hari istirahat mingguandan hari libur resmi.**
  - b. **Cuti Tahunan (berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan yang berlaku).**
  - c. **Istirahat Melahirkan (berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan yang berlaku)**
  - d. **Haid (berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan yang berlaku).**  
Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid setelah terlebih dahulu diperiksa kebenarannya oleh tenaga medis Klinik perusahaan dan mendapat surat keterangan sakit dari tenaga medis yang memeriksa.
  - e. **Pekerja menikah.**  
Dibayar upahnya untuk selama 3 (tiga) hari, yakni hari perkawinan beserta hari sebelum dan sesudahnya.
  - f. **Pekerja menikahkan anaknya.**  
Dibayar upahnya untuk selama 2 (dua) hari, yakni hari perkawinan dan hari sebelum atau sesudahnya.

- g. **Pekerja mengkhitan anaknya.**  
Dibayar upahnya untuk selama 2 (dua) hari, yakni hari peresmian sunatan dan sesudahnya.
  - h. **Pekerja membaptiskan anaknya.**  
Dibayar upahnya untuk selama 2 (dua) hari, yakni hari pembaptisan dan hari sebelum atau sesudahnya.
  - i. **Isteri pekerja melahirkan atau keguguran kandungan.**  
Dibayar upahnya untuk selama 2 (dua) hari kerja, yakni hari kelahiran/keguguran dan hari sesudahnya.  
Jika terjadi pada saat hari libur atau istirahat mingguan maka hari liburnya diganti dengan hari berikutnya.  
Jika hari libur atau istirahat mingguan berturut-turut maka dianggap sudah dipenuhi.
  - j. **Suami/Isteri, orangtua/mertuapekerja meninggal dunia.**  
Dibayar upahnya untuk selama 2 (dua) hari, yakni hari kematian dan hari sesudahnya (ditambah 1 (satu) hari jika yang meninggal minimal berjarak 275 Km dari domisili pekerja).
  - k. **Adik/kakak kandung pekerja meninggal dunia** dibayar upahnya untuk selama 1 (satu) hari, yakni hari kematiannya atau 1 (satu) hari sesudahnya.
  - l. **Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.**  
Dibayar upahnya untuk selama 1 (satu) hari.  
Jika terjadi pada saat hari libur atau istirahat mingguan, maka hari liburnya diganti dengan hari berikutnya.  
Jika hari libur atau istirahat mingguan berturut-turut maka dianggap sudah memenuhi.
  - m. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena **sakit** menurut keterangan dokter atau perawat Klinik Perusahaan.
  - n. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang **menjalankan kewajiban terhadap negara** yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Upahnya dibayar jika negara tidak melakukan pembayaran atau negara membayar kurang dari upah yang diterima pekerja maka kekurangannya wajib dibayar pengusaha.o. Karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.
  - o. Karena **menjalankan ibadah** yang diperintahkan agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.
  - p. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
  - q. Pekerja melaksanakan hak istirahat.
  - r. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha.
  - s. Pekerja melakukan tugas pendidikan dari pengusaha.
  - t. Pekerja yang menjadi wali nikah dari adik atau kakak kandungnya.  
Dibayar upahnya untuk selama 1 (satu) hari.
3. Pekerja yang akan tidak masuk kerja pada hari-hari seperti tersebut pada angka 2 huruf b, c, e, s/d h, n, o, q, s/d t diatas memberitahukan kepada Perusahaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sebelum pelaksanaannya, sedangkan huruf d, i, s/d m memberitahukannya pada saat kejadian. Pekerja yang belum saatnya waktu pulang, tiba-tiba mendapat berita kemalangan dari keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (2) j s/d l tersebut diatas, cukup melaporkan kepada atasannya minimal mandor, agar dapat meninggalkan pekerjaannya dengan pembayaran upah penuh.
4. Dalam hal Pekerja Harian Tetap dan Pekerja Bulanan mangkir tidak beralasan, maka atas setiap kemangkirannya dipotong :

- a. 1/25 dari upah sebulan apabila perusahaan tersebut berlaku sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu; dan
  - b. 1/21 dari upah apabila diperusahaan tersebut berlaku sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu.
5. Pekerja yang tidak masuk bekerja dalam waktu sedikit-dikitnya 5 (lima) hari-kerja berturut-turut dan sudah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dianggap mengundurkan diri secara sepihak.

## PASAL IX

### PEMBAYARAN UANG MAKAN DAN UANG MANDAH

#### 1. Uang makan.

Kepada Pekerja yang melakukan pekerjaan di luar perkebunan dan tidak dapat pulang ke rumah pada waktu makan yang biasa, diberi uang makan sebagai berikut:

Sarapan pagi Rp 17.500,- (tujuh belas ribu lima ratus rupiah)

Makan siang Rp 20.000,- (dua puluh ribu rupiah)

Makan malam Rp 20.000,- (dua puluh ribu rupiah)

#### 2. Uang mandah.

- a. Sewaktu mandah, kepada Pekerja dibayar uang makan (atas dasar jumlah tersebut pada ayat (1)) ditambah uang penginapan sesuai kelas penginapan yang ditentukan Perusahaan dengan kwitansi Hotel Melati I atau yang setara dengan rate kelas standart, serta uang saku sebesar Rp. 80.000,-(Delapan puluh ribu rupiah)sedangkan selama mandah tidak diberikan uang lembur.
- b. Dalam hal Pengusaha menyediakan makan dan penginapan, kepada Pekerja tidak dibayarkan uang makan dan penginapan, tetapi kepada Pekerja diberikan uang saku sebesar Rp. 80.000,- (Delapan puluh ribu rupiah)/hari, sedangkan selama mandah tidak diberikan uang lembur.

## PASAL X

### WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR

Berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Kerja Lembur.

1. Untuk menghitungupah lembur satu jam bagi Pekerja Harian Tetap / Pekerja Bulanan dipakai dasar sebagai berikut :

$$\text{( Upah uang sebulan + nilai catu beras pekerja sebulan )}$$

173

2. Perhitungan upah lembur :

- 2.1.Hari biasa : - untuk jam kerja lembur pertama dibayar 1,5 kali upah sejam.  
- untuk setiap jam kerja lembur berikutnya dibayar 2 kali upah sejam.

- 2.2.Hari istirahat mingguan/hari libur resmi :

- 2.2.1. untuk waktu kerja 6 hari kerja / 40 jam seminggu :
  - (a) 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam
  - (b) jam ke-8 dibayar 3 kali upah sejam
  - (c) ke-9 dan ke-10 dibayar 4 kali upah sejam.

- 2.2.2. Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek :

- (a) 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam
  - (b) jam ke-6 dibayar 3 kali upah sejam
  - (c) ke-7 dan ke-8 dibayar 4 kali upah sejam.
- 2.3. Untuk waktu 5 hari kerja / 40 jam seminggu :
- hari istirahat mingguan / hari libur resmi.
  - 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam.
  - jam ke-9 dibayar 3 kali upah sejam.
  - jam ke-10 dan ke-11 dibayar 4 kali upah sejam.
3. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu, kecuali kerja lembur pada hari minggu atau hari libur resmi.
  4. Pekerja yang melaksanakan kerja lembur diatas 4 (empat) jam diberikan makan dan minum (fooding).
  5. Apabila ada pengecualian jam lembur akan disepakati antara pengusaha dengan PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.

## **PASAL XI**

### **KETENTUAN-KETENTUAN MENGENAI PREMI**

Sistem premi yang berlaku sekarang dapat diteruskan dan disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Dalam menghitung premi untuk sesuatu jangka waktu maka yang diambil sebagai standard hanya prestasi pada hari-hari kerja dan tidak pada hari-hari mangkir yang tidak beralasan.
  - b. Prestasi yang diberikanseorang Pekerja pada hari-hari hujan yang berada dibawah prestasi standard, harus dianggap sesuai dengan jumlah prestasi standard, apabila ia melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan kerja diwaktu hujan.
  - c. Apabila terjadi kenaikan upah umum, maka kenaikan pembayaran premi perlu diadakan peninjauan kembali.
- Jika tidak tercapai suatu persetujuan maka soalnya dapat diajukan pada instansi penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan setempat.

## **PASAL XII**

### **BANTUAN SEWAKTU DITAHAN ALAT NEGARA**

Pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, berlaku Pasal 160 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/ 2003 dan Undang-undang No. 11 Tahun 2020:

1. Pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (duapuluh lima perseratus) dari upah ( Upah uang + catu pekerja + catu tanggungan ) ;
  - b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tigapuluh lima perseratus) dari upah ( Upah uang + catu pekerja + catu tanggungan ) ;
  - c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empatpuluh lima perseratus) dari upah ( Upah uang + catu pekerja + catu tanggungan ) ;

- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (limapuluh perseratus) dari upah ( Upah uang + catu pekerja + catu tanggungan ).
2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
  3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
  4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
  5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  6. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
  7. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (5) sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku dan turunannya.
  8. Pekerja yang menghadapi permasalahan hukum sehubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya, pengusaha dapat membicarakan dengan PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.

### **PASAL XIII**

#### **TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN DAN BONUS**

##### **1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan.**

Setiap tahun dibayarkan kepada Pekerja Tunjangan Hari Raya (THR), yang diberikan berkenaan dengan Hari Raya Keagamaan.

Besarnya THR dibayarkan berdasarkan keputusan perusahaan dengan tidak mengurangi nilai dari peraturan pemerintah yang berlaku, yang dibayarkan 15 hari menjelang Hari Raya Keagamaan.

##### **2. Bonus.**

Bonus dilaksanakan setelah hasil keputusan RUPS dan pembayarannya dilakukan setelah adanya pembicaraan dengan PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.

Yang berhak menerima Bonus adalah :

- a. Pekerja yang telah bekerja secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan pada tahun produksi.
- b. Pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) bulan diberikan Bonus Tahunan secara proposional.
- c. Yang telah putus hubungan kerja karena pensiun normal atau meninggal dunia pada saat penerimaan Bonus, tetap mempunyai hak baginya dengan masa kerja berpedoman kepada ayat 2a atau 2b diatas.
- d. Pembayaran uang pesangon pekerja yang pensiun dan meninggal dunia yang didasarkan pada Perjanjian Bersama tidak menggugurkan hak pekerja atas Bonus yang belum dibayarkan sebagaimana diatur dalam huruf (c) diatas, dan apabila dimuat dalam Perjanjian Bersama maka yang berlaku atas hak Bonus adalah yang diatur dalam PKB.

### **PASAL XIV**

#### **JAMINAN SOSIAL DAN BANTUAN SOSIAL**

## 1. BPJS Ketenagakerjaan.

Dengan ditetapkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka pengusaha diwajibkan mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan yang ruang lingkup programnya meliputi :

- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- Jaminan Kematian (JK)
- Jaminan Hari Tua (JHT)
- Jaminan Pensiun

### a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima santunan kecelakaan kerja dari BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.

### b. Jaminan Kematian (JK).

Dengan keikutsertaan pekerja pada program Jaminan Kematian pada BPJS Ketenagakerjaan, maka santunan jaminan kematian sepenuhnya ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

### c. Jaminan Hari Tua (JHT).

Dengan keikutsertaan pekerja pada program Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan, maka pekerja memperoleh santunan hari tua dari BPJS Ketenagakerjaan.

### d. Jaminan Pensiun (JP).

Dengan keikutsertaan pekerja pada program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, maka pekerja akan memperoleh santunan masa pensiun dari BPJS Ketenagakerjaan, sesuai ketentuan yang berlaku.

### e. Disamping Jaminan Kematian yang ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan, pengusaha berkewajiban memberikan :

#### e.1. Tanah untuk perkuburan.

Tanah untuk perkuburan di areal kebun dengan memperhatikan agama yang dianut Pekerja dan sedapat-dapatnya dipinggir jalan, jika tidak ada tempat pemakaman umum disekitar tempat tinggal pekerja yang bersangkutan dan perusahaan memelihara kebersihannya.

#### e.2. Kain Kafan.

Kain kafan secukupnya dengan maksimum 13 (tiga belas) meter untuk dewasa dan 6 (enam) meter untuk anak-anak serta papan secukupnya, yaitu untuk Pekerja atau keluarganya (isteri dan anak-anak sebagai dimaksud pada Pasal V ayat 4) yang meninggal dunia.

Pemberian kain kafan dan papan tersebut diatas diberikan juga kepada para pensiunan dan pensiun janda sepanjang yang bersangkutan berada di perkebunan dan sekitarnya.

Bagi orang tua / mertua pekerja yang meninggal dunia dirumah pekerja diberikan juga kain kafan dan papan.

Pemberian kain kafan dan papan dapat diberikan dalam bentuk lain yang harganya setara dengan kain kafan dan papan.

#### e.3. Pemakaman.

Untuk pemakaman dari sesama pekerja atau anggota keluarga pekerja: selama 1 (satu) hari kerja yang meninggal dipondok perusahaan, yakni untuk pemakaman seorang anak 4 (empat) orang dan untuk pemakaman orang dewasa 6 (enam) orang tetap mendapat upah.

#### e.4. Santunan Ahliwaris.

Jika seorang Pekerja meninggal dunia, maka kepada keluarga yang ditinggalkan diberikan santunan Ahli Waris sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Jika seorang pekerja meninggal dunia maka upah bulan sedang berjalan dibayar penuh.

## 2. BPJS Kesehatan.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka perusahaan diwajibkan mengikut sertakan tenaga kerja dan tanggungannya dalam program BPJS Kesehatan, yang tunduk kepada peraturan perundang-undangan tentang BPJS Kesehatan, jika BPJS Kesehatan tidak dapat melakukan pelayanan perawatan dan pengobatan kepada pekerja dan tanggungannya, maka perusahaan bersama-sama PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU mengupayakan agar pekerja dan tanggungannya mendapatkan pelayanan BPJS Kesehatan yang memadai.

- a. Jika dalam keadaan mendesak pekerja atau isteri Pekerja yang tinggal di kebun hendak melahirkan/bersalin dan telah terlebih dahulu melaporkan dan mendapat izin dari pihak perusahaan setempat akan memakai Bidan yang terdekat karena tidak tersedia poliklinik perusahaan atau Bidan, maka Perusahaan membantu biaya melahirkan maksimum sebesar tarif BPJS Kesehatan yang berlaku pada PUSKESMAS/RSU Pemerintah/Rumah Sakit yang ditunjuk oleh Perusahaan.
- b. Jika pekerja/anggota keluarga pekerja yang menurut sifat penyelidikan perlu berobat diluar daerah dan menurut Dokter Perusahaan memerlukan penjagaan, maka Pengusaha berkewajiban menyediakan seorang Perawat untuk penjagaan tersebut sampai kerumah sakit yang dituju.

## 3. Perumahan.

- a. Selama berlangsungnya hubungan kerja, Pengusaha menyediakan perumahan dengan cuma-cuma kepada Pekerja yang memenuhi syarat kesehatan dan kelayakan menurut petunjuk Depnakertrans, serta biaya pemasangan instalasi listrik yang dalam lokasinya ada jalur PLN.
- b. Pengusaha diperkenankan setiap waktu menunjuk perumahan lain yang sederajat sebagai pengganti perumahan yang disediakan oleh Perusahaan.
- c. Jika Pengusaha belum sanggup menyediakan perumahan, maka kepada Pekerja bersangkutan yang juga menjadi Kepala Keluarga diberikan tunjangan sewa rumah 25% dari upah tiap bulan.

Bagi Pekerja yang tidak bersedia menempati rumah yang disediakan oleh Pengusaha tidak mendapat tunjangan sewa rumah seperti tersebut diatas.

- d. Pekerja berkewajiban menempati dan menjaga rumah yang disediakan baginya sebaik mungkin, sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan Pengusaha berkenaan dengan itu dan Pengusaha akan memperbaiki kerusakan-kerusakan yang patut diperbaiki.
- e. Tanpa izin Pengusaha Pekerja tidak diperkenankan membuat bangunan tambahan dan/atau merobah bentuk pada rumah yang disediakan baginya.
- f. Pada waktu hubungan kerja berakhir pekerja harus mengosongkan perumahan yang disediakan baginya serta mengembalikan rumah dan halaman berikut tumbuhan yang ada dalam keadaan baik dalam waktu paling lama 1 (satu) bulan setelah putusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun atau meninggal dunia pengosongan rumahnya diberi tempo paling lama 3 (tiga) bulan dan Pengusaha memberikan bantuan pemindahannya.

## 4. Pemeliharaan Bayi Pekerja Wanita.

- a. Sesuai dengan kebutuhan Pengusaha harus mengadakan tempat-tempat penitipan bayi yang khusus dilengkapi dengan ayunan dan lemari tempat menyimpan makanan yang cukup baik, dimana selama waktu kerja dapat ditiptkan bayi yang berumur sampai 2 tahun dibawah pengawasan seorang pengasuh yang baik dan berpengalaman yang diangkat oleh Pengusaha dengan ketentuan seorang pengasuh merawat maksimum 10 orang bayi.

- b. Pengusaha memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja Wanita untuk menyusukan anaknya.

#### **5. Pendidikan.**

Untuk meningkatkan pendidikan anak-anak dari Pekerja, kedua belah pihak sama sependapat agar Perusahaan membantu anak Pekerja yang berprestasi yang mencapai ranking 1 s/d 3 di kelasnya pada setiap akhir tahun pelajaran dengan mendapat fasilitas dari Perusahaan yaitu:

- a. Sekolah Dasar (SD) Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per tahun ajaran.
- b. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Rp 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) per tahun ajaran.
- c. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Rp 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) pertahun ajaran.
- d. Perguruan Tinggi Rp 400.000,- (empat ratus ribu rupiah) per tahun ajaran, diberikan kepada yang memiliki IPK minimal 3,5. Dengan catatan tidak termasuk bagi anak karyawan yang telah mendapatkan program beasiswa dari perusahaan.

#### **6. Agama.**

- a. Pengusaha memberikan kesempatan kepada Pekerja untuk melakukan ibadah menurut ketentuan agamanya masing-masing.
- b. Pengusaha mengatur jam kerja sedemikian rupa, sehingga Pekerja yang sembahyang Jum'at dapat melaksanakan ibadahnya.
- c. Pengusaha dimana perlu akan memberikan bantuan untuk mendirikan dan memelihara rumah-rumah ibadah di kebun-kebun sesuai dengan kebiasaan yang berlaku, serta untuk memajukan pendidikan agama.
- d. Dalam hal kematian di kalangan Pekerja, Pengusaha atas tanggungannya mengusahakan adanya Bilal / Pengurus Agama untuk melaksanakan / menyelesaikan persyaratan keagamaan yang diperlukan untuk itu.

#### **7. Bantuan olahraga.**

- a. Pengusaha memberi bantuan untuk memajukan olahraga di kebun-kebun dengan jalan membuat dan memelihara lapangan olahraga dan menyediakan bola atas dasar tiga bola untuk tiap lapangan setiap tahun.  
Dalam pertandingan dengan kesebelasan luar kebun, pihak Pengusaha akan menyediakan perlengkapan kesebelasan dengan ketentuan bahwa perlengkapan dimaksud tetap menjadi milik Pengusaha.
- b. Uang keramaian (tontonan) sebesar upah uang pekerja 1 (satu) hari diberikan Perusahaan dalam bentuk hiburan.

#### **8. Bantuan pengangkutan.**

- a. Untuk pengangkutan diluar jam kerja, Pekerja memper-gunakan kendaraan umum.  
Pengusaha, sesuai dengan alat angkutan yang dimilikinya dapat secara insidental memberi bantuan bagi Pekerja berupa pengangkutan sampai ke jalan raya misalnya untuk belanja.
- b. Khusus bagi Pekerja dan tanggungannya yang sakit dan memerlukan segera perawatan di Rumah Sakit disediakan ambulans atau angkutan yang layak untuk pergi dan pulang berobat menjadi tanggungan perusahaan.
- c. Perusahaan menyediakan bus sekolah yang cukup dan layak antar jemput anak Pekerja yang tinggal di kebun dan bersekolah di luar perkebunan sampai ke sekolahnya.

#### **9. Piagam penghargaan.**

Perusahaan memberikan piagam dan hadiah uang kepada Pekerja yang telah mempunyai masa kerja terus-menerus tanpa terputus di Perusahaan yang sama.

Pemberian hadiah tersebut adalah masa-kerja 25 tahun diberikan minimal 2 bulan upah (upah uang dan catu pekerja).

Setiap penambahan masa kerja 5 tahun diberikan 1 bulan upah (upah uang dan catu pekerja).

**10. Tanah untuk kebun sayur.**

Dalam hal keadaan mengizinkan Pengusaha memberikan kesempatan kepada Pekerja untuk berkebun sayur. Adanya kebun sayur demikian tidak boleh merupakan alasan untuk menolak perpindahan dan atau untuk memajukan tuntutan pembayaran ganti kerugian dalam hal perpindahan

## **PASAL XV**

### **PERALATAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

**1. Alat-alat kerja.**

Pengusaha memberikan kepada Pekerja alat-alat kerja tanpa dibebani biaya yang lengkap dan bermutu baik yang diperlukan oleh Pekerja untuk pelaksanaan tugasnya.

**2. Sepeda/Sepeda Motor.**

a. Sewaktu jam kerja Pengusaha memberikan sepeda/sepeda motor dinas kepada Pekerja yang menurut pertimbangan Pengusaha harus memakai sepeda / sepeda motor untuk melaksanakan pekerjaannya.

b. Pekerja pemanen/penderes yang mempergunakan alat transportasi miliknya sendiri baik sepeda maupun sepeda motor untuk kepentingan memanen / menderes diberikan penggantian 2 (dua) pasang ban sepeda (luar dan dalam) yang bermutu baik dalam setahun atau uang senilai 2 (dua) pasang ban sepeda (luar dan dalam).

Pengertian dalam setahun ialah jangka waktu pemakaian ban sepeda selama 12 (duabelas) bulan dihitung sejak tanggal pemberiannya kepada masing-masing pekerja.

**3. Pakaian kerja.**

Dua kali setahun Pengusaha memberikan pakaian kerja dengan cuma-cuma kepada supir dan kenek kendaraan bermotor dan traktor, serta kepada pekerja di pabrik/bengkel, yang disebabkan sifat pekerjaannya lekas rusak oleh karena minyak, mineral dan gemuk, dan pekerja lainnya yang menurut sifat pekerjaannya memerlukan pakaian kerja diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pakaian kerja dimaksud tetap menjadi milik Pengusaha dan hanya dipakai selama jam kerja. Khusus kepada kenek hanya diberikan bagi 1 (satu) orang kenek saja untuk setiap kendaraan bermotor, yaitu kenek yang terus menerus mendampingi supir dalam rangka tugas pengangkutan dan perawatan kendaraan bermotor yang dipercayakan kepada mereka.

Kepada pekerja yang bertugas pada traktor dan alat-alat pengangkutan yang terbuka serta kepada tukang pos dan jaga malam, sewaktu jam kerja diberikan jas hujan yang tetap menjadi milik Pengusaha.

**4. Kereta sorong.**

Bagi Pekerja pemotong buah sawit dan pemetik buah coklat, Pengusaha memberikan kereta sorong dengan cuma-cuma.

Dalam hal pekerja meminta kereta sorong yang baru dengan alasan rusak, pengantiannya dipertimbangkan oleh Perusahaan, sedangkan kereta sorong yang hilang menjadi tanggung jawab pekerja untuk menggantinya.

## **5. Keselamatan dan Kesehatan kerja.**

- a. Pekerja wajib mempergunakan alat-alat keselamatan kerja atau alat-alat perlindungan diri yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang SMK 3.
- b. Pengusaha dan Pekerja berkewajiban untuk selalu menjaga dan memelihara serta meningkatkan keselamatan kerja dalam Perusahaan, sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Depnakertrans.
- c. Sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali Pengusaha berkewajiban mengirim ke Poliklinik Perusahaan, pekerja yang dipekerjakan, sebagai penyemprot racun, penyerbuk hama dan yang berhubungan dengan bahan kimia, untuk diperiksa kesehatannya.
- d. Pengusaha menyediakan helm (alat pengaman) bagi Pekerja yang karena sifat dan jenis pekerjaannya memerlukan pemakaian kendaraan bermotor dinas roda dua.

## **PASAL XVI**

### **JAMINAN HARI TUA**

1. Perusahaan menyelenggarakan hak atas pensiun karyawan mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Hak atas pensiun:
  - a. Hak atas pensiun diperoleh jika pada waktu pemutusan hubungan kerja pekerja sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 30 tahun.
  - b. Pada waktu pemutusan hubungan kerja sudah mencapai umur 55 tahun dan masa kerjanya sekurang-kurangnya 25 tahun.
  - c. Setelah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun ia kemudian diberhentikan oleh Pengusaha bukan karena kesalahannya sendiri atau berhenti atas kehendak sendiri karena suatu alasan mendesak yang disebabkan oleh Pengusaha.

Hak atas pensiun cacat :

Hak atas pensiun cacat diperoleh pekerja yang mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 10 tahun, jika menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha tidak mampu melakukan pekerjaan yang layak baginya, kecuali :

- a. Jika ketidak mampuannya untuk melakukan pekerjaan itu disebabkan olehnya sendiri dengan sengaja.
  - b. Jika ia menerima pensiun dari Pengusaha yang sama menurut ayat 2 diatas.
3. Hak Atas Tunjangan Janda.
    - a. Yang berhak atas tunjangan janda ialah wanita yang ditinggal mati oleh :
      - Seorang pensiunan atau seorang pensiun cacat.
      - Seorang pekerja yang meninggal dunia dan mempunyai hak pensiun atau seorang pekerja yang mempunyai hak pensiun cacat.
    - b. Tunjangan janda tidak dibayarkan, jika janda yang bersangkutan bekerja pada Pengusaha yang sama atau menerima pensiun atau pensiun cacat dari Pengusaha yang sama.
    - c. Jika terdapat lebih dari seorang janda, maka yang mempunyai hak atas tunjangan janda ialah janda yang terlama menikah dengan pekerja.
  4. Dasar Pensiun dan Pensiun Cacat.

Yang dipakai sebagai dasar pensiun dan pensiun cacat ialah jumlah rata-rata dari nilai catu beras bagi pekerja sendiri dalam satu bulan selama dua belas bulan terakhir dari masa kerjanya

ditambah upah uang pekerja sendiri bulan terakhir dari masa kerjanya. Nilai catu beras bagi pekerja dihitung, berdasarkan Surat Edaran BKS-PPS.

5. Besarnya Pensiun dan Pensiun Cacat.

5.1. Besarnya pensiun dan pensiun cacat sebulan adalah sebagai berikut :

- a. Bagi yang sudah mempunyai masa kerja 30 tahun sebesar 60 % dari dasar pensiun dan pensiun cacat.
- b. Bagi masa kerja kurang dari 30 tahun maka 60 % tersebut dikurangi dengan  $1\frac{1}{4}$  % buat tiap-tiap tahun masa kerja, hingga mencapai minimum 30 %.
- c. Bagi masa kerja lebih dari 30 tahun maka 60 % tersebut ditambah dengan  $1\frac{1}{2}$  % buat tiap-tiap tahun masa kerja, hingga mencapai maksimum 70 %.

5.2. Besarnya uang pensiun atau pensiun cacat dibayar dengan perhitungan rupiah bulat, pecahan rupiah dibulatkan keatas menjadi satu rupiah.

5.3. Tunjangan Janda besarnya 50 % dari :

- a. Uang pensiun suaminya yang sewaktu meninggal adalah seorang pensiunan.
- b. Uang pensiun suaminya yang sewaktu meninggal adalah seorang pekerja dan telah mempunyai hak pensiun.
- c. Uang pensiun cacat dari suaminya yang sewaktu meninggal adalah seorang pensiunan cacat.
- d. Uang pensiun cacat yang diterima suaminya jika suami tersebut pada waktu meninggal mempunyai hak pensiun cacat.

6. Awal dan akhir dari hak pensiun atau pensiun cacat.

1. Hak atas pensiun atau pensiun cacat mulai berlaku sejak ditetapkannya hak pensiun atau pensiun cacat.
2. Hak atas pensiun atau pensiun cacat berakhir :
  - a. Jika seorang pensiunan meninggal, pada akhir bulan meninggalnya.
  - b. Jika seorang pensiunan dipekerjakan kembali, pada hari sebelum ia dipekerjakan kembali.

7. Awal dan akhir dari hak atas tunjangan janda.

- a. Tunjangan Janda mulai berlaku pada keesokan harinya pembayaran upah uang pensiun atau uang pensiun cacat kepada suami yang meninggal dihentikan.
- b. Tunjangan Janda berakhir pada akhir bulan janda itu menikah lagi atau meninggal. Jika ia menikah lagi maka kepada janda itu diberikan pembayaran sekaligus sebesar 5 (lima) bulan tunjangan.

8. Pembayaran Pensiun, Pensiun Cacat dan Tunjangan Janda.

Pensiun, pensiun cacat dan tunjangan janda dinyatakan dapat dibayar pada akhir tiap bulan yakni untuk pertama kali pada akhir bulan mulai berlaku hak bersangkutan.

9. Ketentuan-ketentuan Tata Usaha.

- a. Jika timbul keragu-raguan mengenai umur pekerja, maka umur pekerja itu ditentukan oleh panitia yang terdiri dari Serikat Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah setempat.
- b. Mengenai ketentuan-ketentuan dokter yang dimaksud dalam ayat 2.2 untuk yang bersangkutan terbuka kemungkinan minta banding pada Dewan Penguji Kesehatan asal saja permintaan banding diajukan dalam waktu dua minggu sesudah keterangan tersebut diberitahukan kepada yang bersangkutan.
- c. Kepada yang berhak diberi surat bukti dimana disebut tanggal mulai berlakunya dan besarnya pensiun, pensiun cacat atau tunjangan janda.

**10. Akibat Keuangan.**

Baik pensiun, pensiun maupun tunjangan janda akan dibiayai seluruhnya oleh Pengusaha sehingga untuk keperluan tersebut, dari Pekerja tidak ditagih pembayaran iuran apapun.

**11. Ketentuan-Ketentuan Umum.**

- a. Hak atas pensiun, pensiun cacat dan tunjangan janda tidak dapat diserahkan kepada orang lain.
- b. Hak atas pensiun, pensiun cacat dan tunjangan janda yang telah dinyatakan dapat dibayar, menjadi batal, apabila pembayaran tersebut tidak diambil oleh yang bersangkutan selama 2 (dua) tahun.
- c. Apabila terdapat kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja dimana Pekerja menginginkan untuk dibayarkan secara sekaligus (pensiun tebas) pensiun, pensiun cacat atau tunjangan jandanya, maka pengusaha membayarkannya sebesar 60 (enam puluh) bulan dari besarnya pensiun, pensiun cacat dan tunjangan janda

**12. Disamping uang pensiun/tunjangan janda, Pengusaha memberikan bantuan beras sejumlah 8 Kg per jiwa dengan maksimum 16 Kg setiap bulan.**

**13. Bantuan pengobatan rawat jalan kepada pensiunan bulanan dan isterinya serta penerima tunjangan janda ditanggung Perusahaan.**

Khusus bagi pensiunan, isteri dan penerima tunjangan janda yang sakit dan oleh Dokter perusahaan atau Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan dinyatakan perlu mendapat rawat inap (opname) di Rumah Sakit yang ditunjuk oleh Perusahaan, maka biaya rawat inap (opname) tersebut ditanggung sepenuhnya oleh Perusahaan.

## **PASAL XVII**

### **KETENTUAN KHUSUS UNTUK PEKERJA KENDERAAN BERMOTOR**

**1. Supir.**

Kepada supir diberikan upah menurut Surat Izin Mengemudinya (SIM), sekedar mereka mengemudikan kendaraan golongan A, B I atau B II yang sesuai dengan ini. Dalam hal lain kendaraan (golongan lain) yang dikemudikan, maka upahnya disesuaikan dengan kendaraan yang dikemudikannya.

**2. Operator alat berat di perkebunan.**

- a. Satu alat berat yang dipakai selama 12 jam sehari, dikemudikan oleh 2 operator dan 2 pembantu dengan pengertian, bahwa seorang operator dan seorang pembantu bekerja 6 jam. Pembagian kerja selama 6 jam dimaksudkan dalam hal mengemudikan alat berat bersangkutan adalah sebagai berikut :

4 (empat) jam untuk operator dan

2 (dua) jam untuk pembantu guna menambah kecakapannya.

Pembantu operator yang menurut pertimbangan Pengusaha telah memiliki kecakapan yang diperlukan, dinaikkan menjadi operator dengan pembayaran yang sesuai dengan itu, yakni setelah Pekerja tersebut menerima tanggung jawab atas alat berat sendiri.

- b. Dalam hal pemakaian alat berat ketentuan tersebut pada ayat 2 diatas, berlaku juga di perkebunan tanaman keras.

**3. Bantuan untuk SIM.**

Dalam hal Surat Izin Mengemudi (SIM) dari seorang Pekerja yang ditugaskan sebagai supir telah habis masa berlakunya, maka pengurusan dan biaya dalam rangka perpanjangan SIM tersebut ditanggung sepenuhnya oleh Pengusaha.

#### **4. Kecelakaan lalu lintas.**

Dalam hal terjadi kecelakaan lalu lintas, maka resiko akibat kecelakaan tersebut menjadi beban / tanggungan Pengusaha sepenuhnya, kecuali di luar dinas menjadi tanggung jawab yang memberikan perintah.

Kecelakaan lalu lintas disebabkan melanggar peraturan lalu lintas tidak menjadi beban pengusaha ataupun yang memberi perintah.

### **PASAL XVIII**

#### **PEKERJA YANG DIDATANGKAN DARI LUAR DAERAH**

1. Jika Pekerja yang didatangkan Jika Pekerja yang didatangkan dari luar daerah telah habis ikatan dinasnya, maka Pengusaha atas tanggungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang pemulangan - berkewajiban memulangkan Pekerja yang bersangkutan pada kesempatan pertama ke tempat dimana Pekerja diterima.
2. Jika Pekerja tersebut, sesudah habis hubungan kerjanya harus menunggu, maka selama waktu menunggu itu Pengusaha harus memberi kesempatan kepada Pekerja tersebut untuk dapat bekerja dengan upah seperti biasa.
3. Dalam hal antara Pengusaha dan Pekerja terdapat kata sepakat setelah habis ikatan dinasnya, untuk memperpanjang masa kerja (ikatan dinas), maka Pengusaha dan pekerja membuat suatu kesepakatan mengenai hal itu dengan diketahui oleh PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU setempat dan diberitahukan kepada Disnakertrans setempat, dengan ketentuan bahwa Pekerja bersangkutan tetap mempunyai hak untuk dipulangkan ke tempat dimana Pekerja diterima. Pekerja yang didatangkan dari luar daerah dengan sendirinya gugur haknya untuk dipulangkan ke tempat dimana Pekerja diterima, dalam hal yang bersangkutan diberhentikan dengan alasan mendesak dan atau yang telah menjalani pensiun di daerah ini.
4. Dalam hal antara Pengusaha dan Pekerja terdapat kata sepakat setelah habis ikatan dinasnya dan bersedia menjadi pekerja lokal, maka Pengusaha memberikan pada Pekerja dan keluarganya biaya/ongkos pemulangan ke tempat asalnya; yang jumlahnya disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku dan hak Pekerja untuk dipulangkan ke tempat asalnya menjadi gugur sedang masa kerjanya tidak terputus.

### **PASAL XIX**

#### **JENIS PEKERJAAN**

Jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh Pekerja non SKU adalah pekerjaan yang sifatnya sewaktu-waktu / insidental seperti pekerjaan pembangunan rumah, pembuatan jalan / jembatan dan lain sebagainya.

### **PASAL XX**

#### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Setiap pemutusan hubungan kerja harus mengindahkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

## **PASAL XXI**

### **UANG PISAH**

- (1) Uang Pisah diberikan kepada Pekerja yang putus hubungan kerjanya disebabkan hal-hal dibawah ini :
- Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
  - Pekerja yang putus hubungan kerjanya karena mangkir 5 (lima) hari berturut-turut, yang dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- (2) Besarnya Uang Pisah adalah sebagai berikut :
- Masa kerja kurang dari 3 (tiga) tahun tidak memperoleh Uang Pisah.
  - Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun = 0,5 (setengah) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja).
  - Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun = 0,75 (tiga seperempat) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja).
  - Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun = 1,25 (satu seperempat) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja).
  - Masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (limabelas) tahun = 1,5 (satu setengah) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja).
  - Masa kerja 15 (limabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapanbelas) tahun = 2 (dua) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja).
  - Masa kerja 18 (delapanbelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (duapuluh) tahun = 2,25 (dua seperempat) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja).
  - Masa kerja 20 (duapuluh) tahun atau lebih = 2,75 (dua tiga perempat) bulan upah pekerja (upah uang + catu pekerja).
- (3) Jika pekerja yang bersangkutan berhak atas pensiun, maka kepadanya tidak diberikan uang pisah.

## **PASAL XXII**

### **KEWAJIBAN PERUSAHAAN DAN PEKERJA**

- Perusahaan harus berusaha melaksanakan segala kewajibannya tepat pada waktunya.
- Perusahaan berkewajiban untuk memberikan kerjasama sepenuhnya dalam mewujudkan ketenangan bekerja.
- Pekerja berkewajiban melaksanakan perintah atasannya yang layak dan berkewajiban bekerja lembur, jika hal itu menurut pertimbangan Pengusaha perlu untuk kepentingan perusahaan.
- Pekerja berkewajiban memelihara, memakai dan mengurus sebaik mungkin milik perusahaan yang dipercayakan kepadanya (seperti alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya).
- Pengusaha dan Pekerja berkewajiban memelihara budi pekerti yang baik, tidak bertentangan dengan norma hukum dan nilai susila.
- Sanksi secara rinci atas pelanggaran terhadap kewajiban masing-masing pihak akan dirundingkan secara bipartit dengan PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU.  
Hasil perundingan bipartit tersebut merupakan bagian yang tidak terpisah dengan PKB ini.

7. Pengusaha dan pekerja berkewajiban mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku walaupun tidak tercantum dalam perjanjian kerja bersama ini.

## **PASAL XXIII**

### **CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN DAN MOGOK KERJA**

1. Ketentuan tentang mogok kerja dipedomani Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang tidak sah.
  - a. Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja / serikat pekerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
  - b. Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dapat disebabkan :
    - (1) karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan, atau
    - (2) perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan para pihak dalam risalah perundingan.
  - c. Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :
    - (1) bukan akibat gagalnya perundingan dan/atau;
    - (2) tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan dan/atau;
    - (3) pemberituannya kurang dari 7 hari sebelum mogok kerja;
    - (4) isi pemberitahuan tidak sesuai dengan pasal 140 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - d. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah, dikualifikasikan sebagai mangkir.
2. Jika timbul perselisihan faham / tafsiran mengenai pelaksanaan PKB ini, maka Manager/Perusahaan dan PK F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU menyelesaikan secara musyawarah.
3. Jika tidak terdapat persesuaian, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **PASAL XXIV**

### **BERLAKU DAN BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

1. Perjanjian Kerja Bersama ini mulai berlaku sejak 01 Januari 2023 dan setelah ditandatangani oleh seluruh anggota Tim Perunding dan di daftarkan pada dari instansi terkait, untuk jangka waktu 2 (dua) tahun, kecuali Pasal V ayat 1 mengenai upah berupa uang dapat ditinjau sesuai dengan penetapan pemerintah dan menurut situasi ekonomi.
  2. Selambat-lambatnya 3 bulan sebelum tanggal berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama ini kedua belah pihak merundingkan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja Bersama yang baru.  
Apabila tidak tercapai persesuaian mengenai Perjanjian Kerja Bersama yang baru, maka salah satu pihak dapat menyerahkan persoalan ini kepada Instansi Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan.
  3. Jika pada tanggal berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama ini belum juga ditetapkan suatu Perjanjian Kerja Bersama yang baru, maka Perjanjian Kerja Bersama ini seluruhnya berlaku terus hingga suatu Perjanjian Kerja Bersama yang baru mulai berlaku.
  4. Pengusaha memberikan PKB kepada di setiap divisi / afdeling pada kebun, dan pabrik.
- Demikianlah Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang bersangkutan, dan didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Tungkal Ulu, 24 November 2022

PT. INTI LINDO SAWIT SUBUR  
TUNGKAL ULU (PT. IIS-TU)



SURYADI  
Sr. Manager

PENGURUS KOMISARIAT  
F-HUKATAN KSBSI PT. IIS-TU



SAUT SITI  
Ketua PK

**TIM PERUNDING PT. IIS-TU:**

1. Paradita Stepa P
2. Vieri Wijaya P
3. Joko Rianto
4. Arlen J. Hutahaean
5. Nur Rosintan
6. Makarios A Januar
7. Mitra Prasetyo
8. Daniel Aritonang
9. Hendrik Nursalim

**TIM PERUNDING PK F-HUKATAN  
KSBSI PT. IIS-TU:**

1. Perisman Gea
2. Juni Dayan Sirait
3. Sulardi
4. Lamro H Parasribu
5. M. Saleh
6. Dwi Yatno
7. Abu Bakar
8. Sukino

Mengetahui,

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat



DIANDA POKA S. STP, M. SI  
NIP. 197806201996121001