

**PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (KKB)
PADA PERUSAHAAN KAIN SUTERA MUSTAQIM
DI DAERAH TINGKAT II WAJO**



S K R I P S I

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Jurusan Hukum Masyarakat Pembangunan pada Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang

Oleh

NUR RUWEDA

No. Stb / Nirm : 4589060074 / 90107521105659

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS "45"
UJUNG PANDANG**

1994

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nur Ruweda

Stambuk/Nirm : 4589060074/90107521105659

F a k u l t a s : Hukum

J u r u s a n : Hukum Masyarakat Pembangunan

Judul Skripsi : Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama
(KKB) Pada Perusahaan Kain Sutera
Mustaqim di Daerah Tingkat II Wajo.

Nomor Pendaftaran Judul : 672/HMP/FH/U-45/I/94

Tgl Pendaftaran Judul : 10 September 1993

Nomor Pendaftaran Ujian : 138/B/AWAL/II/1995

Tanggal Pendaftaran Ujian : 10 Pebruari 1995

Telah diterima/disetujui oleh Dekan Fakultas Hukum
Universitas "45" Ujung Pandang untuk diajukan dalam ujian
skripsi mahasiswa program Strata Satu (S1)

Ujung Pandang, 10 Januari 1995

Dekan,



Ridwan Djohnny, SH.

PERSTUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI MAHASISWA TERSEBUT DI BAWAH INI :

Nama : NUR RUWEDA
No. Stambuk/Nirm : 4589060074/90107521105659
Fakultas : H u k u m
Bagian : Hukum Masyarakat Pembangunan
Judul Skripsi : PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
(KKB) PADA PERUSAHAAN KAIN SUTERA
MUSTAQIM DI KAB. DAERAH TINGKAT II WAJO
No. Pendaftaran Judul : 672/HMP/FH/U-45/I/1994
Tgl. Pendaftaran Judul : 10 September 1993.
Telah diperiksa/diperbaiki dan disetujui oleh pembimbing untuk
diajukan dalam ujian skripsi mahasiswa program strata satu (S1).

Ujung Pandang, 1 September 1994

Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


SYAMSUL BACHRY, SH.MS.


MUHAMMAD RUSLI, SH.

Mengetahui
Ketua Bagian HMP


HAMZAH TABA, S.H

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nur Ruweda

Stambuk/Nirm : 4589060074/90107521105659

F a k u l t a s : Hukum

J u r u s a n : Hukum Masyarakat Pembangunan

Judul Skripsi : Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama
(KKB) Pada Perusahaan Kain Sutera
Mustaqim di Daerah Tingkat II Wajo.

Nomor Pendaftaran Judul : 672/HMP/FH/U-45/I/94

Tgl Pendaftaran Judul : 10 September 1993

Nomor Pendaftaran Ujian : 138/B/AWAL/II/1995

Tanggal Pendaftaran Ujian : 10 Pebruari 1995

Telah diterima/disetujui oleh Dekan Fakultas Hukum
Universitas "45" Ujung Pandang untuk diajukan dalam ujian
skripsi mahasiswa program Strata Satu (S1)

Ujung Pandang, 10 Januari 1995

Dekan,


Ridwan Djohnny, SH.

HALAMAN PENERIMAAN

Berdasarkan surat keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang No. 138/B/AWAL/II/1995 tanggal 10 Pebruari 1995 tentang Panitia Ujian Skripsi, maka pada hari ini Sabtu tanggal 18 Pebruari 1995 skripsi diterima dan disahkan setelah dipertahankan dihadapan Team Penguji Ujian Skripsi Universitas "45" Ujung Pandang untuk memenuhi salah satu svarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum bagian Hukum dan Masyarakat Pembangunan dengan susunan panitia sebagai berikut :



Pengawas Umum,

Dr. Andri Jaya Sose, SE.MBA.

Achmad Ali, SH.MH

Rektor Universitas "45" UP

Dekan FH. UNHAS

Panitia Ujian,

Ridwan Djohnny

Ridwan Djohnny, SH.

Muhammad Rusli

Muhammad Rusli, SH.

K e t u a

Sekretaris

Team Penguji :

1. St. Musyawah Musa, SH. MS.
2. Syamsul Bachrie, SH. MS.
3. H. Bohari, SH. MS.
4. Abd. Razak, SH.

(Signatures of the examiners)



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T oleh karena atas rahmat dan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, walau dalam bentuk yang sederhana. Tugas akhir ini, dalam bentuk penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam rangka menempuh ujian guna memperoleh Gelar Sarjana Hukum Universitas "45" Ujung Pandang.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, sebagai suatu karya ilmiah yang berjudul "PELAKSANAAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA PADA PERUSAHAAN KAIN SUTERA MUSTAQIM DI KAB. DAERAH TINGKAT II WAJO". Penulis telah berusaha menyusunnya berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah, akan tetapi penulis menyadari bahwa hal itu belum mencapai sasaran optimal untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati dan dengan tangan terbuka menerima segala saran, usulan dan kritikan yang bersifat konstruktif guna menyempurnakan teknis dan materi muatan skripsi ini.

Penyusunan karya ilmiah ini tentu tak dapat rampung tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, maka patut dan beralasan jika penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Dr. Andi Jaya Sose, SE, MBA, selaku Rektor Universitas "45" Ujung pandang.
2. Bapak Ridwan Djohny, SH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang.
3. Bapak Syamsul Bachry, SH, MS, dan Bapak Muhammad Rusli, SH, selaku pembimbing I dan Pembimbing II penulis telah banyak membantu dalam merampungkan skripsi ini.
4. Bapak Hamsah Taba, SH, sebagai Ketua Jurusan Hukum Masyarakat Pembangunan Universitas "45" Ujung Pandang.
5. Bapak H. Mustaqim selaku Pimpinan Perusahaan Kain Sutura Mustaqim yang beserta stafnya telah banyak memberikan data dalam rangka penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Bachrum pada kantor Departemen Tenaga Kerja di Kab. Bone yang telah memberikan keterangan yang lengkap sampai selesai skripsi ini.
7. Ayahanda Marhabang dan Ibunda Munirah yang telah memberikan dorongan dan bantuan baik secara moral maupun materil serta doa restunya selama penulis mengikuti pendidikan di Universitas "45" Ujung Pandang.
8. Kepada semua rekan mahasiswa dan teman study Fakultas Hukum yang memberikan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa, senantiasa memberikan balasan dan melimpahkan Rahmatnya kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Amin.....



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENERIMAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.4. Metode penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama	7
2.2. Dasar Hukum Kesepakatan Kerja Bersama	16
2.3. Syarat dan Prosedur Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama	21
2.4. Fungsi Kesepakatan Kerja Bersama dalam Kaitan Hubungan Industrial Pancasila	29
BAB 3 SEKELUMIT KEADAAN PERUSAHAAN KAIN SUTERA MUSTAQIM	
3.1. Sejarah Singkat Perkembangan Perusa- haan Kain Sutera Mustaqim	34

3.2	Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Kain Sutera Mustaqim ...	38
3.3	Data Ketenagakerjaan Perusahaan Kain Sutera Mustaqim	42
3.4.	Materi Muatan Kesepakatan Kerja Bersama	46
BAB 4	IMPELEMENTASI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA (KKB) PADA PERUSAHAAN KAIN SUTERA MUSTAQIM.	
4.1.	Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Ber- sama dibidang Upah dan Waktu Istirahat pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim	49
4.2.	Faktor yang Menghambat dan Mendukung Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Ber- sama pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim	59
BAB 5	PENUTUP	
5.1.	Kesimpulan	64
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Jumlah Ketenagakerjaan Menurut Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Tidak Tetap pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim dari Tahun 1990-1994	43
2. Jumlah Ketenagakerjaan Menurut Jenis Kelamin pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Daerah Tingkat II Kab. Wajo.....	44
3. Jumlah Ketenagakerjaan Menurut Tingkat Pendidikan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim	45
4. Upah Tenaga Kerja pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.....	52
5. Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Waktu Istirahat Tahunan, Haidh, Hamil, dan Bersalin dari Tahun 1990-1994.....	58

BAB I

P E N D A H U L U A N



1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu Pengetahuan dan teknologi sejalan pula dengan pesatnya pembangunan disegala bidang menuntut adanya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas untuk mengantisipasi perkembangan pembangunan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peranan tenaga kerja semakin menentukan dalam segala aspek pembangunan, disamping itu pembangunan dibidang industri pada hakekatnya adalah bagian dari pembangunan Nasional, yang merupakan upaya bangsa Indonesia, mulai dari Repelita I sampai pada Repelita ii ini yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat bagi pada masyarakat yang berada pada daerah pedesaan. Dalam pada itu menurut Arifin Salatang (1986 : 24) mengemukakan bahwa :

"Pembangunan adalah suatu proses yang kompleks dari suatu keadaan hidup selanjutnya diwaktu lain yang relatif lebih baik atau tinggi tingkatannya dari pada sebelumnya menurut sistem nilai tertinggi dari masyarakat yang bersangkutan sebagai ukuran/pedoman tertinggi".

Dengan demikian jelas bahwa setiap pembangunan selalu ingin mengubah keadaan hidup manusia yang sangat kompleks sifatnya, sehingga kualitas hidup lebih meningkat lagi. Dalam kaitan itu, maka pemerintah Republik Indonesia telah mengambil beberapa kebijaksanaan dalam

menyalurkan tenaga kerja untuk mengisi tahap pembangunan tersebut, baik tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja pria.

Disamping itu proses industrialisasi yang mendorong semua kegiatan perekonomian dengan segala aspeknya telah menimbulkan masalah baru dibidang ketenagakerjaan itu sendiri. Pihak pengusaha mengharapkan peningkatan profesional dan harus pula memperhatikan kepentingan tenaga kerja mengenai keselamatan kerja maupun kesehatan serta memenuhi kebutuhan materil sesuai dengan martabat dan nilai-nilai kemanusiaan. Jadi antara pihak pengusaha dan pihak pekerja atau buruh harus ada keserasian sehingga terjadi hubungan yang harmonis dalam menciptakan makna ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan/industri guna mencapai peningkatan produksi.

Untuk mencapai maksud di atas dipandang perlu agar semua pelaku yang ikut berperang serta baik pengusaha, pekerja buruh maupun pemerintah untuk melaksanakan atau mewujudkan hubungan Industrial Pancasila tersebut dengan merumuskan kesamaan pandangan, tujuan serta landasan dan sarana-sarana yang mendorong langkah pelaksanaan Hubungan

Industrial Pancasila yang sesuai dengan nilai-nilai falsafah Pancasila.

Dalam Tap MPR No. II/MPR/1993 tentang GBHN butir di bidang ketenagakerjaan ditegaskan bahwa :

"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 rasa harga diri. Pengupahan dan penggajian, kondisi kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja, pendayagunaan tenaga kerja wanita serta syarat-syarat kerja lainnya pelaksanaannya perlu ditingkatkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Pemberian perlindungan terhadap setiap tenaga kerja wanita maupun pria adalah merupakan realisasi dan nilai-nilai sistem Hubungan Industrial Pancasila, bahkan perlu dibina sebagaimana yang ditegaskan dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor II/MPR/1983 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara, pada pembangunan sektor tenaga kerja angka 10, huruf C yang menegaskan sebagai berikut :

"Pembinaan hubungan Perburuhan perlu diarahkan kepada terciptanya kerja sama yang serasi antara buruh dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam seluruh proses produksi, serta dalam usaha meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan".

Konsepsi Hubungan Industrial Pancasila yang dicanangkan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara

tersebut, membawa konsepsi bagi Perusahaan Kain Sutera Mustaqim Di. Kab. Daerah Tingkat II Wajo untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Bertolak dari pemikiran ini, penulis mencoba menelusuri dan merumuskan suatu analisis hukum berkenaan dengan hubungan antara pekerja dan pengusaha khususnya dalam kebutuhan kerja melalui Kesepakatan Kerja Bersama. Penulis akan mengkaji penerapan Kesepakatan Kerja Bersama dalam Perusahaan kain Sutera Mustaqim di Kabupaten Daerah Tingkat II Wajo.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka untuk mempertajam lengkap masalah yang akan dikaji sebagai berikut :

1. Sejauh mana pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dibidang pemberian upah dan cuti pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Daerah Tingkat II Wajo.
2. Faktor-Faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dibidang pemberian upah dan cuti pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Daerah Tingkat II Wajo ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Tujuan Penulisan

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi maupun yang menghambat Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Dapat dijadikan bahan informasi berkenaan dengan Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), khususnya pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Kab. Daerah Tingkat II Wajo.
- b. Dapat dijadikan sebagai kajian pengembangan ilmiah berkenaan dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

1.4. Metode Penelitian

Yang digunakan adalah sosiologis yang hendak mengkaji Pelaksanaan Kesepakatan Kerja bersama pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka (Library Research)

Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur yang relevan dengan materi muatan skripsi ini. Hal ini dimaksudkan untuk mempertajam landasan teori skripsi ini.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian ini dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan langsung pada lokasi penelitian yaitu pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di daerah Tingkat II Wajo. Dalam hal ini data diperoleh melalui wawancara dengan pihak yang terkait dalam Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama .

1. Pegawai pada Kantor Depnaker.
2. Pimpinan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.
Sepuluh orang pada Perusahaan Kain sutera Mustaqim
3. Sepuluh orang pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

B A B 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama

Didalam memberikan suatu pengertian terhadap suatu istilah diharapkan memerlukan adanya salah satu sasaran yang harus dicapai dalam usaha untuk memberikan suatu pengertian yang dimaksud. Sebelum penulis lebih lanjut menguraikan tentang pengertian Kesepakatan Kerja Bersama, maka terlebih dahulu akan menguraikan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama adalah istilah yang digunakan sebagai pengganti istilah Perjanjian Perburuhan atau Perjanjian Kerja bersama. Sebagaimana dalam buku Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Simposium Hukum Perburuhan menguraikan tentang perbedaan mendasar antara Kesepakatan Kerja Bersama dengan Perjanjian Perburuhan.

Perbedaan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Perbedaan Dasar.

Perjanjian Perburuhan berasal dari negara Industri Barat yang dasarnya adalah individualisme dan liberalisme. Manifestasi dari faham ini adalah pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam perusahaan. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian tanpa campur tangan pihak lainnya sedangkan Kesepakatan Kerja Bersama,

pandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat harmonis dan kekeluargaan serta kegotong-royongan. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian asal saja tetap memperhatikan kepentingan yang lebih luas, yaitu masyarakat Bangsa dan Negara.

b. Perbedaan dalam Pelaksanaan Perbuatan. (K¹ R²...)

Perjanjian Perburuhan dibuat melalui perundingan yang bersifat tawar-menawar. Dalam proses tawar-menawar ini, masing-masing pihak memperbesar kekuatannya dan bahkan digunakan segala macam cara seperti pemogokan dan penutupan perusahaan. Sedangkan Kesepakatan Kerja Bersama dibuat bukan berdasarkan tawar-menawar, tetapi melalui musyawarah dan mufakat. Dalam perundingan tidak diperlukan kekuatan tawar-menawar tapi sifat keterbukaan, kejujuran, pemahaman terhadap kepentingan semua pihak.

c. Perbedaan dalam Hasil.

Perjanjian Perburuhan, hasilnya adalah suatu perjanjian yang merupakan keseimbangan dari kekuatan tawar-menawar. Keseimbangan akan berubah apabila keseimbangan kekuatan akan berubah. Karena itu masing-masing pihak selalu berusaha sekuat tenaga memperbesar kekuatannya masing-masing. Sedangkan Kesepakatan Kerja Bersama, hasilnya adalah kesepakatan yang merupakan

titik optimal yang bisa dicapai menurut kondisi yang ada, dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak. Titik optimal itu akan berubah, apabila kondisi berubah.

Dengan demikian maka aturan baik dalam Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama mempunyai kekuatan Hukum sebagai Undang-Undang dan berlaku bagi kedua belah pihak.

Sebagaimana yang diuraikan oleh Sendjurn H. Manulang, (1990 : 74) tentang pengertian Kesepakatan Kerja Bersama adalah :

"Kesepakatan Kerja Bersama adalah perjanjian/ kesepakatan yang diadakan antara Serikat Pekerja atau Serikat-Serikat Pekerja yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan Pengusaha atau Perkumpulan Pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja".

Dengan demikian Kesepakatan Kerja Bersama merupakan suatu peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan.

Selanjutnya menurut No. 21 Tahun 1954 pasal 1 ayat c menguraikan tentang Perjanjian Perburuhan bahwa:

"Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat buruh yang terdaftar pada Departemen Perburuhan dengan seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang

berbadan hukum, yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja".

Dari ketentuan di atas menetapkan hak dan kewajiban buruh dan majikan, secara musyawarah antara kedua belah pihak, serikat buruh dan majikan. Dari masyarakat tersebut melahirkan mufakat dimana hak buruh untuk mendapatkan upah dari majikan dengan kewajiban menjalankan pekerjaan serta hak majikan menerima jasa dari hasil kerja buruh.

Dalam Kesepakatan Kerja Bersama dikenal adanya perjanjian kerja, dalam hal ini yang melakukan perjanjian adalah organisasi serikat pekerja dengan perusahaan/kumpulan perusahaan dan semakin besar serikat buruh, makin banyaklah orang yang terikat dari perjanjian kerja itu. Anggota dari pihak yang menyelenggarakan perjanjian itu, semuanya terikat juga mereka yang tidak setuju dengan isinya. Dengan adanya perjanjian kerja, baik pengusaha maupun buruh tidak boleh mempertahankan dan melakukan pekerjaan semena-mena melainkan harus sesuai dengan yang ditentukan dalam perjanjian kerja.

Menurut Pasal 1601 KUH-Perdata (Djumadi 1992:23) menyatakan bahwa :

"Perjanjian Kerja adalah hasil kesepakatan antara majikan dan buruh untuk menjalin hubungan kerja dimana pihak buruh mengikatkan diri kepada pihak majikan selama sesuatu jangka waktu tertentu dengan memperoleh upah tertentu seperti yang telah disepakati bersama".

terjadinya hubungan kerja itu oleh masing-masing pihak yang bersangkutan, merupakan tanda resminya hubungan kerja, dimana pihak pengusaha mempekerjakan buruh pada perusahaan tersebut, untuk jangka waktu terbatas dengan segala sesuatu yang telah dinyatakan dalam perjanjian kerja tersebut.

Dengan terwujudnya hubungan kerja maka baik pengusaha maupun tenaga kerja (buruh) yang bersangkutan, masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah atau menugaskan buruh agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas dari pada isi perjanjian itu, dan tenaga kerja itu berhak menerima upah dan jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas perjanjian tersebut.

Dalam suatu masyarakat moderen, musyawarah untuk Kesepakatan Kerja Bersama merupakan lembaga yang sangat penting demikian juga fungsinya penting sekali karena melalui musyawarah untuk mufakat inilah serikat pekerja dapat memenuhi kewajibannya kepada para anggotanya untuk berusaha meningkatkan kondisi dan persyaratan kerja serta jaminan sosial.

Kesepakatan Kerja Bersama dilihat dari segi hubungan kerja merupakan suatu karakteristik yang esensial yang diakui bagi pihak pengusaha, pekerja maupun pemerintah. Hubungan antara pengusaha dan tenaga

kerja/pekerja merupakan hubungan yang berdimensi banyak. Hubungan yang terjadi tidak hanya semata-mata menyangkut aspek ekonomis tetapi juga aspek sosial, budaya, politik bahkan yang menyangkut aspek keamanan.

Oleh karena itu dalam mengatur hubungan tersebut perlu diusahakan agar sejauh mungkin ada kejelasan pengaturan atas hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan adanya kejelasan/kepastian atas hak dan kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi dan harmonis antara piha-pihak yang bersangkutan (Pengusaha dan Pekerja).

Namun dalam praktek, pengaturan atas hak dan kewajiban khususnya yang berkaitan dengan persyaratan kerja tidak sederhana, karena adanya berbagai faktor seperti :

- a. Tidak mungkin mengatur semua persyaratan kerja ke dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Adanya kepentingan yang berbeda yang ikut mempengaruhi perumusan persyaratan kerja.

Dalam peraturan persyaratan kerja dipergunakan dua mekanisme yang saling menunjang yaitu :

- a. Peraturan Perundang-undangan.

Persyaratan kerja yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan atau yang sudah bersifat

a. Peraturan Perundang-undangan.

Persyaratan kerja yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan atau yang sudah bersifat normatif harus dipatuhi oleh semua pihak yang bersangkutan atau yang berkepentingan.

b. Pengaturan khusus yang berlaku dalam perusahaan masing-masing. Hal ini diperlukan adanya hal-hal yang tidak mungkin diatur dalam peraturan perundangan karena adanya kekhususan tertentu atau karena sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan keadaan atau kondisi perusahaan masing-masing.

Pengaturan ini antara lain dapat dilakukan melalui Kesepakatan Kerja Bersama yang dalam istilah lama disebut dengan Perjanjian Perburuhan. Pada dasarnya Kesepakatan Kerja Bersama dibentuk atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak, sehingga apa yang disepakati akan mengikat kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja.

Selanjutnya asas perjanjian maka kepada pihak yang diberikan keleluasan/kebebasan untuk menetapkan persetujuan mengenai apa saja yang dikehendaknya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan norma-norma masyarakat.

Perjanjian itu harus mencerminkan keadilan dan menguntungkan kedua belah pihak, sebab apabila perjanjian itu telah disahkan dan ternyata salah satu pihak melaku-

kan tuntutan karena merasa dirugikan, makauntutannya adalah kuat. Karena menurut pasal 1338 KUH-Perdata menyatakan :

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

Ini berarti bahwa Kesepakatan yang berlaku dalam bentuk Kesepakatan kerja Bersama dimana kedua belah pihak terikat yang memberikan hak dan kewajiban baik bagi buruh selaku pemberi kerja maupun majikan selaku penerima kerja.

Dengan melihat pasal tersebut diatas maka, kita dapat ditarik kesimpulan tentang adanya suatu kebebasan dalam membuat perjanjian dan sifat terbukanya hukum perjanjian ini. Jadi perjanjian yang diadakan secara sah itu mengikat sebagai Undang-undang bagi mereka. Misalnya saja seperti penulis uraikan disini yaitu perjanjian kerja, perjanjian ini mengikat antara pihak pengusaha dengan pihak tenaga kerja (buruh) dan berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka.

Jika ternyata, materi muatan Kesepakatan Kerja Bersama terdapat didalamnya bertentangan dengan syarat-syarat tersebut di atas, maka dengan sendirinya batal demi hukum dan tidak mengikat oleh pihak-pihak yang terlibat didalamnya. Hal ini sesuai dengan pengertian bahwa Kesepakatan Kerja Bersama merupakan peraturan dasar sebagai perjanjian kerja.

Maksud adanya pembatasan ini untuk melindungi pihak yang lemah untuk menuju kepada suatu tujuan guna untuk menjamin penghidupan yang layak bagi kemanusiaan terhadap setiap warga negara. Kesepakatan Kerja Bersama memuat berbagai hal antara lain : Syarat-syarat kerja, Upah, Jam kerja, Jaminan sosial, dan lain-lain.

Kesepakatan Kerja Bersama yang telah ditanda-tangani akan mengikat pihak-pihak yang menyelenggarakannya. Oleh karena itu agar supaya isi Kesepakatan Kerja Bersama tersebut benar-benar dipahami oleh seluruh anggotanya maka timbullah kewajiban sebagai berikut :

1. Kewajiban bagi pengurus Organisasi (Pengusaha dan Pekerja) ialah:
 - a. Memberitahukan isi Kesepakatan Kerja Bersama tersebut kepada para anggotanya, termasuk apabila Kesepakatan Kerja Bersama tersebut diubah, diperpanjang atau diperbaharui.
 - b. Mengusahakan agar anggotanya memenuhi aturan yang berlaku untuk mereka.
2. Kewajiban anggota ialah melaksanakan ini atau menepati segala aturan yang dicantumkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama dengan sebaik-baiknya yaitu sebagai kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

Masa berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama 2 (dua) tahun. Jika tidak ada ketentuan lain, maka Kesepakatan Kerja Bersama yang telah dibuat berlaku terus menerus untuk waktu yang sama, akan tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali bila ada pernyataan untuk mengakhiri, yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelumnya dari waktu Kesepakatan Kerja Bersama berakhir/masa berlakunya.

Pernyataan untuk mengakhiri Kesepakatan Kerja Bersama harus dilakukan dengan surat tercatat dan ditujukan kepada semua pihak. Pembatalan sebagian atau seluruh Kesepakatan Kerja Bersama yang diselenggarakan hanya dapat dilakukan oleh masing-masing pihak karena adanya alasan memaksa.

2.2. Dasar Hukum Kesepakatan Kerja Bersama

Terdapat berbagai ketentuan yang saling terkait berkenaan dengan dasar Hukum Pengaturan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) seperti yang terurai dibawah ini :

1. Undang-undang No. 21 pasal 1 ayat 1 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha (majikan)
2. Undang-undang No. 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar dari pada hak untuk

berorganisasi dan untuk berunding bersama (Right to Organisation and Colletive Bargaining)

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 tahun 1985 pasal 7 tentang Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama .

Salah satu sarana bagi terwujudnya atau tercapainya tujuan perjuangan serikat pekerja adalah melalui Kesepakatan Kerja Bersama . Dalam Undang-undang No. 21 tahun 1954 tanggal 28 Mei 1954 disebut dengan Perjanjian Perburuhan, yaitu Perjanjian antara Serikat Pekerja atau gabungan Serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Jadi apabila dalam perusahaan telah terbentuk unit kerja serikat pekerja maka tidak ada alasan bagi pengusaha untuk menolak terwujudnya Kesepakatan Kerja Bersama itu.

Dalam rangka terlaksananya Kesepakatan Kerja Bersama ini pemerintah telah memberikan perhatian yang khusus dengan mengeluarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02 tahun 1976 tanggal 17 Juli 1976 tentang peraturan Perusahaan. Peraturan Menteri ini mewajibkan kepada pengusaha yang mempekerjakan pekerja sebanyak 50 orang atau lebih untuk menyusun peraturan perusahaan.

Agaknya pemerintah serius dan nyata-nyata. Belum genap 2 (dua) tahun peraturan Menteri tersebut diatas telah dicabut dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri yang baru yaitu No. 02 tahun 1978 tanggal 3 Maret tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan. Dalam Peraturan Menteri yang terakhir ini ditetapkan bahwa bagi Perusahaan yang mempekerjakan pekerja sebanyak 25 orang atau lebih wajib menyusun peraturan Perusahaan. Dan dalam menyusun peraturan perusahaan ini wajib berkonsultasi dahulu dengan pekerja.

Dengan kewajiban yang demikian akan terwujudnya Kesepakatan Kerja Bersama dalam perusahaan bukanlah yang merupakan yang sulit lagi. Langkah yang tinggal diambil dengan membentuk suatu unit kerja dalam perusahaan. Bagi pengusaha sebenarnya juga bukan merupakan persoalan yang besar yang perlu dikhawatirkan. Bahkan pengusaha akan lebih terjamin untuk merundingkan syarat-syarat kerja dan sebagainya dengan pekerja yang terorganisasi dalam serikat pekerja dari pada bila pekerja tidak terorganisasi.

Kembali kepada Undang-undang No. 21 tahun 1954, dalam penjelasan undang-undang tersebut disebutkan beberapa hal yang bersifat umum yang dianggap penting :

1. Kebebasan mengadakan perjanjian antara kedua belah pihak yaitu serikat pekerja dengan pengusaha tentang

hal-hal yang dikehendaki oleh kedua belah pihak. Campur tangan dengan pihak lain atas isi perjanjian tidak terjadi.

2. Kebebasan tersebut tentu bukan tanpa batas, melainkan hal-hal yang diperjanjikan itu harus mengenai suatu yang layak atau yang adil.
3. Kesepakatan Kerja Bersama tidak dapat diabaikan oleh seorang pekerja yang mengadakan perjanjian dengan pengusaha atau (perjanjian perseorangan). Dengan perkataan lain perjanjian kerja individu yang dilakukan oleh seorang pekerja tidak boleh bertentangan dengan Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat oleh Serikat Pekerja.

Dalam Undang-undang No. 18 tahun 1956 tentang hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama yang bersumber pada persetujuan Konvensi ILO No. 98 tersebut dinyatakan bahwa tindakan yang sesuai dengan keadaan Nasional harus diambil dimana perlu, untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan hak perundingan suka rela antara organisasi/serikat pekerja dengan maksud mengatur syarat-syarat kerja dan keadaan-keadaan kerja dalam perjanjian perburuhan. Dengan adanya Undang-undang tersebut kekhususnya pembentukan Kesepakatan Kerja Bersama dinegara kita mempunyai landasan hukum yang kuat.

Namun mengingat Undang-undang khususnya UU. No. 21 Tahun 1954 lahir pada saat bangsa kita menganut demokarasi liberal maka filosofi perjanjian perburuhan (Kesepakatan Kerja Bersama) juga berfilsafah liberal dimana masing-masing pihak berusaha dengan berbagai upaya untuk membela kepentingan semata-mata, tanpa memperhatikan kepentingan pihak lain dan bila mana perlu dengan melakukan penekanan-penekanan pada pihak lainnya.

Akan tetapi dengan telah dianut suatu falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dimana Kesepakatan Kerja Bersama merupakan salah satu sarana untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila dimana falsafah liberal yang menjiwai UU No. 21 tahun 1954 tentunya tidak sesuai lagi dan karenanya harus disesuaikan dengan jiwa daripada falsafah Hubungan Industrial Pancasila itu sendiri dan berasaskan pada :

- a. Kekeluargaan dan Gotong-royong serta
- b. Musyawarah untuk Mufakat.

Oleh karena itu dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama juga berasaskan kepada kedua asas tersebut. Dengan demikian adanya perbedaan kepentingan diantara pihak-pihak bukan untuk dipertentangkan akan tetapi musyawarahkan secara kekeluargaan dan gotong-royong sehingga tercapai suatu kesepakatan.

Namun kepada pihak-pihak masing-masing diberikan

kebebasan mau merundingkan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Peranan Pemerintah dalam hal ini untuk mendorong pihak-pihak agar mau berunding bersama Kesepakatan Kerja Bersama.

Adanya dorongan tersebut diberikan dalam bentuk seperti :

- a. Menetapkan Peraturan Perundangan.
- b. Penyuluhan/bimbingan kepada para pihak.
- c. Penerbitan pedoman-pedoman untuk memudahkan pihak-pihak menyusun Kesepakatan Kerja Bersama.

2.3. Syarat dan Prosedur Kesepakatan Kerja Bersama

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 dan pasal 2 UU No. 21 tahun 1954 Kesepakatan Kerja Bersama harus dibuat dengan surat resmi dan atau surat yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Syarat yang harus dipenuhi dalam Kesepakatan Kerja Bersama adalah :

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat Serikat Pekerja.
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat Pengusaha/Perkumpulan Pengusaha yang berbadan Hukum.
- c. Nomor serta tanggal pendaftaran Serikat Pekerja pada Departemen Tenaga Kerja. Kesepakatan Kerja Bersama harus dibubuhi tanggal dan ditandatangani

oleh kedua belah pihak atau wakilnya dan jika Kesepakatan Kerja Bersama dibuat oleh seorang wakil, harus ada surat kuasa yang dilampirkan pada surat asli Kesepakatan Kerja Bersama.

Apabila dalam Kesepakatan Kerja Bersama tidak ada ketentuan lain maka Kesepakatan Kerja Bersama tersebut mulai berlaku sejak tanggal penandatanganan. Kesepakatan Kerja Bersama harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap tiga, satu helai/rangkap dikirim kepada Menteri Tenaga Kerja untuk dimasukkan dalam suatu daftar, satu helai untuk Serikat Pekerja dan satu rangkap lagi untuk Pengusaha/Perkumpulan Pengusaha.

Dalam UU No. 21 tahun 1954 diwajibkan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama harus dibuat dengan akta resmi atau surat yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Tentang cara membuat dan mengatur Kesepakatan Kerja Bersama ini dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah No.48 tahun 1954 tanggal 17 September 1954, dimana antara lain diatur :

1. Kesepakatan Kerja Bersama harus memuat :
 - a. Nama, tempat kedudukan, serta alamat Serikat Pekerja.
 - b. Nama, tempat kedudukan, serta alamat Pengusaha/Perkumpulan Pengusaha yang berbadan hukum.

- c. Nomor dan tanggal pendaftaran serikat pekerja pada Departemen Tenaga Kerja.
2. Kesepakatan Kerja Bersama harus dibubuhi tanggal dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, atau oleh wakilnya. Wakil tersebut harus memiliki surat kuasa dilampirkan pada surat asli Kesepakatan Kerja Bersama.
3. Untuk pihak berbentuk perkumpulan, penandatanganan dilakukan oleh pengurus yang menurut peraturan dasar berhak untuk itu atau wakilnya (berdasarkan surat kuasa).
4. Jika dalam Kesepakatan Kerja Bersama tidak ada ketentuan lain maka perjanjian itu mulai berlaku pada hari penandatungannya.
5. Kesepakatan Kerja Bersama harus dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap tiga masing-masing :
 - a. Satu untuk Pengusaha.
 - b. Satu untuk Pekerja/wakilnya.
 - c. Satu untuk dimasukkan dalam daftar yang disediakan untuk di Departemen Tenaga Kerja.

Kesepakatan Kerja Bersama akan mengikat pekerja dengan menjadi anggota maupun tiap anggota perkumpulan pengusaha. Sebab itu isi Kesepakatan Kerja Bersama wajib diberitahukan kepada para anggotanya . Cara pemberitahuan dapat secara lisan ataupun tertulis. Bila tertulis dapat

melalui papan pengumuman yang disediakan untuk itu atau paling efektif ialah dengan memberikan turunan/ salinan surat Kesepakatan itu yang biasanya dalam bentuk buku yang siap dibagikan pada setiap anggotanya. Sebenarnya pemberitahuan ini sifatnya hanya formalitas sebab pada umumnya para anggota telah mengetahui pada waktu menyetujui dalam rapat anggota kewajiban memberitahukan isi Kesepakatan Kerja Bersama tersebut berlaku bilamana diadakan perubahan-perubahan didalam Kesepakatan Kerja Bersama atau pada waktu berberlakunya diperpanjang.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 01/Men 1985 pasal 2 maka prosedur pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama menurut Peraturan Menteri ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila salah satu pihak mengajukan permintaan untuk membuat Kesepakatan Kerja Bersama kepada pihak lain, maka permintaan tersebut harus diajukan serta dengan konsep Kesepakatan Kerja Bersama.
- b. Jika Kesepakatan Kerja Bersama dibuat untuk pertama kali maka Serikat Pekerja harus mempunyai anggota sedikitnya 50 (lima puluh) persen dari jumlah pekerja yang bekerja diperusahaan tersebut.
- c. Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak permintaan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama diterima, permusyawaratan harus sudah dimulai.

d. Yang dapat mewakili pihak-pihak dalam perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama adalah :

d.1. dari pihak tenaga kerja/karyawan adalah pengurus serikat pekerja perusahaan yang bersangkutan.

d.2. dari pihak pengusaha adalah pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.

Apabila pihak-pihak memerlukan pendamping, maka yang dapat ditunjuk sebagai pendamping adalah wakil-wakil dari perangkat organisasi pekerja dan organisasi pengusaha satu tingkat lebih tinggi dan tidak boleh menunjuk wakil-wakil dari luar organisasi Serikat pekerja atau Organisasi Pengusaha, apabila tidak ada maka dapat menunjuk wakil di atasnya lagi.

e. Batas waktu permusyawaratan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama secara bipartit adalah 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal permusyawaratan dimulai.

f. Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kedua belah pihak tidak dapat menyelesaikan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, maka salah satu atau kedua belah pihak wajib melaporkan secara tertulis kepada Kantor Departemen tenaga Kerja setempat untuk diperantarai, atau atas kemauan kedua belah pihak dapat meminta penyelesaian melalui lembaga Arbitrase.

- g. Perantaraan oleh Pegawai Perantara atau Penyelesaian melalui Arbitrase harus dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal permintaan tersebut diterima.
- h. Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari Pegawai Perantara tidak dapat menyelesaikan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, maka pegawai Perantara harus melaporkannya secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja
- i. Menteri Tenaga Kerja menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dengan memperhatikan hasil musyawarah tingkat bifartit dan tingkat perantara serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya laporan tersebut.

Dari prosedur pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri tersebut diatas maka dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

1. Di samping sifat kebebasan secara sukarela dari pihak-pihak untuk merundingkan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, juga terlihat bersifat wajib yaitu apabila ada permintaan secara tertulis dari salah satu pihak.

2. Adanya pembatasan waktu perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama baik ditingkat Bifartit maupun Tripartit yang jumlah keseluruhannya adalah 90 (sembilan puluh) hari.
3. Yang dapat mewakili pihak-pihak dalam perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama atau yang dapat mendampingi pihak-pihak dalam perundingan hanyalah dari organisasi Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha.

Disamping pengaturan prosedur perundangan, maka dalam usaha menghindari pemborosan biaya-biaya perundingan, telah ditetapkan mengenai :

- a. Tempat perundingan, yaitu pada prinsipnya harus dilakukan di Kantor Perusahaan yang bersangkutan kecuali atas Kesepakatan kedua belah pihak ditentukan lain.
- b. Biaya permusyawaratan dibebankan kepada pihak Pengusaha kecuali apabila pihak Serikat Pekerja yang bersangkutan sudah mampu ikut membiayai, dengan ketentuan bahwa biaya harus dapat ditekan dalam batas-batas yang wajar.

Perundingan adalah jalan untuk mencari alternatif terbaik bagi kedua belah pihak, dari sekian banyak alternatif yang dikemukakan. Ini berarti bahwa setiap perundingan yang baik selalu memiliki lebih dari satu

alternatif untuk dipecahkan. Berunding berarti siap untuk "berkompromi" dalam arti siap untuk memperlunak prinsip yang selama ini dipegang. Oleh sebab setiap team perunding harus menguasai materi, keadaan, dan kalau perlu sikap dari lawan berunding.

Perundingan Kesepakatan Kerja Bersama adalah merundingkan seluruh isinya. Kesepakatan Kerja Bersama merupakan paket, yang kebetulan terdiri dari pasal demi pasal. Tidak berarti bahwa setiap pasal berdiri sendiri, dan dibahas sampai tuntas.

Tidak terdapat ketentuan perundangan yang mengatur tentang lama perundingan. Ini berarti bahwa perundingan tentang Kesepakatan Kerja Bersama dapat dilakukan tanpa batas. Praktek sebenarnya memerlukan batas lamanya perundingan ini berlansung sebab ternyata terdapat perusahaan yang dapat menyelesaikan perundingan dalam jangka waktu kurang dari 1 (satu) bulan, namun terdapat pula yang baru berhasil menyelesaikan dalam jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan.

Menteri Tenaga Kerja sendiri telah memberikan ancar-ancar jangka waktu 1 (satu) bulan untuk menyelesaikannya.

Dimanakah letak kesulitannya sehingga kadang-kadang suatu perundingan Kesepakatan Kerja Bersama memerlukan waktu bulanan untuk menyelesaikannya ? Menurut Martoyo :

(1991 : 89) bahwa sebab-sebab kesulitan itu dapat terjadi karena :

1. Hubungan Industrial Pancasila tidak mengejar materi semata-mata.
2. Pengusaha tidak terbuka.
3. Kesepakatan Kerja Bersama mengatur syarat-syarat kerja yang akan datang.
4. Tuntutan Serikat Pekerja yang tidak ada hentinya.
5. Kurang kewenangan dari team perundingan.
6. Tehnik perundingan yang kurang tepat.
7. Kurang persiapan
8. Pergantian Pimpinan Serikat Pekerja Unit Kerja".

Berdasarkan hal tersebut di atas tentu masih ada problem lain yang dijumpai berdasarkan keadaan dan kondisi-kondisi setempat. Untuk mengidentifikasi problem sudah sulit. Namun yang lebih sulit adalah memecahkannya karena hal demikian memerlukan kemauan yang keras dan tulus.

2.4. Fungsi Kesepakatan Kerja Bersama dalam Kaitan Hubungan Industrial Pancasila.

Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, karyawan pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya setiap perusahaan. Sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan. Kekeliruan pandangan ini dapat terjadi karena beberapa kemungkinan.

Kemungkinan kedua dapat timbul sebagai akibat prasangka dari karyawan sendiri yang sering menganggap bahwa pengusaha selalu mengambil keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian karyawan yang terlalu sedikit.

Bahwa pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah jelas dan wajar, yaitu karena tanggungjawab moralnya sebagai pimpinan. Sebagai sumber penghidupannya dan untuk mendapat keuntungan yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Namun karyawan dan serikat pekerja juga mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghidupan dan penghasilan.

Di dorong oleh adanya kepentingan yang sama antara pengusaha dan karyawan atas jalannya perusahaan dan dengan adanya keterlibatan keduanya dalam proses produksi, maka timbullah hubungan antara pengusaha dan karyawan atau serikat pekerja. Hubungan tersebut dinamakan Hubungan Industrial Pancasila atau Industrial Relation.

Menurut Sendjurn H. Manulang, (1990 : 145) :

"Hubungan Industrial Pancasila adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dan keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia".

Perusahaan bagi pemerintah mempunyai arti yang sangat penting karena perusahaan betapapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Merupakan suatu sumber dan sarana yang efektif untuk menjalankan kebijaksanaan pembagian pendapatan Nasional . Oleh karena itu pemerintah mempunyai kepentingan dan ikut bertanggungjawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

Dalam Hubungan Industrial Pancasila maka Kesepakatan Kerja Bersama sangat penting karena merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk mengembangkan, melestarikan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Di samping Kesepakatan Kerja Bersama, pada dasarnya dibentuk dasar kesepakatan kedua belah pihak sehingga apa yang di sepakati akan mengikat kedua belah pihak.

Kesepakatan Kerja Bersama mempunyai fungsi sebagai pedoman induk, mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha. Dan di samping itu Kesepakatan Kerja Bersama dapat memberikan sarana untuk menciptakan ketenangan bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan dan juga merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan kebijaksanaan dalam perusahaan.

pendapat antara pekerja dan pengusaha. Dan di samping itu Kesepakatan Kerja Bersama dapat memberikan sarana untuk menciptakan ketenangan bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan dan juga merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan kebijaksanaan dalam perusahaan.

Melihat dari fungsi Kesepakatan Kerja Bersama maka dalam simposium Hukum Perburuhan (1978:22) menyatakan hubungan Industrial Pancasila dengan Kesepakatan kerja Bersama adalah :

1. Kerjasama dalam produksi yang berarti bahwa antara pekerja dan pengusaha / pimpinan perusahaan adalah teman sepekerja dalam proses produksi.

Yang berarti baik pekerja maupun pengusaha atau pimpinan perusahaan wajib bekerja sama antara yang satu dengan yang lain serta membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan dan menaikkan produksi.

2. Kerjasama dalam menikmati hasil perusahaan.

Artinya bahwa pekerja dan pengusaha / pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang di terima perusahaan, dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi dengan prestasi kerja.

3. Kerjasama dalam bertanggungjawab.

Artinya bahwa pekerja dan pengusaha / pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan di dalam bertanggungjawab yang meliputi :

- a. Tanggungjawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Tanggungjawab kepada Bangsa dan Negara.
- c. Tanggungjawab kepada masyarakat sekelilingnya.
- d. Tanggungjawab kepada pekerja dan keluarganya.
- e. Tanggungjawab pada perusahaan dimana mereka bekerja.

Sebagaimana yang dikatakan Menteri Tenaga Kerja Cosmas Batubara dalam Sorotan Pers tentang Ketenagakerjaan (1988-1993 : 239) bahwa :

"Kesepakatan Kerja Bersama sebagai salah satu sarana pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila merupakan perwujudan bentuk musyawarah mufakat antara pengusaha dan serikat pekerja. Kesepakatan Kerja Bersama dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila merupakan sarana yang efektif untuk menciptakan iklim dan suasana ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha. Melalui penerapan Kesepakatan Kerja Bersama, kesejahteraan dan kualitas masyarakat pekerja dapat terus ditingkatkan".

Berdasarkan dengan nilai maka hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha yang disepakati secara musyawarah mufakat antara pengusaha dan pekerja yang dimuat dalam Kesepakatan Kerja Bersama mempunyai arti yang sangat penting. Di samping nilai yang akhir yang telah dicapai secara musyawarah mufakat, maka keikutsertaan pekerja dalam merumuskan hak dan kewajiban tersebut merupakan proses dan praktek demokrasi lingkungan perusahaan.

SEKELUMIT KEADAAN PERUSAHAAN KAIN SUTERA MUSTAQIM

3.1. Sejarah Singkat Perkembangan Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

Perusahaan industri kain sutera Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) "Haji Mustaqim" adalah perusahaan industri kecil yang bergerak dibidang tekstil yang berkedudukan di Kabupaten Wajo tepatnya di Sengkang.

Pada mulanya kegiatan pertenunannya yang dirintis oleh pemiliknya H. Mustaqim sebagai pimpinan perusahaan, hanya dengan menggunakan alat tenun tradisional yakni gedokan. Alat ini di gunakan mulai tahun 1972 dan menghasilkan sarung sutera gedokan yang pemasaran masih terbatas untuk daerah Kabupaten Wajo, Soppeng dan Kabupaten Bone.

Produksi sarung sutera tenun ini meningkat pesat sehingga tahun 1974. Bersama dengan itu mulai pula dirintis Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) yang juga memproduksi kain sutera yang lebar kainnya 70 cm. Baru pada tahun 1981 mulai terorganisasi secara baik.

Dengan digunakannya alat tenun ini maka produksi sarung tenun gedokan sudah mulai menurun, sementara produksi kain tenun ATBM meningkat terus.

Pada tahun 1983, perusahaan ini mulai memproduksi tiga jenis komuniti dari sutera yaitu, baju bodo, dan bahan pakaian (kain sutera) yang kesemuanya ditenun dengan menggunakan ATBM.

Pada tahun 1984, produksi sarung tenun gedokan mulai menurun sementara itu ATBM sudah dapat memproduksi kain dengan lebar 90 cm sampai sekarang.

Dalam masa perkembangan industri sekarang, perusahaan ini mulai dikenal hasil produksinya dikalangan perusahaan pertenunan Sutera di Indonesia. Untuk itu pemilik sekaligus pimpinan perusahaan tidak segan-segan datang ke Jakarta secara priodik, untuk mengintip kecenderungan mode. Juga dengan mengikuti pameran-pameran baik dalam negeri maupun di luar negeri. Hal ini dapat kita lihat dalam serangkaian kegiatan perusahaan sebagai berikut :

- a. Pada bulan Maret 1983 untuk pertama kalinya mengikuti temu karya Pengrajin Tingkat Nasional yang diselenggarakan di Taman Mini Indonesia Indah Jakarta.
- b. Pada bulan Desember 1985 menerima penghargaan Upakarti dari Bapak Presiden Soeharto di Istana Negara Jakarta.
- c. Pada tahun 1985 juga, Bapak Hartarto sempat mengunjungi lokasi pertenunan di Sengkang Kabupaten Wajo.

d. Pada bulan Desember 1988, menerima lagi penghargaan Upakarti dari Bapak Presiden Soeharto di Istana Negara Jakarta.

Demikianlah sebagian dari kegiatan yang telah dilakukan oleh perusahaan tersebut dalam rangka memperkenalkan tenun sutera Sulawesi Selatan.

Hasil produksi sutera ini pemasarannya kini sampai ke seluruh Indonesia dan bahkan di luar negeri.

Khusus pertenunan ini, maka riwayat pendiriannya adalah berdasarkan :

- a. Surat izin usaha perdagangan nomor SIUP No. 0297/01-19/PK/Nasional.
- b. Surat Tanda Daftar Perusahaan No. 20195600158 berdasarkan Undang-undang No. 3 tahun 1982 tentang wajib Daftar Perusahaan.
- c. Surat Tanda Pendaftaran Industri Kecil yang terbaru dari Dinas Perindustrian Kabupaten Wajo No. 26/WO-SB/IK/XII/1987.
- d. Surat izin Penetapan Usaha yang terbaru dari Pemda Tingkat II Wajo No. Ekon. 4/ 259/VIII/1990.
- e. Penerapan Kesepakatan Kerja Bersama pada tahun 1991.

Sebagai faktor yang mendukung sehingga berdirinya perusahaan ini adalah melalui pertimbangan yang menjadi dasar pendirinya di Kab. Wajo Sulawesi Selatan antara lain sebagai berikut :

a. Keadaan Penduduk

Daerah Sulawesi Selatan sejak dulu dikenal sebagai penghasil sarung tenun yang berkualitas tinggi. Hal ini dapat dilihat pada sarung tenunan Bugis dan sarung Mandar yang banyak dikenal didalam negeri maupun di luar negeri. Ini disebabkan adanya keterampilan serta keahlian masyarakat Sulawesi Selatan khususnya dalam bidang pertenunan sutera yang sudah berlangsung secara turun temurun. Dengan demikian setelah didirikannya perusahaan tenun sutera ini dapat dianggap sebagai bapak angkat dalam hal lebih meningkatkan potensi yang sudah ada dengan jalan membimbing serta membina baik pengetahuan maupun tingkat keterampilan masyarakat sehingga sasaran untuk mencapai kualitas dan kuantitas dapat lebih ditingkatkan lagi.

b. Keadaan Alam

Lokasi tempat perusahaan ini didirikannya yaitu ditengah kota Sengkang Kabupaten Wajo. Karena perusahaan ini terletak pada daerah yang juga merupakan poros lalu lintas beberapa daerah di Sulawesi Selatan, maka akan memudahkan pemasarannya ke daerah yang ada disekitarnya.

Perlu diketahui bahwa perusahaan ini adalah merupakan perusahaan induk yang mempunyai beberapa unit usaha sebagai berikut :

1. Unit I berlokasi di Desa Paria.
2. Unit II berlokasi di Desa Cappawengeng
3. Unit III berlokasi di Desa Wage
4. Unit IV berlokasi di Desa Ujungnge
5. Unit V berlokasi di Desa Callaccu.

Dari beberapa unit tersebut masih mempunyai sub-sub unit bertebaran di beberapa desa di Wilayah Kabupaten Wajo, mengingat pada umumnya tenaga kerja yang ada mempunyai tempat tinggal jauh dari perusahaan induk. Dengan demikian tenaga kerja tersebut cukup ditampung unit Desa atau sub Unit perusahaan yang terdekat. Hal ini pula dimaksudkan agar penduduk yang mempunyai potensi dibidang pertanian dapat diserap, khususnya yang berdomisili di daerah sekitar perusahaan tersebut.

3.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Kain Sutura Mustaqim.

Organisasi adalah kumpulan dari beberapa orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan maka yang paling dari faktor-faktor produksi yang ada yaitu orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut, yang mana bahwa perusahaan adalah merupakan suatu sistem yang terpadu, antara satu bagian dengan bagian yang lainnya yang saling berkaitan. Dalam hal ini menurut adanya suatu

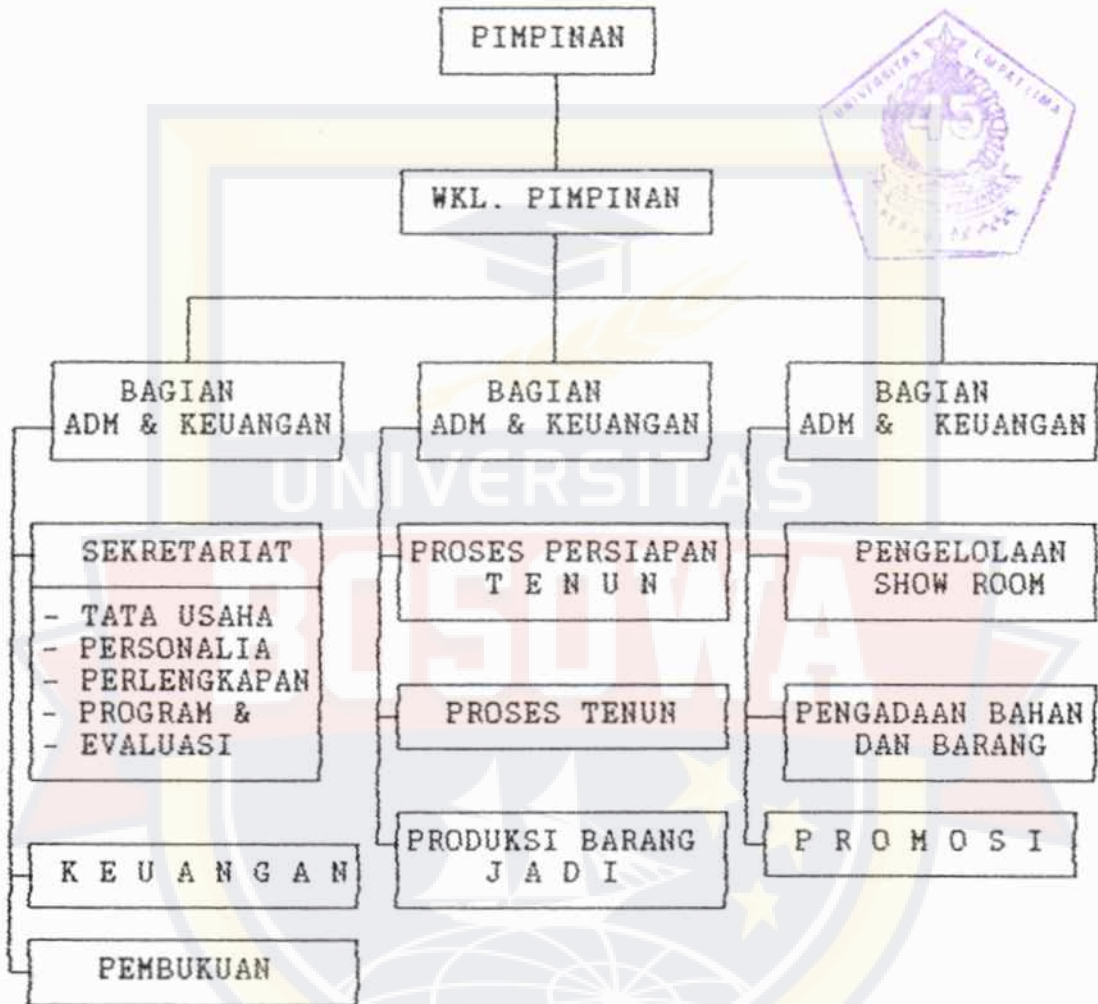
tanggung jawab yang jelas agar setiap pegawai mengetahui tugas dan tanggungjawab, yang pada akhirnya dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk lebih dinamis dan kreatif melakukan suatu pekerjaan.

Suatu organisasai yang baik akan mendorong para pegawai untuk bekerja sama yang baik pula, sehubungan dengan itu dapat meningkatkan moral dari pada pekerja, sehingga cenderung untuk melakukan sesuatu dengan baik dengan demikian agar dapat tercipta suasana dimana kepuasan dapat dirasakan baik secara individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

Bertolak dari uraian tersebut, maka pihak perusahaan telah menyusun struktur organisasi perusahaan, dimana organisasi ini menunjukkan hubungan struktural antara bagian yang satu dengan bagian yang lain dalam menjalankan tugas-tugasnya masing.

Adapun struktur organisasi Perusahaan Kain Sutera Musatqim penulis lampirkan pada halaman berikut.

PERUSAHAAN PERTENUNAN "MUSTAQIM"



Sumber Data: Perusahaan Kain Sutra Mustaqim 1994.

Selanjutnya penulis akan membahas mengenai tata kerja Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

Dibawah ini akan diuraikan secara ringkas tata kerja dan tanggungjawab masing-masing bahagian berdasarkan brosur yang ada dalam Perusahaan Kain sutera Mustaqim :

1. Pimpinan Perusahaan.

Adalah bertanggung jawab secara keseluruhan dalam pengembangan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim, menyusun rencana kerja, serta mengawasi segala kegiatan-kegiatan dalam perusahaan.

2. Wakil Pimpinan Perusahaan

Menggantikan Pimpinan Perusahaan apabila sewaktu-waktu Pimpinan Perusahaan tidak berada ditempat, dan membawahi Kepala Bagian Pemasaran, Bagian Administrasi Keuangan dan Bagian Produksi.

3. Bagian Keuangan.

Bertugas untuk mengepalasi seluruh kegiatan dari pembiayaan-pembiayaan kepentingan perusahaan serta membuat konsep tentang laba dan rugi bagi perusahaan.

4. Bagian Produksi.

Bertugas untuk mengepalasi bahagian peralatan dan bertanggungjawab terhadap proses produksi mulai dari bahan baku sampai menjadi bahan yang jadi untuk dijual dan disalurkan kepada konsumen.

5. Bagian Pemasaran.

Bertugas untuk mengepalasi seluruh kegiatan mulai dari Departemen pemasaran sampai kepengurusan Administrasi

éumum, serta mengelolah kepentingan perusahaan seperti membuat konsep-konsep harga jual.

6. Kepala Bagian Produksi.

Mempunyai tugas yang antara lain mengurus pengangkatan karyawan, pemberhentian karyawan, mutasi karyawan, membayar gaji upah, mengawasi tentang syarat-syarat kerja perusahaan, serta berhubungan dengan pihak Departemen Tenaga Kerja.

7. Bahagian Administrasi.

Membantu dan bertanggungjawab kepada pimpinan serta mengkoordinir bagian finishing. Bahagian ini juga bertugas untuk mengurus dan menyelenggarakan administrasi dan pembukuan perusahaan.

3.3. Data Ketenagakerjaan Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

Setelah dikemukakan struktur organisasi dan tata kerja Perusahaan Kain Sutera Mustaqim, ternyata data ketenagakerjaan mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, khususnya wanita pekerja yang dipekerjakan di perusahaan tersebut. Untuk memahami secara jelas data perkembangan ketenagakerjaan Perusahaan Kain Sutera Mustaqim maka penulis terangkan dalam bentuk tabel berdasarkan status ketenagakerjaan, menurut tenaga kerja tetap dan tidak tetap, menurut jenis kelamin, dan menurut tingkat pendidikan, seperti yang termuat dibawah ini :

TABEL 1. JUMLAH TENAGA KERJA TETAP DAN TIDAK TETAP

NO	TAHUN	TENAGA KERJA		JUMLAH
		TETAP	TIDAK TETAP	
1	1990	12	98	110
2	1991	12	98	110
3	1992	16	97	113
4	1993	16	97	113
5	1994	20	99	119

Sumber Data : Perusahaan Kain Sutera Mustaqim 1994

Berdasarkan tabel di atas maka dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim ada dua bagian tenaga kerja yaitu tenaga kerja tetap dan tidak tetap. Sebagaimana penjelasan H. Mustaqim selaku pimpinan Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Kab. Wajo pada tanggal 8-Juni-1994 mengatakan pada penulis bahwa :

"Tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah atau gaji yang diberikan secara tetap atau setiap bulan, sedangkan tenaga kerja tidak tetap adalah tenaga kerja yang menerima upah atau gaji tidak berdasarkan gaji atau upah yang tetap tapi berdasarkan produksi barang yang dihasilkan".

Sehubungan dengan itu maka dalam pasal 1 Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 dikatakan bahwa:

"Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaga kerjanya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut ialah bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Selanjutnya menurut Undang-undang No. 23 Tahun 1958 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas bahwa :

"Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan keberhasilan pekerja setiap hari".
(pasal)

Berdasarkan rumusan-rumusan tersebut, menurut penulis telah menunjukkan bahwa seorang yang mampu melakukan pekerjaan maka dia dianggap sebagai tenaga kerja.

Adapun jumlah tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim dapat dilihat dalam tabel 2.

TABEL 2. JUMLAH TENAGA KERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN.

NO	TAHUN	LAKI-LAKI	WANITA	JUMLAH
1	1990	8	102	110
2	1991	8	102	110
3	1992	10	103	113
4	1993	10	103	113
5	1994	10	109	119

Sumber Data : Perusahaan Kain Sutera Mustaqim 1994

Data tenaga kerja tersebut bila diamati telah nampak bahwa tenaga kerja wanita lebih banyak jumlahnya dibanding dengan tenaga kerja pria. Perbedaan ini disebabkan karena setiap unit kerja dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Kab. Wajo, lebih banyak memerlukan tenaga kerja wanita dan memang jenis pekerjaan tersebut tidak banyak memerlukan kekuatan fisik yang lebih besar, pekerjaan itu misalnya menenun kain yang akan diproduksi, mengatur hasil produksi. Data tersebut juga memberi informasi bahwa pada setiap tahunnya jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan akan terus mengalami peningkatan, hal ini tentunya sangat menolong masyarakat yang ingin bekerja dan mengembangkan kariernya.

Selanjutnya penulis akan lampirkan dalam Tabel 3 yang memuat tentang jumlah tenaga kerja menurut tingkat pendidikan.

TABEL. 3. JUMLAH TENAGA KERJA MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

TINGKAT PENDIDIKAN						
NO	TAHUN	SD	SMP	SMA	SARJANA	JUMLAH
1	1990	-	20	90	-	110
2	1991	-	20	90	-	110
3	1992	-	22	88	3	113
4	1993	-	22	88	3	113
5	1994	-	22	88	9	119

Sumber Data : Perusahaan Kain Sutera Mustaqim 1994

Berdasarkan tabel diatas maka tenaga kerja yang bekerja dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Daerah Tingkat II Kab. Wajo rata-rata berpendidikan tingkat SMA. Ini dapat dilihat bahwa dalam pembuatan kain sutera tidaklah terlalu membutuhkan pendidikan yang tinggi tetapi cukup keahlian atau keterampilan.

3.4. Materi Muatan Kesepakatan Kerja Bersama Pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim

Kesepakatan Kerja Bersama Perusahaan Kain Sutera Mustaqim dibuat/ditanda tangani oleh pihak pengusaha dan wakil serikat pekerja dan disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja yang berkedudukan di KAB. Bone pada tanggal 30-April, maka pada saat itupulalah dinyatakan mulai berlaku. Adapun muatannya, penulis hanya mengemukakan pokok-pokok sebagai berikut :

- a. Waktu kerja/hari kerja dan jam kerja.
- b. Sistem pengupahan berupa upah selama sakit.
- c. Tunjangan yang berupa hari raya, tunjangan pengobatan dan tunjangan kecelakaan kerja.
- d. Istirahat Mingguan/tahun/hamil/izin meninggalkan pekerjaan dan hari libur.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan sudah jelas akan menimbulkan hak dan kewajiban maka pada kesempatan ini penulis akan menjelaskan tentang kewajiban-kewajiban karyawan sebagai berikut :

1. Setiap karyawan harus hadir/berada ditempat kerja masing-masing tepat pada waktunya yang telah ditetapkan dan demikian pula pada waktu pulang pekerja meninggalkan tempat kerja tepat pada waktunya.
2. Setiap karyawan wajib mengisi daftar absensi/menyerahkan kartu kerja yang telah ditetapkan baik pada waktu masuk/pulang kerja harus diserahkan/diisi oleh karyawan sendiri, apabila tidak melakukan pengisian daftar absensi tersebut yang bersangkutan dianggap manker, dan tidak dibayar upahnya.
3. Setiap karyawan wajib mengikuti dan mematuhi seluruh petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi yang diberikan oleh atasan atau pimpinan perusahaan, yang berwenang memberikan petunjuk.
4. Setiap karyawan wajib melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya oleh perusahaan.
5. Setiap karyawan wajib menjaga dan memelihara dengan baik semua milik perusahaan dan agar segera melaporkan kepada pimpinan perusahaan. Apabila menemui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya kerugian terhadap perusahaan.
6. Setiap karyawan wajib memelihara dan memegang teguh rahasia perusahaan terhadap siapapun.

Seorang calon buruh nanti mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan setelah melalui beberapa proses

sebagaimana yang diatur dalam pasal 7 Kesepakatan Kerja Bersama. Pertentunan Sutera Mustaqim sebagai berikut :

Mustaqim

1. Penerimaan karyawan baru di perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan untuk diterima menjadi karyawan harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disamping tersebut diatas calon karyawan harus lulus dari tes yang diadakan oleh perusahaan.
3. Calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diterima sebagai karyawan dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan terhitung sejak ia bekerja di perusahaan.
4. Selama dalam masa percobaan masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat.
5. Seorang karyawan yang telah menyelesaikan dengan baik diangkat sebagai karyawan sesuai status penggolongan.

Jika dianalisa syarat kerja yang diterapkan di dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim seperti yang dijelaskan di atas, maka Perusahaan Kain Sutera Mustaqim sudah mengaju pada peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan (UU.No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok-Pokok Mengenai tenaga Kerja) hanya saja menurut hemat penulis pemutusan hubungan kerja yang diterapkan dapat saja terjadi secara sewenang-wenang karena dilakukan tanpa syarat. Sementara dalam masa percobaan harus ada alasan tertentu yang menjadi motif dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

B A B 4

IMPELEMENTASI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DALAM PERUSAHAAN KAIN SUTERA MUSTAQIM

4.1. Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama dibidang pemberian upah dan waktu istirahat dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

Sebelum membahas tentang pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama dibidang pemberian upah dan waktu istirahat, maka penulis akan membahas lebih dahulu tentang pelaksanaan upah yang ada dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 dikenal beberapa pengupahan, agar supaya kita dapat mengklasifikasikan sebagai upah yang wajar, maka seyogyanya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian upah tentang upah tersebut.

Menurut Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 pada ketentuan umum mengatakan :

"Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam peraturan pemerintah ini tidak mengurangi kemungkinan pemberian sebagian sebagian upah dalam bentuk barang yang jumlahnya dibatasi "

Jadi dari uraian tadi maka dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti

jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain/pengusaha.

Apabila seseorang menggantungkan hidupnya pada upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja, ini dapat berarti bahwa disamping apa yang dikerjakannya itu mencerminkan status, maka juga upah yang diterimanya menentukan tingkat hidupnya sendiri beserta para anggota yang menjadi tanggungannya.

Masalah penetapan upah yang diberlakukan dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim pada dasarnya ditetapkan berdasarkan keahlian, kecakapan, prestasi kerja dan kondite yang bersangkutan.

Kenaikan upah tidak dilaksanakan secara otomatis tetapi berdasarkan pertimbangan atas dasar prestasi dan kondite kerja masing-masing karyawan dalam hal ini dilakukan peninjauan setahun sekali.

Upah yang diberikan kepada seseorang selain dan seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan/dikerahkan, seharusnya cukup memadai atau bermanfaat bagi pemuasan bagi kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya, pelaksanaan administrasi pengupahan dapatlah dikatakan mengandung banyak kerumitan, karena upah yang telah ditetapkan oleh seorang pengusaha yang mungkin

telah diperhitungkan sebijaksana mungkin dapat diterima oleh sebagian buruh dengan hati yang lega, tetapi mungkin pula diterima oleh buruh lainnya secara terpaksa, justru karena itu upah harus merangsang dan menimbulkan motivasi kerja, maka pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim diterapkan tambahan pendapatan terhadap upah (selain yang telah ditentukan) seperti adanya bonus, atau keuntungan-keuntungan lainnya, tunjangan-tunjangan fungsional dan lain sebagainya.

Selanjutnya penulis akan membuat upah dalam bentuk tabel yang berlaku dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Daerah Tingkat II Kab. Wajo.



TABEL 4. UPAH TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KAIN SUTERA MUSTAQIM.

NO	UPAH PEKERJA	HARIAN	BULANAN
1	Upah minimum	Rp.69.500,-/bln	-
2	Upah maximun	Rp.75.000,-/bln	-
3	Gaji Pokok	-	Rp. 50.000,-/bln
4	Tunjangan Jabatan	-	Rp. -
5	Tunjangan Pengobatan	-	Rp. 5.000,-/bln
6	Tunjangan Makan	-	Rp. 15.000,-/bln
7	Harian	-	-
8	Borong	-	-

Sumber Data : Peraturan Kesepakatan Kerja Bersama Pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim ,1984.

Berdasarkan Tabel diatas maka upah yang diterapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama yang ada dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim sudah sesuai dengan upah minimum Regional yang ada di Sulawesi Selatan.

Masalah upah,yang diterapkan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim, terkadang ditentukan oleh tingkat produksi barang yang dihasilkan .Apabila seorang pekerja mampu memproduksi barang lebih dari yang ditentukan maka gaji/upah tenaga kerja akan dinaikan.Menurut pendapat A.Syafri sebagai wakil pimpinan perusahaan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim kepada penulis pada tanggal 9 Juni 1984 di kabupaten Wajo mengatakan bahwa :

"Perusahaan Kain Sutera Mustaqim masih bersifat kekeluargaan, artinya kekeluargaan bahwa pimpinan perusahaan menganggap bahwa karyawan adalah keluarganya sendiri, itupun dalam batas-batas tertentu yang sifatnya mendidik dan mengembangkan usaha tersebut, dan karyawan juga harus tahu bahwa perusahaan itu adalah miliknya".

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim disamping memberikan upah sesuai dengan yang ada dalam pasal 10 Kesepakatan Kerja Bersama juga terkadang memberikan upah diluar dari ketentuan tersebut ini karena adanya sifat kekeluargaan.

Penetapan upah didasarkan pada prinsip bahwa pekerja dan pengusaha mitra dalam menikmati hasil. Sehingga bila perusahaan tersebut mengalami kemajuan, sewajarnya pekerja menerima imbalan (upah) yang layak sesuai dengan kemajuan tersebut .

Ketentuan upah minimum Regional terdiri dari upah pokok (75%) dan tunjangan tetap (25%). Meski berbagai pihak saling menggembor-gemborkan pelaksanaan upah minimum, tapi ternyata masih banyak aksi unjuk rasa maupun pemogokan, yang antara lain tuntutan nya berisi minta perusahaan itu melaksanakan ketentuan upah minimum tadi. Dan anehnya perusahaan itu ternyata mampu membayar upah sesuai ketentuan pemerintah setelah karyawannya melakukan aksi unjuk rasa. Kondisi menunjukkan bahwa banyak pengusaha yang sengaja tidak mau melaksanakan

ketentuan upah minimum. Ada yang beralasan bahwa mereka belum mengetahui ketentuan upah minimum baru yang mesti dilaksanakan. Tapi alasan ini kurang bisa diterima pihak pemerintah, karena upah minimum regional begitu ditandatangani Menteri Tenaga Kerja segera disebarluaskan diseluruh wilayah yang bersangkutan. Sehingga tidak satupun perusahaan yang lolos dari ketentuan pemerintah yang wajib diketahui seluruh masyarakat.

Selanjutnya penulis akan membahas mengenai pelaksanaan waktu istirahat atau cuti yang ada di dalam perusahaan kain sutra mustaqim.

Ketentuan pasal 10 ayat 2 Undang-undang kerja No.12 tahun 1948 telah diatur tentang waktu istirahat. Waktu istirahat ini kemudian di atur pula didalam peraturan kerja perusahaan.

Apabila ditelaah Undang-Undang tersebut diatas yang memuat waktu waktu istirahat mingguan, istirahat haid dan hamil serta melahirkan (bersalin).

Undang-undang Kerja Nomor 12. Tahun 1945 pada pasal 10 dikatakan bahwa :

- "1. Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, jadi kalau pekerjaan dijalankan pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan buruh, waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari dan 35 jam seminggu.

2. Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus menerus, harus diadakan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja pada ayat 1.
3. Tiap Minggu harus diadakan sedikit-dikitnya hari istirahat".

Jika ditelaah Undang-undang tersebut maka, pelaksanaan waktu istirahat pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim Tingkat II Kab. Wajo cukup sesuai. Istirahat Mingguan memberikan kesempatan pekerja / buruh untuk beristirahat dengan memulihkan kembali tenaga yang selama ini terus menerus dipekerjakannya, oleh sebab itu buruh berhak atas istirahat mingguan dan tidak diwajibkan melakukan pekerjaan.

Ketentuan diatas tidak ditentukan hari apa pekerja harus beristirahat sehingga ketentuan ini memberikan kekuasaan kepada pihak pengusaha Kain Sutera Mustaqim untuk menetapkan hari istirahat mingguan, baik untuk seluruh perusahaannya, untuk bagian tertentu, segala sesuatunya mengingat kepentingan atau keadaan pekerjaan perusahaan tersebut.

Pelaksanaan waktu istirahat mingguan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim diberikan kepada semua buruh (pekerja) mengingat jika ada pekerjaan yang tertimbun-timbun yang hendak diselesaikan secepat mungkin, maka kepada buruh tetap diminta untuk masuk bekerja pada hari minggu yang disesuaikan dengan kepentingan perusahaan dengan ketentuan bahwa buruh atau pekerja tersebut mendapat upah lembur.

Selanjutnya dalam ketentuan pasal 11 ayat 1 Undang-undang kerja No. 12 tahun 1948 dijumpai pula waktu istirahat tahunan. Ketentuan ini mengenai waktu istirahat tahunan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1954 sebagai peraturan pelaksanaannya. Dalam praktek pelaksanaannya di Perusahaan Kain Sutra Mustaqim, pemberian istirahat tahunan ini menurut A. Syafri selaku Wakil Pimpinan Perusahaan Kain Sutra Mustaqim pada penulis pada tanggal 13 Juni 1994 di Kab. Wajo mengatakan bahwa :

"Pekerja yang mempunyai syarat-syarat tertentu maka setiap tahun mendapat cuti atau istirahat tahunan dengan mendapat upah penuh sesuai PP. No. 21 Th. 1954".

Berdasarkan keterangan di atas maka pekerja dalam Perusahaan Kain Sutra Mustaqim harus mengajukan permohonan selambat-lambatnya 2 (dua) hari setelah hari istirahat dimulai. Adapun pekerja yang menjalani istirahat tahunan ini pada dasarnya hak itu harus dinikmati secara keseluruhan sampai habis waktunya, sehingga tidak akan mendapat panggilan dari perusahaan. Perlakuan perusahaan dengan memanggil kembali pekerja yang sedang menikmati istirahat tahunan adalah kurang bijaksana, oleh karena itu jauh sebelum waktu istirahat tahunan diberikan kepada buruh, perusahaan hendaknya akan mengatur seefisien mungkin sehingga tidak dilakukan

pemanggilan terhadap pekerja yang menikmati hari istirahat tahunannya.

Ketentuan yang mengatur tentang pemberian waktu istirahat bagi pekerja wanita haid, hamil dan bersalin terdapat pada Undang-undang kerja No. 12 1948 sesuai yang diatur dalam pasal 13 yang mengatakan :

- "1. Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.
2. Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak atau gugur kandungan.
3. Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang selama-lamanya 3 bulan, jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan, bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.
4. Dengan tidak mengurangi yang telah ditetapkan pada pasal 10 ayat (1) dan (2) buruh wanita yang anaknya masih menyusui, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja".

Ketentuan pasal di atas, menegaskan bahwa pekerja wanita dilarang melakukan pekerjaan pada hari pertama dan hari kedua waktu haid, maksudnya untuk menjaga kesehatannya, serta kodrat sebagai wanita dihari tertentu mendapat hal demikian kita yang harus hormati mereka.

Selanjutnya sebagaimana dalam Peraturan Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama yang diterapkan dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim pasal 18 menegaskan bahwa :

1. Bagi karyawan yang akan melahirkan berhak atas cuti hamil selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan atau gugur kandungan, dengan mendapat upah.
2. Bagi yang akan mendapat cuti hamil tersebut harus mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada perusahaan, dengan disertai surat keterangan Dokter atau bidan yang merawatnya.

Jadi berdasarkan data yang diperoleh penulis selama penelitian pada perusahaan Kain Sutera Mustaqim mengenai jumlah tenaga kerja yang pernah mendapatkan waktu istirahat tahunan, hamil, maupun waktu istirahat bersalin adalah sebagai berikut :

TABEL 5 : JUMLAH TENAGA KERJA YANG MENDAPAT WAKTU ISTIRAHAT TAHUNAN, HAID, HAMIL, DAN BERSALIN DARI TAHUN 1990 - 1994.

PEKERJA YANG MENDAPAT ISTIRAHAT					
TAHUN	Tahunan	Haid	Hamil	Bersalain	JUMLAH
1990	-	-	-	-	-
1991	-	-	-	-	-
1992	-	-	2	2	4
1993	1	2	1	1	5
1994	-	5	-	-	5

Sumber Data : Perusahaan Kain Sutera Mustaqim 1994

Pekerja wanita yang hendak menggunakan haknya untuk istirahat, harus menyampaikan surat permintaan istirahat kepada majikan selambat - lambatnnya 10 (sepuluh) hari

sebelum waktu istirahat dimulai. Surat permintaan istirahat itu harus disertai surat keterangan Dokter atau jika tidak ada dokter, surat keterangan dari bidan dan jika kedua-duanya tidak ada maka surat keterangan dari pegawai pamong praja yang serendah-rendahnya Camat.

4.2. Faktor-Faktor yang Menghambat dan Mendukung Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama.

Pemerintah, Serikat Pekerja maupun pengusaha setuju bahwa antara serikat pekerja dan pengusaha seharusnya terjalin hubungan ketenagakerjaan yang harmonis. Dalam menghadapi pekerja pihak pengusaha Kain Sutera Mustaqim kadang-kadang bahkan sering menjumpai hambatan-hambatan ataupun kesulitan. Kesulitan ini sering ditimbulkan dari pihak pekerja, sebaliknya pihak pekerja merasa pula bahwa mereka juga mendapat hambatan dari pihak pengusaha. Antara pihak pengusaha dan pekerja sering terjadi ketidakcocokan, konflik dan perselisihan. Persoalan demikian selamanya tidak akan selesai bila masing-masing tidak bersedia mencari jalan keluar. Apalagi kalau hanya saling menyalahkan.

Adapun hambatan-hambatan yang dijumpai dalam melaksanakan Kesepakatan Kerja Bersama pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim adalah :

1. Kurang memahami hak dan kewajiban.

Hambatan ini datangnya bukan merupakan kesengajaan dari pihak pekerja semata-mata. Kekurang pahaman tersebut terutama karena tidak ada pihak-pihak yang memberikan pengertian tentang hak dan kewajiban bagi seorang pekerja. Dalam hal ini yang berhak adalah pengusaha, pemerintah para tokoh masyarakat, dan terutama para pimpinan Serikat Pekerja.

Karena itu peran Depnaker Di Kab. Bone perlu memberikan perhatian. Sebagaimana keterangan yang diberikan oleh Bachrum Sinrang selaku Kasi Hubin Saker pada Kantor Depnaker di Kab. Bone pada penulis pada tanggal 15-Agustus-1994 mengatakan bahwa :

"Departemen Tenaga Kerja hampir setiap tahun memberikan penyuluhan-penyuluhan terhadap para pekerja yang ada dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim di Kab. WAjo begitupun terhadap pengusaha dalam meningkatkan produktifitas kerja secara keseluruhan".

Pekerja berhak bahkan wajib mengetahui hak-hak mereka sebagai pekerja dan sekaligus sebagai warga negara dalam suatu negara yang merdeka. Kepada mereka wajib diberikan petunjuk bahwa mereka berhak dan patut mendapat perlakuan yang baik dan layak, disamping jaminan-jaminan sosial bagi mereka beserta

keluarganya. Mereka juga berhak memperoleh jaminan keamanan bagi masa depan mereka.

Sebaliknya kepada mereka juga perlu diberikan pengertian akan kewajiban-kewajiban mereka. Mereka harus sadar bahwa mereka wajib bekerja selama 7 jam sehari, 40 sampai 50 jam dalam seminggu. Hal-hal tersebut merupakan kewajiban pokok yang minimal harus diketahui dan dilaksanakan oleh pekerja. Karena kurang pengertian pekerja akan kewajiban-kewajibannya tersebut kiranya wajarlah bila pengusaha sering mengeluh.

2. Kurang disiplin.

Ini adalah kenyataan, merupakan kelemahan paling menonjol dari pekerja pada umumnya di Indonesia dan khususnya di Perusahaan Kain Sutura Mustaqim. Kelemahan ini disebabkan oleh kebiasaan-kebiasaan, sikap - sikap, tradisi, dan sebagainya yang sifatnya menghambat. Latar belakang sosial pekerja juga sangat mempengaruhi penegakan disiplin. Datang terlambat di tempat kerja, istirahat melebihi waktu yang ditentukan, sering minta izin meninggalkan tugas dengan alasan tidak sah, merupakan penyakit sebagian pekerja. Disamping memang menjadi tanggungjawab pekerja namun agaknya andil pimpinan perusahaan sendiri dalam menciptakan kurang disiplin pekerja cukup besar. Hal

ini merupakan kenyataan bahwa para karyawan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim sering datang terlambat, ini dikarenakan dalam perusahaan tersebut rata-rata mempekerjakan keluarganya sendiri.

3. Kurang pendidikan.

Seperti diketahui bahwa dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim rata-rata mempekerjakan pekerja yang berpendidikan SMA maka dapatlah mempengaruhi produktifitas kerja. Terlalu sedikit dari mereka yang pernah memperoleh pelatihan formal dalam suatu keterampilan tertentu. Akibatnya ialah upah bagi mereka jadi kurang (karena kurang produktif)

Selanjutnya penulis akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

Adapun yang mendukung pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama yaitu adanya hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan serikat pekerja. Perusahaan tidak boleh menghalangi kegiatannya untuk mengurus Serikat Pekerja dan anggotanya.

Disamping itu hal lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama adalah peran Depnaker dalam mengawasi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama yang diterapkan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim. Dalam hal ini maka Depnaker mengawasi langsung

bagaimana pelaksanaan yang disepakati bersama, kalau-kalau terjadi penyimpangan dalam menjalankan perjanjian kerja atau menyimpang aturan-aturan. Depnaker juga secara langsung melihat keadaan yang ada dalam perusahaan tersebut terutama masalah keselamatan kerja bagi para tenaga kerja.



B A B 5

P E N U T U P

Setelah penulis membahas keseluruhan dari karya ilmiah ini, sebagai kelaziman senantiasa diakhiri dengan kesimpulan dan saran.

Dan sudah barang tentu simpulan dan saran yang akan penulis uraikan pada bagian penutup ini merupakan ikhtiar dari keseluruhan pembahasan ditambah satu penulis berupa saran.

5.1. Simpulan

Dengan berdasarkan beberapa uraian yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim berdasarkan pengamatan, sebagian telah memenuhi syarat-syarat kerja berdasarkan Kesepakatan Kerja Bersama. Walaupun itu masih ada dalam hal-hal tertentu yang diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama belum dapat terlaksana dengan baik, ini disebabkan karena dalam Perusahaan Kain Sutera Mustaqim masih bersifat kekeluargaan. Begitupun dalam hal pemberian upah yang diberikan kepada para pekerja pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim yang berdasarkan pada isi ketentuan Kesepakatan Kerja Bersama pada pasal 8 juga diberikan

berdasarkan keahlian, kecakapan, prestasi kerja dan kondite yang bersangkutan. Dan dalam hal pelaksanaan pemberian waktu istirahat terutama waktu istirahat haid pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim sering tidak digunakan oleh pekerja wanita sebab mengingat pekerjaan diperusahaan yang tertimbun-timbun yang harus diselesaikan secepat mungkin, jadi terpaksa tetap melakukan pekerjaan seperti biasa.

2. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kesepakatan kerja bersama dibidang pemberian upah dan cuti pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim Di Daerah Tingkat II Wajo adalah adanya hubungan yang harmonis antara pengusaha dan serikat pekerja disamping itu hal lain mempengaruhi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama' adalah peran Departemen Tenaga Kerja dalam mengawasi pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama yang diterapkan pada Perusahaan Kain Sutera Mustaqim.

5.2. Saran.

1. Sebaiknya Perusahaan Kain Sutera Mustaqim tidak selalu berpatokan pada sistem kekeluargaan. Ini demi terwujudnya paraturan yang ada kaitannya dengan Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Agar memperhatikan keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pekerja yang ada dalam Perusahaan Kain Sutera

Mustaqim. Segalahnya wajib ditanggapi. Bila pengusaha dapat dan sanggup memenuhi tuntutan sebaiknya segerah dipenuhi, dan bila mana tidak memungkinkan maka sebaiknya kepada pekerja diberikan jawaban pula dengan menyebutkan alasan-alasan yang konkrit dan dapat diterima. Sebisa-bisa diusahakan dengan menggunakan bahasa pekerja, tidak berlarut-larut.

3. Hendaknya tenaga kerja wanita diberi penyuluhan oleh Departemen tenaga kerja Republik Indonesia utamanya pemahaman mereka terhadap hak-hak dan kewajiban mereka selaku tenaga kerja, serta hendaknya setiap perusahaan mengadakan penataran tentang Hubungan Industrial Pancasila pada setiap karyawannya baik tenaga kerja pria, maupun tenaga kerja wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Martoyo Rahmat, 1991, Serikat Pekerja Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama, Jakarta, Fikahati Aneska.
- Djumaldji, 1992, Perjanjian Kerja, Jakarta, Bina Aksara.
- Hidayat, 1976, Dasar-dasar Hubungan Perburuhan Indonesia, Jakarta, PT Erlangga.
- Halili Toha dan Hari Pramono, 1982, Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh, Jakarta, Bina Aksara.
- Kartasapoetra, 1983, Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Bandung, Armico.
- Sendjum H. Manulang, SH, 1990, Pokok-Pokok Hukum Ketenaga-kerjaan Indonesia, Jakarta, Rieneka Cipta.
- Soeharmoko, P, 1976, Masalah Tenaga Kerja dan Perundang-undangan, Jakarta, Djambatan.
- Masdim Pranota, 1993, Sorotan Pers tentang Ketenaga-kerjaan, Jakarta, PWI Jaya.
- Yahya Harahap, 1992, Segi-segi Hukum Perjanjian, Bandung, Alumni.
- Soepomo, 1980, Pengantar Hukum Perburuhan, Djakarta.
- Soepomo, Iman, 1986, Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-paraturan, Jakarta, Djambatan
- , 1993, Peraturan Upah Minimum Regional dan Sub Sektoral di 27 Prof. di Indonesia pada Perusahaan Swasta, Jakarta, Sinar Grafika.
- , 1977, Badan Pembinaan Hukum Nasional Simposium Hukum Perburuhan, Bina Cipta

PERTEMUAN SUTERA MUSTAQIEM

KESERPAKATAN KERJA BERSAMA (KKB)

PERTEMUAN SUTERA MUSTAQIEM

S E N G K A N G

BERSAMA DENGAN

SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA

UNIT KERJA INDUSTRI

PERTEMUAN SUTERA MUSTAQIEM

S E N G K A N G W A J O



Songkang, 8 Juni 1994.

Honor : 065/MTQ/IV/1994
Lampiran : 5 (lima) Eksp. l.
Perihal : Permohonan Perpanjangan KKB.

Kepada Yth.
Bapak Kepala Kantor
Dep. Tenaga Kerja
Kabupaten Bone
di-

WATAMPONE.

Dengan hormat,

Bersama ini kami ajukan permohonan perpanjangan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), sesuai dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1954 yo Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 1954 dengan menyampaikan keterangan sebagai berikut :

1. Nama Perusahaan	: Pertemuan Sattara PT. MUSTAQIEM
2. Alamat Perusahaan	: Jl. A. Pagguru I No. 12 Songkang
3. Tahun Pendirian Perusahaan	: Tahun 1983.-
4. Sektor 1)	: Industri
5. Status Usaha 2)	: Perorangan (Swasta)
6. Nama/Alamat Pengurus yang bertanggung jawab di Perusahaan	: Haji Mustakim : Jl. A. Pagguru I No. 12 Songkang
7. Jumlah Pekerja - Perempuan - Laki laki	: 52 Orang : 44 Orang : 8 Orang
8. Nama Serikat Pekerja	: EPSI Unit Kerja Pertemuan PT. Mustaqiem
9. Alamat Serikat Pekerja	: Jl. A. Pagguru I No. 12 Songkang
10. Jumlah Anggota Serikat Pekerja	: 75 Orang
11. Waktu berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama	: 2 (dua) tahun }
12. Peraturan Perusahaan/KKB yang no liputi beberapa Perusahaan	: 1 (satu) Perusahaan
13. Perjanjian Perusahaan/KKB yang dimintakan Pendaftarannya	: Perpanjangan.





MUKADIMAH

Bahwa pada hakikatnya Perusahaan dan Karyawan menyadari perlu adanya ketentuan tentang syarat-syarat kerja, oleh karena itu sudah pada sahnya untuk menetapkan suatu Kesepakatan Kerja Bersama.

Kesepakatan Kerja Bersama sebagai hasil dari kolaborasi bersepakat merupakan penentuan syarat-syarat kerja dari yang paling tepat karena merupakan hasil musyawarah untuk mufakat sebagai pelaksanaan Program Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

Tujuan dari diadakannya Kesepakatan Kerja Bersama ini ialah sebagai berikut :

1. Menjelaskan hak-hak dan kewajiban dari Perusahaan, Serikat Pekerja /Karyawan.
2. Menetapkan syarat-syarat kerja bagi karyawan.
3. Memperteguh dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis didalam perusahaan untuk suatu waktu tertentu.
4. Melanjutkan serta meningkatkan hubungan dan kerjasama yang harmonis antara pengusaha dan karyawan.

Dengan berlandaskan hubungan kerja yang harmonis dimana terdapat hubungan kerja saling hormat menghormati, saling percaya mempercayai, perusahaan beserta karyawan/serikat pekerja akan dapat menyumbangkan bagian masing-masing untuk ikut serta dalam Program Pembangunan Pemerintah pada umumnya dan khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

BAB I
Pasal 1
UMUM



Yang bertanda tangan di bawah ini :

- I. Pengusaha : Perburmaan Sutera PT. Mustajim
A l a m a t : Jl. A. Pagguru I No. 12 Senggang

Didalam hal ini diwakili oleh

1. N a m a : Haji Mustajim
2. Jabatan : Pimpinan

Yang bertindak untuk dan atas nama Pengusaha, dan selanjutnya dalam hal Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini disebut Pengusaha.

- II. Serikat Pekerja : Unit Kerja Perburmaan Sutera
PT. Mustajim

A l a m a t : Jl. A. Pagguru I No. 12 Senggang

Didalam hal ini diwakili oleh

1. N a m a : Dns. A. Safri
2. Jabatan dalam Organisasi : K e t u a

Yang bertindak untuk dan atas nama Pekerja dan selanjutnya dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini disebut Pekerja (Karyawan).

Memerangkan bahwa Pengusaha dan Pekerja telah mengadakan musyawarah dan perundingan yang diselenggarakan pada tanggal 1 Desember 1990, bertempat di lokasi Perusahaan telah sepekat sesepakat menyetujui dan mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama yang berisi sebagai berikut :

Pasal 2

MAKSUD KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

Dengan ini menyadari sepenuhnya sendi-sendi hubungan Industrial Pancasila, maka dibuatlah Kesepakatan Kerja Bersama antara Pengusaha dan Serikat Pekerja, antara Pekerja dan Pengusaha dimana tercantum syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan lain-lain sesuai dengan Undang-Undang No.21 Tahun 1954.

Pasal 3

LUASNYA KESEPAKATAN

1. Bahwa setelah disepakati antara Pengusaha dan Serikat Pekerja bahwa Kesepakatan Kerja Bersama ini.

2. Disamping



2. Disamping itu Pengusaha dan Serikat Pekerja tetap mempunyai hak-hak dan hanya akan tunduk kepada Undang-Undang atau Peraturan Pekerja yang berlaku.
3. Disamping Kesepakatan Kerja Bersama ini, Kesepakatan tambahan, memorandum yg menyangkut persoalan-persoalan setempat dapat diadakan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja setempat dengan ketentuan bahwa Kesepakatan setempat tidak bertentangan dengan Kesepakatan Kerja Bersama.
4. Bahwa Kesepakatan Kerja Bersama atau Collective Labour Agreement (CLA) ini disebut " Kesepakatan Kerja Bersama "
5. Pengakuan hak-hak Perusahaan dan Serikat Pekerja.
 - a. Untuk menghindari kesimpang siuran maka perlu ditegaskan bahwa mengatur jalannya perusahaan dan para karyawan adalah fungsi dan tanggung jawab perusahaan. Dalam menjalankan usaha perusahaan akan tetap menaati syarat-syarat kerja yang tercantum dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya.
 - b. Dilain pihak telah diakui bahwa fungsi Serikat Pekerja adalah mewakili anggota-anggotanya yang menjadi karyawan Perusahaan, baik karena individual maupun kolektif, dalam bidang-bidang pekerjaan, soal-soal mengenai hubungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi karyawan, pengakuan terhadap pihak-pihak karyawan tidaklah diartikan sebagai pengurangan hak & kewajiban perusahaan terhadap para karyawannya secara perorangan.

DAB II

Pasal 4

PENGAKUAN TERHADAP FASILITAS/BAGI SERIKAT PEKERJA

Perusahaan mengakui bahwa Serikat Pekerja yang menandatangani Kesepakatan Kerja Bersama ini sebagai Organisasi Karyawan-karyawan yang mewakili anggota-anggotanya yang bekerja pada perusahaan.

Pasal 5

FASILITAS BAGI SERIKAT PEKERJA

1. Perusahaan tidak menghalang-halangi kegiatan dan perkembangan Serikat Pekerja.
2. Dalam menjalankan kegiatan untuk mengurus Serikat Pekerja dan anggotanya maka kepada Serikat Pekerja yang ditunjuk Ketua Serikat Pekerja di berikan kesempatan sepenuhnya.

Pasal 6

BANTUAN PERUSAHAAN UNTUK SERIKAT PEKERJA

1. Pungutan iuran/dana untuk Serikat Pekerja, Perusahaan akan membantu Serikat Pekerja dalam melaksanakan pungutan/dana/iuran berupa sumbangan dengan memotong langsung dari upah karyawan.
2. Pungutan iuran/dana atau sumbangan tersebut dilakukan dengan pengisian formulir yang memberikan kuasa kepada Serikat Pekerja untuk memotong upahnya.
3. Perusahaan akan menyediakan papan pengumuman bagi Serikat Pekerja, untuk mempostingkan pengumuman, bulletin-bulletin dan tanpa mengurangi hak dan wewenang maka penempatan pengumuman tersebut dianggap perlu untuk memberikan terlebih dahulu kepada perusahaan maksud pemberitahuan tersebut semata-mata untuk menjalin hubungan pekerjaan yang harmonis.

BAB III

Pasal 7

HUBUNGAN KERJA

1. Penerimaan karyawan baru dip perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, dan untuk diterima menjadi karyawan harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disamping tersebut diatas calon karyawan harus lulus dalam ujian/test yang diadakan oleh perusahaan.
3. Calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diterima sebagai karyawan dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan terhitung sejak ia bekerja dip perusahaan.
4. Selama dalam masa percobaan masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat.
5. Seorang karyawan yang telah menyelesaikan masa percobaan dengan baik diangkat sebagai karyawan sesuai dengan status penggolongannya.

BAB IV

Pasal 8

WAKTU KERJA/HARI KERJA DAN JAM KERJA

1. Dengan memperhatikan Perundangan/ketentuan yang berlaku, hari kerja biasa dip perusahaan adalah hari Senin sampai hari Sabtu.

2. Jam kerja



2. Jam kerja di Perusahaan 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan bahwa apabila Perusahaan memerlukan kerja shift maka karyawan harus bersedia untuk melaksanakan jam kerja tersebut dengan seizin Departemen Tenaga Kerja setempat.

3. Jam kerja di Perusahaan diatur sebagai berikut :

Hari Senin s.d. Kamis	Jam : 08.00 - 12.00
	12.00 - 13.00 Istirahat.
	13.00 - 16.00
Hari Jum'at	Jam : 08.00 - 11.00
	11.00 - 13.00 Istirahat.
	13.00 - 16.00
Hari Sabtu	Jam : 08.00 - 12.00
	12.00 - 13.00 Istirahat.
	13.00 - 15.00

DAB V

Pasal 9

WAKTU KERJA LEMBUR

1. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang dilakukan diluar waktu kerja biasa dengan terlebih dahulu ada izin dari Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat
2. Karyawan bersedia untuk bekerja lembur menurut tata cara yang ditetapkan oleh perusahaan atau dalam hal keadaan sebagai berikut :
 - a. Untuk memenuhi rencana perusahaan.
 - b. Jika pada suatu waktu tertentu ada pekerjaan tertumpuk harus sudah diselesaikan dan tidak dapat ditengguhkan.
 - c. Dalam keadaan mendesak, apabila pekerjaan tidak diselesaikan akan membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja.
 - d. Dalam hal pekerjaan beres harus menggantikan atau melanjutkan pekerjaan, penggantinya yang tidak datang.
 - e. Dalam hal seorang karyawan karena keadaan yang layak tidak dapat bekerja lembur, karyawan tersebut harus melaporikan terlebih dahulu kepada pengusaha.
3. Penetapan upah lembur disesuaikan dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku yaitu Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.72/MENT/1984, tentang dasar perhitungan upah lembur yang dikeluarkan pada tgl. 3 Maret 1984.



Cara perhitungan lembur/upah lembur adalah sebagai berikut :

A. Apabila bekerja lembur dilakukan pada hari kerja biasa-

- Untuk jam kerja pertama harus dibayar upah kerja lembur sebesar $1\frac{1}{2}$ (satu setengah) kali upah biasa sejam.
- Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah kerja lembur sebesar 2 (dua) kali upah biasa sejam.

B. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat/mingguan dan Hari Raya Resmi.

1. Untuk setiap jam kerja batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayarkan upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah biasa sejam.
2. Untuk jam kerja pertama, selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek jatuh pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayarkan upah sebesar 3 (tiga) kali upah biasa sejam.
3. Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dan seterusnya dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah biasa sejam.
4. a. Yang dimaksud " Upah " dalam keputusan ini tiap-tiap pembayaran berupa uang terdiri dari upah pokok dan tunjangan-tunjangan serta semua pembayaran yang berupa uang maupun barang secara teratur untuk diri pekerja sendiri.
b. Cara menghitung upah biasa sejam adalah sebagai berikut :
 - Upah Bulanan = $1/12$ upah sebulan.
 - Upah Harian = $3/20$ dari upah sehari.
 - Upah Borongan = $1/7$ dari upah rata-rata sehari.

Pasal 10

SISTEM PENGAJARAN

1. Penetapan gaji/upah pada dasarnya ditetapkan berdasarkan keahlian, kecakapan, prestasi kerja dan konduite yang bersangkutan.

2. Kenaikan

2. Kenaikan upah tidak dilaksanakan secara otomatis tetapi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan atas dasar prestasi dan konduite kerja masing-masing karyawan dan hal inilah dilakukan peninjauan setahun sekali.

3. Sistem pengupahan untuk karyawan diatur menurut status karyawan itu sebagai upah harian dan bulanan dengan susunan upah sebagai berikut :

UPAH PEKERJA (HARIAN)

- Upah Minimum	= Rp. 2.300,- / Hari
- Upah Maksimum	= Rp. 3.000,- / Hari

BULANAN (MINIMUM)

- Gaji Pokok	= Rp. 75.000,-
- Tunjangan Jabatan	= -
- Tunjangan Pengobatan	= Rp. 8.000,-
- Tunjangan Malam	= Rp. 17.500,-
- H a r i a n	= -
- Borongan	= -

Pasal 11

TUNJANGAN HARI RAYA

Menjelang hari raya/tahun baru perusahaan memberikan tunjangan pengganti THR kepada karyawan sekurang-kurangnya sebesar 1 (satu) bulan upah yang sudah bekerja pada perusahaan lebih dari 3 (tiga) bulan dan pembayarannya dilakukan selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum hari raya masing-masing.

BAB VI

BAHAYUAN SOSIAL

Pasal 12

PENYAWAITAN DAN PENGOBATAN

1. Untuk memelihara kesehatan pada karyawan perusahaan menyediakan fasilitas pengobatan pada lembaga kesehatan yang ditunjuk oleh perusahaan dan pembayaran/pembiayaan ditanggung oleh perusahaan.
2. Bagi karyawan yang akan menggunakan fasilitas tersebut harus terlebih dahulu minta ijin kepada perusahaan.
3. Bagi karyawan yang dalam keadaan mendesak memerlukan perawatan dan pengobatan diluar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan akan memberikan bantuan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.

Pasal 13

UPAH SELAMA SAKIT



1. Apabila karyawan sakit dan dapat dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter, maka upahnya akan dibayar.
2. Apabila karyawan sakit dalam jangka waktu yang dapat dibuktikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 3 Bulan Pertama dibayar = 100 %
 - 3 Bulan Kedua dibayar = 75 %
 - 3 Bulan Ketiga dibayar = 50 %
 - 3 Bulan Keempat dibayar = 25 % (sampai dengan bulan ke- 12).
3. Dan apabila ternyata karyawan yang bersangkutan belum mampu bekerja kembali maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Pasal 14

TUNJANGAN KECELAKAAN KERJA

1. Apabila karyawan mendapatkan kecelakaan sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja maka perusahaan akan memberikan ganti kerugian sebagai diatur dalam Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 (Undang-Undang No.2/1951)
2. Macamnya ganti kerugian seperti yang dimaksud dalam ayat 1 tersebut diatas berupa :
 - Biaya pengangkutan karyawan dari tempat kecelakaan kerumahnya atau kerumah sakit.
 - Biaya perawatan dan pengobatan.
 - Biaya penguburan.
 - Tunjangan kecelakaan.

Pasal 15

TUNJANGAN KEMATIAN BUKAN OLEH KARENA KECELAKAAN KERJA

1. Apabila karyawan meninggal dunia bukan oleh karena kecelakaan kerja atau karena kesengajaan karyawan maka perusahaan akan memberikan sumbangan ke pada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Upah dalam bulan yang sedang berjalan.
 - Sumbangan ongkos penguburan, minimal Rp. 50.000,-
 - Uang duka yang besarnya disesuaikan dengan masa kerjanya dengan berpedoman pada ketentuan PHT.No.4 Th. 1986 (Peraturan Menteri Tenaga Kerja).

2. Dan



2. Dan apabila keluarga karyawan yang meninggal dunia maka perusahaan akan memberikan sumbangan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan minimal Rp. 35.000,-

BAB VII

ISTIRAHAT MINGGUAN/TAHUN/HAMIL/IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN & HARI LIBUR

Pasal 16

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

Pasal 17

ISTIRAHAT TAHUNAN

1. Setiap karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak atas istirahat tahunan selama 12 hari kerja dengan mendapatkan upah penuh.
2. Perusahaan dapat menunda istirahat tahunan dan istirahat tahunan tersebut dapat dibagi dalam beberapa bagian asal satu bagian terdapat sekurang-kurangnya 6 (enam) hari kerja terus-menerus.
3. Bagi karyawan yang akan menggunakan istirahat tahunannya, karyawan harus mengajukan permohonan terlebih dahulu seminggu sebelumnya kepada pimpinan perusahaan.
4. Perusahaan akan memberitahukan bilamana hak atas istirahat tahunannya kepada karyawan.
5. Hak atas istirahat tahunan gugur bilamana waktu 6 (enam) bulan setelah lahirnya hak tersebut karyawan ternyata tidak mempergunakan haknya bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh perusahaan.



Pasal 18
CUTI HAMIL/KEGUGURAN

1. Bagi karyawan wanita yang akan melahirkan berak atas cuti hamil selama $1\frac{1}{2}$ (satu setengah) bulan sebelum dan $1\frac{1}{2}$ bulan setelah melahirkan atau gugur kandungan, dengan mendapat upah penuh.
2. Bagi yang akan menggunakan cuti hamil tersebut harus mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada perusahaan, dengan disertai surat keterangan dokter atau bidan yang merawatnya.

Pasal 19

IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN DENGAN MENDAPAT UPAH/TANPA UPAH

1. Perusahaan dapat memberikan izin kepada karyawan meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh apabila :
 - a. Pernikahan karyawan sendiri = 2 (dua) hari
 - b. Pernikahan/pengkhitanan anak karyawan = 1 (satu) hari
 - c. Isteri karyawan melahirkan = 1 (satu) hari
 - d. Suami/isteri/anak karyawan meninggal dunia = 2 (dua) hari
2. Izin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari perusahaan kecuali dalam keadaan mendesak bukti-bukti tersebut dapat di ajukan kemudian.
3. Atas pertimbangan-pertimbangan perusahaan izin meninggalkan pekerjaan di luar ketentuan-ketentuan tersebut diatas dapat diberikan tanpa upah.
4. Setiap karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa izin perusahaan atau surat keterangan/alasan yang dapat diterima oleh perusahaan dianggap mangkir.

HAB VIII

Pasal 20

KESSELATAN KERJA DAN PERLENGKAPAN KERJA

1. Setiap karyawan wajib menjaga keselamatan dirinya dan karyawan lainnya dan wajib memakai alat-alat keselamatan kerja yang telah disediakan perusahaan serta mengikuti/mematuhi ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan kerja dan perlindungan kerja yang berlaku.

2. Apabila



2. Apabila karyawan menemui hal-hal yang dapat membahayakan terhadap perusahaan dan keselamatan karyawan, harus segera melaporkan kepada pimpinan perusahaan/atasannya.
3. Diluar waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan setiap karyawan tidak diperbolehkan memakai/menggunakan alat-alat atau perlengkapan kerja milik perusahaan untuk keperluan pribadi.
4. Setiap karyawan wajib menjaga alat-alat/perlengkapan kerja dengan baik dan teliti.

BAB IX

Pasal 21

TATA TERTIB PERUSAHAAN DAN KEWAJIBAN-KEWAJIBAN KARYAWAN

1. Setiap karyawan harus hadir/berada ditempat kerja masing-masing tepat pada waktunya yang telah ditetapkan dan demikian pula pada waktu pulang meninggalkan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Setiap karyawan wajib mengisi daftar absensi/menyerahkan kartu kerja pada tempat yang telah ditetapkan baik pada waktu masuk/pulang bekerja dan harus diserahkan/diisi oleh karyawan sendiri, apabila tidak melakukan/mengisi daftar absensi tersebut yang bersangkutan dianggap mangkir, dan upahnya tidak dibayar.
3. Setiap karyawan wajib mengikuti dan mematuhi seluruh petunjuk-petunjuk atau instruksi-instruksi yang diberikan oleh atasannya atau pimpinan perusahaan, yang berwenang memberikan petunjuk-petunjuk/instruksi.
4. Setiap karyawan wajib melaksanakan seluruh tugas dan kewajibannya yang diberikan kepadanya oleh perusahaan.
5. Setiap karyawan wajib menjaga dan memelihara dengan baik semua milik perusahaan dan agar segera melaporkan kepada pimpinan perusahaan apabila menemui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian perusahaan.
6. Setiap karyawan wajib memelihara dan memegang teguh rahasia perusahaan, terhadap siapapun mengenai segala yang diketahuinya mengenai perusahaan.
7. Setiap karyawan wajib melapor kepada pimpinan perusahaan apabila ada perubahan-perubahan akan status dirinya, susunan keluarga, perubahan alamat dan sebagainya.

B. Setiap



8. Setiap karyawan memelihara semua alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya sebelum mulai bekerja atau akan meninggalkan pekerjaannya sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan bahaya yang akan mengganggu pekerjaan.
9. Dan lain-lain sebagainya.

Pasal 22

LARANGAN LARANGAN HARI KARYAWAN

1. Setiap karyawan dilarang membawa/menggunakan barang-barang/alat-alat milik perusahaan keluar dari lingkungan perusahaan tanpa seizin pimpinan perusahaan yang berwenang.
2. Setiap karyawan dilarang melakukan pekerjaan yang bukan bagiannya/tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki ruangan lain yang bukan bagiannya, kecuali atas perintah/seizin atasannya.
3. Setiap karyawan dilarang menjual/memperdagangkan barang-barang berupa apapun atau mengadakan daftar sokongan, menampelkan/mengedarkan foster-foster yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya tanpa seizin pimpinan perusahaan.
4. Setiap karyawan dilarang minum minuman keras, mabuk ditempat kerja, membawa/menyimpan/menyalahgunakan bahan narkotika, melakukan segala macam perjudian dan bertengkar/berkelahi sesama karyawan/pimpinan di dalam perusahaan.
5. Setiap karyawan dilarang membawa senjata apa/ijazah kedalam lingkungan perusahaan.
6. Setiap karyawan dilarang melakukan tindakan a susila.
7. Dan lain-lain sebagainya.

BAB X

Pasal 23

PELANGGARAN TATA TERTIB YANG DAPAT MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUB. KERJA

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan, pelanggaran hukum atau merugikan perusahaan dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-undang yang berlaku yaitu Undang-undang No.12 /1964. Antara lain yang termasuk pelanggaran berat :

a. Melakukan ...



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

Pasal 24

PEMBERIAN SURAT PERINGATAN

1. Pengusaha dapat memberikan surat peringatan lisan/tertulis kepada setiap - karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja perusahaan antara la in sebagai berikut :
 - a. Tidak mematuhi ketentuan-ketentuan keselamatan kerja, petunjuk-petunjuk atasan dan lain-lain sebagainya.
 - b. Sering datang terlambat atau pulang mendahului waktu yang telah ditentu kan.
 - c. Menolak perintah yang laya k.
 - d. Melalaikan kewajiban secara serampangan.
 - e. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun telah dicoba dimana-mana.
 - f. Dan lain-lainnya.
2. Kepada karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan akan di berikan surat peringatan secara tertulis yaitu :
 - Surat peringatan pertama
 - Surat peringatan kedua
 - Surat peringatan ketiga
 - Surat peringatan keempat
3. Surat peringatan tidak perlu diberikan menurut urutannya tetapi dapat di nilai menurut besar kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.



4. Masing-masing surat peringatan mempunyai masa berlaku selama 6 (enam) bulan dan apabila ternyata yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran lagi maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Pasal 25

M A N G K I R

1. Apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa izin atau alasan yang dapat diterima oleh perusahaan maka karyawan tersebut dianggap mangkir, dan kepadanya pada hari tidak masuk kerja upahnya tidak dibayar.
2. Apabila karyawan mangkir/tidak masuk kerja tanpa surat keterangan yang sah/diterima perusahaan selama 6 (enam) hari berturut-turut atau 8 (delapan) hari dalam waktu yang sebulan maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-undang No.12 /1964, (dengan memberikan surat panggilan antara dua hari).

Pasal 26

S C H O R S I N G

1. Schorsing dapat dikenakan kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib kerja atau tidak menjalankan kewajibannya sebagai mana mestinya atau tindakan yang merugikan perusahaan.
2. Jangka waktu schorsing paling lama 1 (satu) bulan kecuali menunggu keputusan P-4 Daerah/Pusat. Dan selama schorsing upahnya dibayar 50% dari gaji.

Pasal 27

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

1. Bagi karyawan yang telah melakukan pelanggaran berat atau telah diberikan surat peringatan, setelah 3 (tiga) kali, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-undang No. 12 Tahun 1964.
2. Bagi karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan, dapat mengajukan permohonan secara resmi sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya kepada Pimpinan Perusahaan.

PEHYELESAN KRIUH KESAH PERUSAHAAN



1. Apabila terjadi keluhan-keluhan/kekurang puasan dari karyawan atas keadaan tertentu, maka sedapat mungkin akan diselesaikan secara musyawarah dengan prosedur yang tertib, dengan menyampaikan/membicarakan melalui atasannya dan apabila belumdapat diselesaikan diteruskan kepada yang lebih tinggi.
2. Apabila tidak dapat diselesaikan oleh karyawan sendiri maka persoalannya diselesaikan bersama-sama dengan Serikat Pekerja (SP).
3. Apabila ternyata juga tidak dapat diselesaikan antara Serikat Pekerja (SP) dan Pimpinan Perusahaan maka baru dimintakan bantuannya Departemen Tenaga Kerja stempat untuk dapat diselesaikan lebih lanjut.

BAB XII

Pasal 29

PROGRAM KELUARGA BERENCANA (KB) DIPERUSAHAAN

1. Program Keluarga Berencana adalah merupakan salah satu bagian untuk memungking peningkatan kesejahteraan pekerja, untuk itu perlu adanya peran serta aktif dari pihak pekerja maupun perusahaan.
2. Bahwa untuk pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Perusahaan perlu adanya Unit/Personil yang menanganinya.
3. Untuk kelancaran Program tersebut, perusahaan akan membantu sesuai dengan kemampuan yang ada.

Pasal 30

KOPERASI KARYAWAN

Untuk membantu meringankan beban hidup karyawan dan keluarganya, dianggap perlu jika memungkinkan perusahaan dapat membantu membentuk Koperasi Karyawan untuk dikelola dengan baik.

Dalam pembentukan Koperasi tersebut pihak Pengusaha dapat membantu memberikan modal kerja/usaha sesuai dengan kebutuhan serta memberikan fasilitas berupa tempat/ruang kerja untuk Koperasi Karyawan tanpa dipungut biaya. Untuk meningkatkan Koperasi Karyawan tersebut, karyawan diharapkan menjadi anggota Koperasi serta dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan anggaran rumah tangga demi suksesnya Koperasi Karyawan tersebut.



BAB XIII
Pasal 31
P E N U T U P

1. Kesepakatan Kerja Bersama ini mulai berlaku sejak ditanda tangani (berlaku 2 tahun).
2. Bilamana salah satu pihak akan mengadakan pembaharuan harus diberitahukan terlebih dahulu kepada pihak lainnya sedikitnya 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya KKB ini.
3. Apabila sampai akhir berlakunya KKB ini tidak ada pemberitahuan untuk perubahan/pembaharuan dari salah satu pihak, maka KKB ini dapat diperpanjang berlakunya 1 (satu) tahun.
4. Bilamana didalam KKB ini ada hal-hal yang bertentangan dengan PeraturanPerundang-undangan Kotonogakerjaan menjadi batal dan yang berlaku adalah sesuai dengan ketentuan yang ada.
5. Kesepakatan Kerja Bersama ini diberitahukan kepada Pekerja atau Anggota Serikat Pekerja.
6. Demikian KKB ini dibuat dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak dengan penuh pengertian dan kesadaran untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

PENYAKSIAN PENANDA TANGANAN
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA PERIODE 1994 - 1996

A n t a r a

Pertemuan Sutera PT. MUSTAQIEM

D e n g a n

SPSI UNIT KERJA Pertemuan Sutera PT. MUSTAQIEM

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa KKB antara Pertemuan Sutera PT. Mustaqiem dengan SPSI Unit Kerja Pertemuan Sutera PT. Mustaqiem, mulai berlaku sejak ditanda tangani kedua belah pihak (berlaku 2 tahun) yang didaftar pada Ditjen BINAWAS, Departemen Tenaga Kerja RI sesuai Undang-undang No. 21 Tahun 1954 dengan resmi berlaku :

Ditandatangani di : Sengkang

Pada Tanggal : _____

SPSI UNIT KERJA

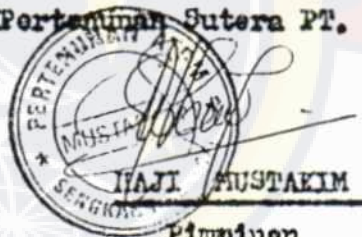
Pertemuan Sutera PT. MUSTAQIEM



Dr. A. SAERI

Ketua

Pertemuan Sutera PT. MUSTAQIEM



HAJI MUSTAKIM

Pimpinan

Penanda tangan Kesepakatan Kerja Bersama ini Disaksikan

Oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja

Propinsi Sulawesi Selatan



KORANAYAT, BE
NIP. 160002369

TEAM PERUNDING
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
PERIODE 1994-1996

SPSI UNIT KERJA PERTENUNAN

SUTRA PT. MUSTAQIEM

PIMPINAN PERUSAHAAN

1. DRS. A. SAFRI	Ketua	1. HAJI MUSTAKIM	Ketua
2. DRA. LINDARYANI	Wk1.Ketua	2. HAJI MARTAWIAH	Sekretaris
3. NURJANNA	Sekretaris	3. USMAN, B	Anggota
4. A S S E	Anggota	4. MUH. YUSUS	Anggota
5. IRAWATI	Anggota		

UNIVERSITAS
BOSOWA



MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
NO. KEP- 39 /MEN/1994

TENTANG :

PENINGKATAN UPAH MINIMUM REGIONAL
DAERAH SULAWESI SELATAN

MENTERI TENAGA KERJA RI,

Menimbang

- a. bahwa Upah Minimum Regional Daerah Sulawesi Selatan se bagaimana ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-85/MEN/1992 tanggal 24 Februari 1992, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan harga ke butuhan sehari-hari;
- b. bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja di Daerah Sulawesi Selatan, perlu di adakan peningkatan upah minimum yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Mengingat

- 1. Keputusan Presiden RI No. 134 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. 83 Tahun 1993;
- 2. Keputusan Presiden RI No. 96/M Tahun 1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI ;
- 3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum ;
- 4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-06/MEN/1989 tentang Ralat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum ;
- 5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER - 05/MEN/1989 ;
- 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-139/MEN/1983 yo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-525/MEN/1988 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja.

Memperhatikan :

Rekomendasi Gubernur Kepala Daerah Tk. I Sulawesi Selatan No. : 561/5961/Binsos tanggal 2 Desember 1993.

M E M U T U S K A N :

Menetapkan :

PERTAMA

: Meningkatkan Upah Minimum Regional Daerah Sulawesi Selatan

KEDUA

: Besarnya Upah Minimum Regional Daerah Sulawesi Selatan se bagaimana dimaksud Amar PERTAMA dengan standard waktu kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu dari Rp. 1.750,- per hari ditingkatkan menjadi Rp. 2.300,- per hari dan Rp. 69.000,- per bulan bagi pekerja bulanan.

KETIGA

- KETIGA** : 1. Upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75 % dari upah minimum.
2. Upah Minimum Regional tersebut adalah upah yang diterima dalam bentuk uang, tidak termasuk tunjangan-tunjangan yang bersifat perangsang.
3. Bagi perusahaan yang upah minimumnya lebih kecil dari penetapan ini, dan bagi perusahaan yang upah minimumnya lebih besar dari penetapan ini tidak dibenarkan untuk dikurangi atau diturunkan.
4. Segala tunjangan tidak tetap dan atau fasilitas yang telah biasa diberikan kepada tenaga kerja, tetap diberikan diluar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Amar Kedua.
- KEEMPAT** : Dengan ditetapkannya Upah Minimum Regional pada Amar KEDUA, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.KEP-85/MEN/1992 tanggal 24 Pebruari 1992, dan Kotetapan Upah Minimum Sektoral dan Sub Sektoral yang lebih rendah dari kotetapan ini dinyatakan tidak berlaku lagi.
- KELIMA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 April 1994, dengan ketentuan apabila dikemjadian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagai mana mestinya.-

Ditetapkan di : J A K A R T A
Pada tanggal : 26 Januari 1994.-

MENTERI TENAGA KERJA R.I.

d.t.o/ cap

DKS. ABDUL LATIEF

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth.

1. Ketua Dewan Penelitian Pengupahan Nasional di Jakarta ;
2. Sekjen, Irjen Dep. Tenaga Kerja di Jakarta ;
3. Dirjen Binawas Dep. Tenaga Kerja di Jakarta ;
4. Ketua Komisi VI DPR RI di Jakarta ;
5. Gubernur Kepala Daerah Tk. I Sulawesi Selatan di Ujung Pandang ;
6. Direktur Utama PT. ASTEK (Persero) di Jakarta ;
7. Direktur BPJS Mitjen Binawas Depnaker di Jakarta ;
8. Kakanwil Depnaker Prop. Sulawesi Selatan di Ujung Pandang ;
9. Kepala Biro Hukum & KLN Depskop. di Jakarta ;
10. Ketua DPPD Prop. Sulawesi Selatan di Ujung Pandang ;
11. Ketua DPD APINDO Prop. Sulawesi Selatan di Ujung Pandang ;
12. Ketua DPD SPSI Prop. Sulawesi Selatan di Ujung Pandang ;
13. Seluruh Kakandepnaker Daerah Tk.II se Sulawesi Selatan ;
14. Seluruh DPPD di Indonesia ;
15. P e r t i n g g a l .-

Disalin sesuai aslinya oleh
yang menyalin,

J. THAWRIN, HF.-

NIF. 160026974

DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KANTOR WILAYAH PROPINSI SULAWESI SELATAN
JL. PERINTIS KEMERDEKAAN No. 69
TELP. 510190
UJUNG PANDANG

K E P U T U S A N
KEPALA KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN TENAGA KERJA
PROPINSI SULAWESI SELATAN

No. **Kep. SP00 / W.18 / 7 / 1994**

TENTANG

PENDAFTARAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

ANTARA

Pertemuan Sutra Mustajim

DENGAN

Unit Kerja SPSI Pertemuan Sutra Mustajim

KEPALA KANTOR WILAYAH DEPNAKER PROPINSI SULAWESI SELATAN

nbang : 1. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintahan No. 49 tahun 1954
da- : 2. Bahwa berdasarkan surat Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja
Kabupaten / Kota **Makassar Bone No. B. 504 / W.18 / K.4 / 1994**
Tanggal, 8 September 1994 Telah mengajukan permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama antara :

Pertemuan Sutra Mustajim dengan

Unit Kerja SPSI Pertemuan Sutra Mustajim

3. Bahwa oleh karena itu permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama pada butir (2) di atas berdasarkan ketentuan tersebut pada butir (1) perlu ditetapkan sebagaimana tersebut dalam diktum keputusan di bawah ini.

ngat : 1. Undang-undang No. 21 tahun 1954;
2. Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954;
3. Keputusan Presiden No. 44 tahun 1974;
4. Keputusan Presiden No. 15 tahun 1984;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 01 / MEN / 1985.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 348 / Men / 1992.
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 97 / Men / 1993

M E M U T U S K A N

tapakan :
ma : Kesepakatan Kerja Bersama antara :

Pertemuan Sutra Mustaqim dengan

Unit Kerja SPSI Pertemuan Sutra Mustaqim

Mulai berlaku pada tanggal ~~17 September 1994~~
sampai dengan tanggal **16 September 1996**

telah didaftar pada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan

: Bilamana diadakan perubahan dalam Kesepakatan Kerja Bersama tersebut di atas atau bila-
mana waktu berlakunya diperpanjang, kedua belah pihak harus melaporkan kepada Kepala
Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan

: Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

1. **Pemimpin Pertemuan Sutra Mustaqim dengan**

2. **Unit Kerja SPSI Pertemuan Sutra Mustaqim**



Dikeluarkan di : Ujung Pandang
Pada tanggal : 14 - 12 - 94

Kepala Kantor Wilayah,

MOLALAGA/KAYAT, BE

NIP. 160002309

Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

nteri Tenaga kerja;
tor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten / Kec. Bono di Watampone

s i p.