

JAMINAN SOSIAL DI PT ETERNIT GRESIK

SKRIPSI

OLEH

SRI UMIATI AFFANDI

NO. POKOK 037510154

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

1981

JAMINAN SOSIAL DI PT ETERNIT GRESIK

SKRIPSI

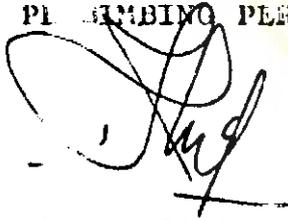
DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM

OLEH

SRI UMIATI AFFANDI

NO. POKOK 037510154

PEMBIMBING PERTAMA



I. ARIASORO, S.H.

PEMBIMBING KEDUA



NICOLAS RIWOE, S.H.

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

1981

KATA PENGANTAR

Atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, saya dapat menyusun skripsi ini sebagai kelanjutan untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga di Surabaya.

Skripsi ini saya susun secara sederhana karena terbatasnya bahan-bahan yang ada, tetapi walaupun demikian saya telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "JAMINAN SOSIAL DI PT ETERNIT GRESIK".

Segala sumbangan pikiran dan kritik guna penyempurnaan tulisan ini akan saya terima dengan senang hati.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak Indiarsoro, S.H. dan bapak Nicolas Riwoe, S.H. yang telah sudi memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing saya sampai selesainya skripsi ini serta para Dosen dan Asisten Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah membekali saya dengan ilmu pengetahuan yang berguna selama ini.

Surabaya, April 1981.

Penulis

DAFTAR ISI

ATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
BAB II : PENGERTIAN JAMINAN SOSIAL DAN PENERAPANNYA DI PT ETERNIT GRESIK	
1. Pengertian Jaminan Sosial	9
2. Penerapan Jaminan Sosial di PT Eternit Gresik	15
2.1. Hubungan antara jaminan sosial de- ngan hak-hak buruh	16
2.2. Hubungan antara jaminan sosial de- ngan risiko-risiko sosial	20
BAB III : MASALAH YANG TIMBUL SEHUBUNGAN DENGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL BAGI BURUH DI PT ETERNIT GRESIK	25
BAB IV : KEMIJAKSANAAN DIREKSI PT ETERNIT GRESIK BERKENAAN DENGAN PEMBERIAN JAMINAN SO- SIAL BAGI BURUHNYA	
1. Perjanjian kerja dalam hubungannya de- ngan Jaminan Sosial	32
2. Penerapan Jaminan Sosial di PT Eternit Gresik dalam hubungannya dengan Hu- bungan Perburuhan Pancasila	34

3. Pelaksanaan Jaminan Sosial di PT Eternit Gresik	38
BAB V : PENUTUP	
1. Kesimpulan	46
2. Saran	49
DAFTAR BACAAN	
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan adalah usaha untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan rakyat dan di laksanakan dengan bertumpu pada Trilogi Pembangunan yaitu:

1. Pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya yang menuju pada terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat;
2. Pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi;
3. stabilitas normal yang sehat dan dinamis.¹

Dalam rangka pelaksanaan Garis Garis Besar Haluan Negara kebijaksanaan pembangunan dalam Pelita III akan terus di landaskan kepada Trilogi Pembangunan tersebut dengan tekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Asas pemerataan yang menuju terciptanya keadilan sosial itu akan di tuangkan dalam berbagai langkah dan kegiatan, antara lain melalui "delapan jalur pemerataan" yakni:

1. Pemerataan pemenuhan kebutuhan pokok rakyat banyak khususnya pangan, sandang dan perumahan;
2. pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan dan pelayanan kesehatan;
3. pemerataan pembagian pendapatan;
4. pemerataan kesempatan kerja;
5. pemerataan kesempatan berusaha;
6. pemerataan kesempatan berpartisipasi dalam pembangunan khususnya bagi generasi muda dan kaum wanita;

7. Pemerataan penyebaran pembangunan di seluruh wilayah tanah air;

8. Pemerataan kesempatan memperoleh keadilan.²

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia ini, buruh mempunyai peranan dan arti penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan majikan, mempunyai kegiatan usaha yang produktif sehingga wajar jika kepada mereka di berikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan atau jaminan sosialnya. Perlu di ingat bahwa pada masa sekarang hubungan kerja antara buruh dengan majikan tidak hanya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan dalam hubungannya dengan hasil produksi saja tetapi harus di tinjau dalam hubungan manusiawinya dan harus mengingat pula hubungan antara buruh dengan majikan itu haruslah merupakan Hubungan Perburuhan Pancasila yang pengertiannya sebagai berikut:

...hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, majikan, pemerintah), di dasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia.³

Dengan lain perkataan hubungan perburuhan di Indonesia adalah hubungan bersifat Pancasila yang di dasarkan pasal 33 Undang Undang Dasar 1945.

Di sini dapat di lihat bahwa hukum perburuhan

tidak saja memberikan perlindungan terhadap orang-orang yang ekonominya lemah tetapi hubungan perburuhan berdasarkan pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 merupakan jalur yang setepat-tepatnya dan sebaik-baiknya dengan tidak meninggalkan kemanusiaan dan sifat kepribadian serta kebudayaan bangsa untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin untuk suatu imbalan hasil atau upah yang di terima dapat untuk melaksanakan kehidupan yang layak bagi seseorang. Sebagai realisasi agar seseorang (buruh) dapat melaksanakan kehidupan yang layak, wajar jika majikan memberikan disamping upah juga memberikan jaminan sosial bagi buruh agar buruh mendapatkan penghasilan yang layak untuk kehidupannya beserta seluruh keluarganya. Pemberian jaminan sosial merupakan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan yang di tujukan kepada kesejahteraan pada saat buruh bekerja, di hari tua atau karena sesuatu hal mereka tidak mampu lagi memenuhi kehidupannya. Tujuan pemberian jaminan sosial adalah agar tercapai ketenangan bekerja bagi buruh dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatkan gairah bekerja sehingga meningkatkan produktifitas serta dapat menjamin untuk kepastian kehidupan jangka panjang.

Tetapi seringkali terjadi dalam praktek, kemampuan perusahaan belum semua memadai demikian juga tingkat pengetahuan majikan maupun buruh mengenai

hak dan kewajibannya berkenaan dengan jaminan sosial masih belum tinggi, maka sering terjadi buruh merupakan pihak yang dirugikan karena majikan tidak memberikan jaminan sosial yang layak untuk kesejahteraan buruh.

Namun tidak berarti jika perusahaan (majikan) yang memberikan jaminan sosial semaksimal mungkin untuk kesejahteraan buruhnya tidak menimbulkan masalah yang harus dipikirkan. Seperti masalah yang timbul di PT Eternit Gresik berkenaan dengan jaminan sosial yang diberikan bagi buruhnya, baik yang dinikmati langsung oleh buruh, untuk keluarganya maupun untuk kepentingan jangka panjang, ternyata jaminan sosial itu lebih besar daripada upah yang dibawa pulang untuk dinikmati oleh seluruh anggota keluarganya. Jika dibandingkan maka terlihat bahwa buruh (sebagai kepala rumah tangga) lebih banyak menikmati hasil yang diterimanya daripada anggota keluarga yang lain. Hal ini harus dipikirkan karena dirasakan kurang adil jika anggota keluarga si buruh tidak menikmati pendapatan kepala keluarganya sama rata dengan yang dinikmati buruh sebagai kepala rumah tangga. Seharusnya anggota keluarga si buruh dapat menikmati hasil yang diterima kepala keluarganya (dalam hal ini adalah buruh) sesuai dengan tujuan buruh dalam melakukan pekerjaannya, yaitu untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu suatu kehidupan yang layak bagi ke-

manusia.⁴

Dalam skripsi ini saya menggunakan bahan-bahan dari studi kepustakaan dan mengadakan survey di PT Eternit Gresik.

Adapun saya menggunakan sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Pendahuluan ini mengawali tulisan saya sebagai bab I. Kemudian melalui bab II akan saya paparkan bahwa pada dasarnya ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan di muat dalam suatu perjanjian kerja. Salah satu hak buruh adalah memperoleh jaminan sosial yang pengertiannya pembayaran yang di terima buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya atau karena alasan di luar kehendaknya tidak melakukan pekerjaannya. Jaminan sosial merupakan usaha untuk melindungi buruh terhadap risiko-risiko sosial yang mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan. Risiko-risiko sosial yang di maksud meliputi antara lain: sakit, hamil, bersalin, cacat, meninggal dunia, mencapai usia lanjut atau harus menganggur.

Dalam bab III akan saya bahas pemberian jaminan sosial di PT Eternit Gresik yang memberikan jaminan sosial bagi buruhnya semaksimal mungkin dengan tegunaan untuk:

1. langsung bagi buruh;

2. keluarga;

3. jangka panjang.

Jaminan sosial yang langsung di nikmati oleh buruh di samping fasilitas-fasilitas jaminan sosial lain, antara lain adalah memberikan secara langsung berupa makanan yang harus di makan dalam kantin yang di sediakan perusahaan, pemberian secara langsung sabun mandi, penggantian biaya perawatan sakit 100%. Jadi tidak dalam bentuk uang yang dapat langsung di bawa pulang. Ternyata dalam hal ini jaminan sosial yang di nikmati langsung oleh buruh lebih besar daripada upah yang di bawa pulang untuk di nikmati seluruh keluarganya.

Selanjutnya Bab IV akan saya bahas mengapa dalam hal pemberian jaminan sosial ini tidak di berikan dalam bentuk uang, adalah mengingat kondisi sosial ekonomis buruh yang masih rendah sehingga jika di berikan dalam bentuk uang maka kemungkinan besar mereka tidak akan membeli makanan yang memenuhi syarat kesehatan atau jika mereka sakit akan enggan untuk pergi ke dokter karena uangnya di perlukan untuk keperluan yang lain. Padahal mengingat sifat bahan baku dan hasil produksi yang di pakai perusahaan, maka memerlukan kondisi kesehatan buruh yang tinggi. Walaupun ini di rasa kurang sesuai dengan tujuan buruh dalam melakukan pekerjaannya yaitu untuk membeayai kehidupannya bersama keluarganya yakni suatu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, tetapi

sementara ini difeksi PT Eternit Gresik tetap mempertahankan pelaksanaan jaminan sosial seperti tersebut diatas. Kebijakan ini adalah mengingat hal-hal tersebut di atas yaitu antara lain kondisi sosial ekonomis buruh, bahan baku dan hasil produksi perusahaan yang memerlukan kondisi kesehatan buruh yang tinggi. Kemudian dalam masalah ini sedikit demi sedikit melalui pendidikan kepada buruh, antara lain akan di arahkan dengan di sediakan kantin dan buruh membeli makanan sendiri.

Akhirnya dalam Bab V akan berisi mengenai kesimpulan tulisan ini dan saya ingin memberikan sekedar pendapat berkenaan dengan sistem pengupahan di PT Eternit Gresik yang menitik beratkan pada pemberian jaminan sosial ini.

Dapat saya tambahkan di sini mengapa masih di gunakan istilah buruh, bukan pekerja, pegawai atau karyawan ataupun tenaga kerja.

Pengertian pekerja sangat luas, yaitu tiap-tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Demikian juga halnya dengan istilah karyawan yaitu tiap-tiap orang yang melakukan karya, sehingga di kenal istilah karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan angkatan bersenjata dan lain-lain. Istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan di bolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hu-

bungan kerja atau sebagai swapekerja maupun yang belum mempunyai pekerjaan. Juga sementara ini perundang-undangan perburuhan kita pun masih menggunakan istilah buruh.

Dalam tulisan ini dapat di lihat dan di katakan bahwa jaminan sosial bagi buruh adalah merupakan sarana penunjang bagi berhasilnya pembangunan nasional di Indonesia.

¹Team Pembinaan Penatar dan Bahan Penataran Pegawai Republik Indonesia, Buku Materi Pelengkap Penataran, PT Inaltu, Jakarta, 1978, h.125.

²Ibid, h.132.

³Badan Pembinaan Hukum Nasional, Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila, 4 s/d 7 Desember 1974, di Jakarta.

⁴Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jambatan, Jakarta, 1970 (Selanjutnya disingkat Iman Soepomo I), h.144.

BAB II

PENGERTIAN JAMINAN SOSIAL DAN PENERAPANNYA DI PT ETERNIT GRESIK

1. Pengertian jaminan sosial

Untuk membahas jaminan sosial tak dapat tidak kita harus meninjau hubungan kerja terlebih dahulu sebab adanya jaminan sosial adalah setelah terjadi hubungan kerja antara buruh dengan majikan.

Menurut Iman Soepomo:

Hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja tersebut menggambarkan hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, seperti juga hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan. Kewajiban majikan yang terpenting sebagai akibat langsung dari perjanjian antara buruh dengan majikan yang disebut perjanjian kerja, ialah membayar upah (pasal 1602 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, selanjutnya disingkat KUH Perdata). Kewajiban-kewajiban pokok yang lain ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, memberi surat keterangan dan sebagai kewajiban tambahan mengadakan buku upah, buku pembayaran upah, daftar bahari dan lain-lain. Kewajiban umum yang terdapat pula pada

berbagai perjanjian lainnya ialah bahwa majikan pada umumnya wajib melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya di lakukan atau tidak di lakukan oleh seorang majikan yang baik (pasal 1602y KUH Perdata).⁶⁾

Sedang kewajiban-kewajiban buruh yang terpenting antara lain adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari majikan. Pekerjaan yang di maksud harus di artikan perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlahnya maupun mutunya. Kewajiban yang lain di sebutkan dalam pasal 1603b (KUH Perdata), bahwa buruh wajib mentaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang di tujukan pada perba- rikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang di beri- kan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas- batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau bila itu tidak ada, kebiasaan. Kewajiban ini adalah akibat adanya kepemimpinan pihak majikan.⁷⁾

Dari uraian diatas dapat di katakan secara singkat hubungan kerja itu terdiri atas tiga unsur yakni: kerja, upah dan di bawah perintah atau pimpinan orang la- lain yaitu majikan.

Mengetai kerja dan di bawah perintah majikan, tidak akan saya bahas tetapi yang akan saya bahas lebih

lanjut di sini adalah upah yang erat hubungannya dengan tunjangan kepada buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena menderita kecelakaan, tunjangan hari tua (pensiun) dan jaminan sosial lainnya.

Upah adalah tujuan buruh dalam melakukan pekerjaannya yakni penghasilan yang cukup untuk membeayai kehidupannya bersama seluruh keluarganya sesuai dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama ia melakukan pekerjaannya maka ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama ia melakukan pekerjaan, majikan memang wajib membayar upah itu. Sebaliknya bila buruh tidak melakukan pekerjaan pada dasarnya ia tidak mendapat penghasilan. Tetapi dalam hal ia tidak melakukan pekerjaannya di bedakan alasannya. Adakalanya ia mampu dan bersedia untuk bekerja tetapi ia tidak mendapat pekerjaan, dalam hal ini ia adalah seorang penganggur.

Tetapi adakalanya juga buruh tidak melakukan pekerjaannya jika ia tidak mampu melakukannya, sebab setiap buruh dalam melakukan pekerjaannya dapat sewaktu-waktu akan menghadapi risiko-risiko sosial yang dapat mengakibatkan penghasilannya secara langsung terhenti atau berkurangnya penghasilan. Risiko-risiko sosial yang di maksud meliputi, antara lain: sakit, bersalin, hamil, kecelakaan, cacat, meninggal dunia, moncapai usia lanjut atau harus menganggur. 8

Untuk menjamin dan melindungi buruh terhadap risiko-risiko sosial yang mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan, termasuk usaha terpenting adalah menyelenggarakan jaminan sosial bagi buruh.

Iman Soepomo mengatakan:

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pi-
nak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak
melakukan pekerjaan, jadi menjamin suatu kepastian
pendapatan (income security) dalam hal buruh kehi-
langan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.

Jaminan sosial merupakan usaha untuk meningkatkan kese-
jahteraan buruh dengan memberikan perlindungan, pemeli-
haraan dan pengembangan terhadap kesejahteraan pada sa-
at mereka masih bekerja, di hari tua atau karena sesuatu
hal mereka tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan hidupnya
sehingga dengan jaminan sosial akan tercapai ketenangan
bekerja bagi buruh dan dapat menjamin untuk kepastian
pembatan jangka panjang. Perlindungan terhadap kese-
jahteraan buruh dengan pemberian jaminan sosial ini a-
dalah sesuai dengan ketetapan MPR nomer 1V/MPR/1978
yang mengandung diktum kebijaksanaan dibidang perlin-
dungan buruh di tujukan kepada perbaikan upah, syarat
kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, keselamatan ker-
ja, dan jaminan sosial di dalam rangka perbaikan kesejah-
teraan buruh secara menyeluruh. Jaminan sosial yang me-
rupakan usaha untuk melindungi dan menjamin buruh ter-
hadap risiko-risiko sosial yang mengakibatkan terhenti-
nya atau berkurangnya penghasilan dapat di katakan meru-

pakan sarana utama untuk menuju pada terciptanya pemerataan pendapatan. Penyelenggaraan atau pemberian jaminan sosial adalah sesuai pula dengan pasal 23 Pernyataan se Dunia tentang Hak-hak Asasi Manusia ayat ketiga yang bunyinya antara lain bahwa setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin penghidupannya bersama dengan keluarganya sepadan dengan martabat manusia dan jika perlu ~~di tambah~~ dengan bantuan-bantuan sosial lainnya.

Usaha-usaha untuk meningkatkan kesejahteraan buruh tersebut harus ~~diatur dalam suatu sistem yang~~ menunjang terwujudnya pemerataan pendapatan. Hal ini hanya dapat ~~di capai dengan adanya partisipasi semua pihak~~ yang tersangkut, yakni buruh, majikan, pemerintah sesuai dengan makna Hubungan Perburuhan Pancasila yaitu bahwa kepentingan negara dan bangsa, kepentingan kemajuan taraf hidup buruh dan kelanjutan usaha tiap majikan (pengusaha), harus stimultan ~~di jalankan tanpa menimbulkan~~ kontradiksi-kontradiksi yang dapat mematikan salah satu pelakunya.¹⁰

Jaminan sosial yang merupakan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan buruh ini dalam penyelenggaraannya dapat ~~di uraikan secara singkat~~ sebagai berikut:

1. Pemberian jaminan sosial bagi buruh yang ~~di selenggara-~~ rakan oleh badan atau lembaga yang ~~di dirikan per-~~usahaan.

Badan atau lembaga yang ~~di~~ didirikan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan jaminan sosial buruh ini antara lain dapat berbentuk yayasan tetapi pembinaan kebijaksanaan masih ~~di~~ bawah perusahaan (misalnya Dana Pensiun Pertamina, Dana Pensiun Perkebunan, Dana Pensiun PT Eternit Gresik). Ikut sertanya buruh (tertanggung) adalah atas persetujuan antara buruh dengan majikan (pengusaha) yang ~~di~~ didasarkan atas perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian perburuhan. Sedang pembayaran dapat bersumber dari iuran majikan atau pengusaha, atau bersumber dari iuran buruh dan majikan atau pengusaha. Pada umumnya benefit yang ~~di~~ diperoleh mengenai jaminan hari tua.

2. Jaminan sosial yang langsung ~~di~~ diselenggarakan oleh perusahaan bagi buruhnya.

Pengelolaan jaminan sosial dalam hal ini ~~di~~ dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan karena dana pembiayaan bersumber dari dana majikan atau pengusaha dengan benefit yang ~~di~~ diperoleh ~~di~~ ditentukan oleh perusahaan dan ~~di~~ diatur menurut perjanjian kerja, peraturan kerja perusahaan ataupun perjanjian perburuhan (misalnya jaminan perawatan kesehatan bagi buruh di PT Eternit Gresik).

Adapun beberapa peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial bagi buruh dapat disebutkan antara lain:

1. Undang Undang nomer 1 tahun 1951 tentang kerja;

2. Undang Undang nomer 2 tahun 1951 tentang kecelakaan;
3. Undang Undang nomer 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja;
4. Peraturan Pemerintah nomer 33 tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga kerja.

2. Penerapan Jaminan Sosial di PT Eternit Gresik

Jaminan sosial di PT Eternit Gresik diberikan untuk kesejahteraan buruh pada saat mereka bekerja dan pada saat mereka tidak dapat bekerja lagi yang ditunjukkan dengan kegunaan untuk:

1. langsung dinikmati oleh buruh sendiri;
2. di nikmati oleh keluarganya;
3. jangka panjang.

Jaminan sosial yang langsung di nikmati buruh sendiri meliputi pemberi makan satu kali di kantin perusahaan, pemberian minum susu, kacang hijau, pembayaran pajak pendapatan yang di tanggung perusahaan, di ikut sertakan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) yang di tanggung sepenuhnya oleh perusahaan, perawatan kesehatan di klinik perusahaan dan dokter perusahaan, penggantian ongkos-ongkos perawatan dan pengobatan di rumah sakit, penggantian pembelian kacamata. Jaminan sosial yang di nikmati oleh anggota keluarganya adalah berupa perluasan jaminan sosial kesehatan yang meliputi juga keluarga berencana (KB) dengan penggantian ongkos sterilisa-

si, bantuan untuk anak-anak balita dan pengobatan untuk isteri dan tiga orang anaknya di rumah sakit.

Sedangkan jaminan sosial dengan kegunaan untuk jangka panjang adalah mengikut sertakan buruh dengan program Astek yang di tanggung sepenuhnya oleh perusahaan dan dana pensiun perusahaan untuk buruhnya sebesar 12,5% dari gaji.

2.1. Hubungan antara jaminan sosial dengan hak-hak buruh

Seperti telah di sebutkan bahwa hubungan kerja menunjukkan kedudukan buruh dan majikan yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan, yaitu suatu perjanjian antara pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Kenyataannya perjanjian kerja yang di adakan secara lisan atau tertulis isinya sangat singkat yaitu biasanya hanya memuat besarnya upah dan macamnya pekerjaan maka pada umumnya perjanjian itu tidak memuat secara lengkap semua syarat kerja yaitu semua hak dan kewajiban buruh serta semua hak dan kewajiban majikan. Dalam hal ini di perlukan adanya peraturan yang memuat syarat-syarat kerja itu yang pada pokoknya menggambarkan hubungan kerja antara buruh dengan majikan yaitu peraturan kerja perusahaan

yang sebagaimana di miliki PT Eternit Gresik.

Peraturan kerja perusahaan memegang peranan sangat penting. Bab 7A KUH Perdata menjadikan peraturan kerja perusahaan itu sebagai bagian dari perjanjian kerja. Buruh adalah terikat pada aturan yang secara sepihak di tetapkan dalam peraturan kerja perusahaan. Peraturan kerja perusahaan ini di PT Eternit Gresik di sebut dengan istilah "Peraturan pokok kepegawaian PT Eternit Gresik". Peraturan pokok kepegawaian PT Eternit Gresik ini di buat menurut Bab 7A pasal 1601j KUH Perdata yang menotapkan bahwa peraturan kerja perusahaan itu hanya mengikat buruh bila ia secara tertulis menyatakan persetujuannya, di berikan secara cuma-cuma kepada buruh oleh atau atas nama majikan (perusahaan) dan peraturan kerja perusahaan tersebut pada dasarnya dapat di ketahui siapa saja yang menghendakinya.

Dalam peraturan kerja perusahaan di PT Eternit Gresik ini pun di sebutkan hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ada pun hak-hak buruh antara lain dalam pasal 10: setiap karyawan atau buruh berhak memperoleh gaji yang layak, sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab dan prestasi-prestasinya. Gaji yang di maksud adalah menurut daftar perangkat pengajian bagi buruh yang di tetapkan dengan surat keputusan direksi PT Eternit Gresik nomer kpts/Dir/008/X/350 tanggal 25 Oktober 1976 yang di tetapkan sebagai berikut:

- a. gaji (yaitu upah yang di bawa pulang);
- b. jaminan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, meliputi:
 - b.1. pemeriksaan dan pengobatan kesehatan
 - b.2. makan satu kali di tanggung perusahaan
 - b.3. pembelian hasil produksi PT Eternit Gresik dengan potongan pembelian
 - b.4. program kendaraan/perumahan
 - b.5. program rekreasi
 - b.6. dana belajar/kesejahteraan
 - b.7. komunikasi dengan sponsor perusahaan
 - b.8. program keselamatan kerja
- c. jaminan sosial berjangka panjang yang meliputi:
 - c.1. asuransi kecelakaan
 - c.2. pensiun plan
 - c.3. dana-dana untuk cuti/kecelakaan
 - c.4. jasa produksi
 - c.c.5. tabungan berjangka
 - c.6. saham

Dalam pasal 11 di sebutkan bahwa setiap karyawan (buruh) berhak atas cuti berdasarkan hak cuti tahunan sesuai dengan peraturan pemerintah nomer 21 tahun 1954 jo Undang Undang Kerja nomer 12 tahun 1948 dan hak cuti yang di atur dalam Undang Undang Kerja nomer 12 tahun 1948 pasa 13 ayat (2) dan (3) tentang cuti haidh dan cuti bersalin dan dengan berdasarkan surat keterangan dokter per-

usaha. Dalam pasal 12 di katakan bahwa setiap karyawan (buruh) yang di timpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan kewajibannya berhak memperoleh perawatan yang layak, dan jika buruh yang menderita cacat jasmani/rohani dalam dan karena menjalankan kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun berhak memperoleh tunjangan. Setiap buruh yang meninggal dunia keluarganya berhak memperoleh tunjangan. Jika buruh yang telah memenuhi syarat-syarat yang di tentukan oleh perusahaan berhak atas jaminan hari tua (pensiun).

Sehubungan seorang buruh PT Eternit Gresik di angkat menjadi pejabat negara, di tugaskan oleh perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan untuk kepentingan perusahaan di luar lingkungan perusahaan, di bebaskan untuk sementara waktu dari jabatan organiknya selama pengangkatannya menjadi pejabat negara atau selama masa yang di perlukan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan untuk kepentingan perusahaan tanpa kehilangan statusnya dalam formasi kepegawaian perusahaan.

2.2. Hubungan antara jaminan sosial dengan risiko-risiko sosial

Risiko-risiko sosial yang meliputi antara lain sakit, hamil, bersalin, kecelakaan, cacat, meninggal dunia,

mencapai usia lanjut atau harus menganggur merupakan risiko-risiko yang sewaktu-waktu akan di hadapi buruh dalam melakukan pekerjaannya yang dapat mengakibatkan terhentinya secara langsung atau berkurangnya penghasilan. Untuk melindungi buruh terhadap risiko-risiko sosial ini adalah termasuk usaha terpenting bagi PT Eternit Gresik menyelenggarakan atau memberikan jaminan sosial bagi buruhnya. Dasar penerapan jaminan sosial ini adalah untuk memelihara ketenangan bekerja dan kegairahan bekerja bagi buruh dalam melakukan pekerjaannya, bertujuan untuk mendidik buruh yang kebanyakan dari daerah sekitar industri yang pendapatannya rendah dengan memberikan jaminan sosial yang di rencanakan sedemikian rupa sehingga buruh mengerti harga diri, nation building, mempersatukan keluarga dan di arahkan kesadarannya sebagai buruh. Dalam hal buruh menghadapi risiko-risiko sosial sakit, hamil, bersalin, menurut peraturan kerja perusahaan PT Eternit Gresik di sebutkan berhak memperoleh perawatan kesehatan, yang di lakukan oleh dokter yang di tunjuk oleh direksi atas beaya perusahaan dan dana sakit yang di bina oleh perusahaan. Sebagai realisasinya jaminan sosial ini di perluas tidak untuk buruh saja tetapi juga untuk keluarganya yaitu isteri dan tiga orang anaknya. Pelaksanaannya di atur menurut surat keputusan direksi PT Eternit Gresik nomer Kpts/Dir/020/A/360 yakni peraturan tentang perawatan kese-

hatian bagi buruh tetap dan keluarganya serta buruh dengan waktu tertentu dan keluarganya, yang memerlukan perawatan kesehatan berhak mendapat bantuan dokter, bidan dan atau rumah sakit pemerintah atau swasta yang bebayanya di bantu oleh perusahaan dengan pembatasan-pembatasan tertentu dan dalam batas kemampuan perusahaan. Pembatasan-pembatasan yang di maksud di atur menurut tabel berkala perawatan kesehatan/ADD/Kpts/Dir/020/X/350.

Dasar penerapan peraturan perawatan kesehatan ini adalah demi terpeliharanya kemantapan kesejahteraan buruh dan kegairahan bekerja dalam rangka pengembangan perusahaan sebab dengan kesehatan buruh dan keluarganya yang terjamin otomatis akan tercapai ketenangan bekerja dan kegairahan bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas.

Untuk buruh wanita yang hamil-bersalin juga mendapatkan hak cuti sebagaimana di atur dalam Undang Undang, kerja nomer 12 tahun 1948 pasal 13 ayat(2) dan(3) tentang cuti haidh dan cuti bersalin, serta berdasarkan surat keterangan dokter perusahaan (di sebutkan dalam pasal 42 ayat(2) peraturan kerja perusahaan). Dalam hal buruh menghadapi risiko-risiko sosial kecelakaan, cacat, meninggal dunia, mencapai usia lanjut dan menganggur sehubungan dengan peningkatan produktivitas perusahaan maka direksi PT Eternit Gresik memandang perlu mengada-

dan jaminan tentang perlindungan, pemeliharaan dan perawatan dengan cara menyelenggarakan asuransi sosial bagi buruh yang di tetapkan dalam surat keputusan direksi PT Eternit Gresik nomer kpts/Dir/002/II/350. Asuransi sosial yang di maksud adalah asuransi sosial yang di selenggarakan oleh pemerintah dengan peraturan pemerintah nomer 33 tahun 1977 yakni dengan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek).

Pelaksanaannya di lingkungan PT Eternit Gresik sesuai dan menurut tata-cara tata-cara dan ketentuan-ketentuan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomer 33 tahun 1977 serta peraturan-peraturan pelaksanaan program Astek yang di tetapkan dengan keputusan menteri. Program Astek ini meliputi: program asuransi kecelakaan kerja, program tabungan hari tua yang di kaitkan dengan asuransi kematian.

Dalam hal terjadi kecelakaan direksi akan melaksanakan ketentuan-ketentuan sesuai dengan bunyi Undang Undang Kecelakaan nomer 33 tahun 1947 (yang di sebutkan dalam peraturan perusahaan pasal 47).

Untuk menjamin buruh dalam menghadapi risiko menanggung karena tidak mampu lagi bekerja atau yang kelak memasuki masa pensiun agar dapat meningkatkan kesejahteraan materiil maka direksi mengeluarkan surat keputusan direksi tentang dana pensiun. Dana pensiun ini di himpun oleh perusahaan untuk buruhnya dengan bersum-

ber dari iuran perusahaan sebesar 12,5% kali gaji bersih dan dari iuran buruh sebesar 5% kali gaji bersih.

Apabila buruh meninggal dunia perusahaan juga memberikan bantuan/tunjangan kepada keluarganya yang ditinggalkan. Hal ini di atur dalam pasal 29 dan 44 peraturan kerja perusahaan.

Di bawah ini akan saya berikan contoh penghasilan rata-rata buruh golongan IIB (misalnya pengemudi) dalam satu bulan pada bulan Februari 1981:

Upah	Rp.53.284,-
Tambahan gaji lembur	Rp.10.000,-
Makan	Rp.10.400,-
Sabun mandi, kamfer, susu, kacang hijau	Rp. 3.200,-
Pengobatan rata-rata	Rp. 7.500,-
Pakaian dan sepatu	Rp. 2.167,-
Pajak	Rp. 3.500,-
Astek	Rp. 535,-
Pensiun	Rp. 6263,-
Gaji yang di bawa pulang	Rp.63.284,-
Jumlah jaminan sosial	Rp.33.563,-
Jumlah penghasilan	Rp.96.847,-

⁵ Ibid., h. 51,

⁶ Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jambatan, Jakarta, 1980 (Selanjutnya disebut dengan Soepomo II), h. 77.

7 Ibid., h.71.

8 Badan Pembinaan Hukum Nasional, Seminar Nasional Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 14 s/d 21 Nopember 1978, di Yogyakarta.

9 Iman Soepomo I, op.cit., h.154.

10 Harun Alrasjid Zain, Pidato Pengarahan dalam Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila, 4 s/d 7 Desember 1974, di Jakarta.



BAB III

MASALAH YANG TIMBUL SEHUBUNGAN DENGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL BAGI BURUH DI PT ETERNIT GRESIK

Sistem pengupahan di PT Eternit Gresik yang menitik beratkan pada jaminan sosial yang tidak diberikan dalam bentuk uang kepada buruh menimbulkan masalah yang perlu di pikirkan oleh perusahaan ini. Pemberian jaminan sosial seperti yang telah di jalankan selama ini ternyata imbangannya antara jaminan sosial terlalu besar jika di bandingkan dengan upah yang di bawa pulang untuk di nikmati oleh seluruh anggota keluarganya. Yang paling merasakan akibat pemberian jaminan sosial seperti ini adalah buruh rendah sampai menengah yakni buruh tingkat IA sampai tingkat IIIA, misalnya tukang kebun (tingkat IA), penjaga keamanan (tingkat IB), pengemudi (tingkat IIB), montir (tingkat IIIA) dan sebagainya. Timbulnya masalah ini baru terpikirkan setelah pemberian jaminan sosial tersebut berjalan beberapa waktu.

Untuk membahas masalah ini saya akan meninjau secara kronologis, mulai dari sejarah berdirinya perusahaan ini yang di dirikan secara fisik pada tahun 1971 berupa proyek patungan antara PT Semen Gresik Persero dengan perusahaan eternit Belgia yakni Company Financiere Eternit. Pada waktu itu perusahaan belum berproduksi dengan keadaan kehidupan kesejahteraan dan kesehatan buruh (rendah) yang di ambil dari daerah sekitar

perusahaan masih sangat rendah dengan pendidikan yang masih rendah pula. Mengingat hal-hal tersebut dan mengingat sifat bahan baku yang akan di pakai dalam proses produksi serta hasil-hasil produksi kelak maka perusahaan pada tingkat pertama bermaksud memberikan kepada buruh suatu penghasilan yang relatif layak walaupun disadari belum cukup. Penghasilan tersebut adalah suatu gaji yang di bawa pulang dan disamping itu perusahaan juga berusaha meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan buruh dengan memberikan fasilitas pemberian makanan dalam rantang satu kali sehari dan perawatan serta pengobatan dari kotak obat. Pemberian jaminan ini di tujukan semata-mata kepada buruh yang bersangkutan dengan tujuan agar kesejahteraan dan kesehatannya terjamin, sebab ia adalah pencari nafkah bagi keluarga dan pemberian jaminan ini di maksudkan sebagai usaha untuk memperpanjang jangka kerjanya. Dengan pencari nafkah yang sehat karena mendapat makanan yang bergizi baik serta perawatan kesehatannya di harapkan ia dapat menghidupi keluarganya. Pemberian jaminan sosial berupa makanan yang langsung di makan dan pemberian obat-obatan di maksudkan agar jaminan sosial itu benar-benar di nikmati oleh si buruh agar ia sehat. Jika di berikan dalam bentuk uang di khawatirkan mereka tidak akan membeli makanan yang bergizi mungkin hanya cukup ketela saja dan jika sakit sudah tidak ada uang untuk membeli obat karena

sudah di pakai untuk keperluan lain yang bukan keperluan utama mengingat keadaan sosial ekonomis buruh serta tingkat pendidikan buruh yang masih rendah. Lingkungan sekitar buruh juga mempengaruhi seperti yang sering kita lihat keadaan masyarakat di kampung-kampung dengan keadaan ekonomi yang pas-pasan memaksa diri untuk membeli barang-barang mewah yang bukan keperluan utama misalnya radio transistor bahkan sekarang sudah banyak pula kita lihat sudah mempunyai televisi. Sebetulnya jika mereka mengerti dan sadar arti kesejahteraan dan kesehatan bagi dirinya dan keluarganya tentu akan mengutamakan kesejahteraan dan kesehatan dengan memakai uang penghasilan untuk membeli makanan yang bergizi serta untuk pembiayaan kesehatan. Tetapi bagi mereka mungkin memiliki barang-barang mewah adalah merupakan sosial status, tanpa memikirkan keadaan keluarganya. Dengan pemikiran seperti inilah maka perusahaan memberikan jaminan sosial berupa makanan dan obat-obatan sebab sejak semula dasar pemberian jaminan sosial tersebut adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kesejahteraan dan kesehatan buruh karena buruh adalah sebagai pencari nafkah bagi keluarganya serta mengingat sifat bahan baku dan hasil-hasil produksi yang memerlukan kondisi kesehatan yang tinggi.

Setelah perusahaan cukup kuat sudah memproduksi dan hasil produksi sudah laku (kira-kira pada tahun 1976)

mulai terpikirkan bahwa penghasilan yang di peroleh buruh terlalu banyak yang di nikmati oleh si buruh sendiri daripada gaji yang di bawa pulang untuk di nikmati oleh seluruh anggota keluarganya yang lain. sebagai contoh seorang buruh dari tingkat I dengan gaji Rp13.000,- ia mendapat jaminan sosial berupa makan, susu, kacang hijau, sabun mandi sebesar Rp4100,-serta biaya perawatan berupa obat-obatan dari kotak obat sebesar rata-rata Rp1750,-tiap-tiap bulan. Di sini terlihat bahwa imbalan antara jaminan sosial yang di nikmati buruh terasa lebih besar jika di bandingkan dengan upah yang di bawa pulang untuk keluarganya, buruh menikmati separo dari penghasilan yang di nikmati oleh seluruh keluarganya.

Dengan persoalan yang timbul tersebut perusahaan mulai memikirkan apakah keadaan akibat pemberian jaminan sosial bagi buruh itu tidak bertentangan dengan tujuan buruh dalam melakukan pekerjaannya yakni untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membeayai seluruh keluarganya. Penghasilan yang cukup artinya adalah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, makan-minum-pakaian serta dapat memelihara kesejahteraan dan kesehatan anggota keluarganya. "Perusahaan juga membandingkan dengan beberapa perusahaan di negara-negara maju misalnya di Jepang dengan kebijaksanaan fasilitas jaminan sosial yang di berikan kepada buruh semaksimal mungkin di kurangi tetapi menitik beratkan sekali pada

'take home pay' atau gaji yang di bawa pulang, untuk di nikmati seluruh anggota keluarganya. Semua fasilitas jaminan sosial di berikan dalam bentuk uang yang dapat di bawa pulang bersama gaji setiap bulan agar keluarganya dapat menikmati semaksimal mungkin penghasilan yang di peroleh kepala keluarganya sebagai pencari nafkah".

Pemikiran-pemikiran tersebut menimbulkan usaha perusahaan untuk mengimbangi agar penghasilan buruh tidak terlalu banyak di nikmati oleh si buruh dengan memperluas pemberian jaminan sosial yang di tujukan tidak saja untuk buruh sendiri tetapi juga untuk keluarganya serta untuk kepentingan jangka panjang. Perluasan jaminan sosial untuk keluarga di tujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan keluarga yaitu perluasan dana kesehatan dengan pengadaan BKIA, bantuan untuk anak-anak balita, keluarga berencana (KB) serta penggantian biaya pengobatan dan perawatan sakit di rumah sakit umum/swasta untuk seorang isteri dan tiga orang anaknya. Sedangkan jaminan sosial untuk jangka panjang adalah mengikut sertakan buruh dengan program Astek dengan perluasan 24 jam iuran kecelakaan kerja dan di tutup pada perusahaan asuransi swasta yang di tanggung sepenuhnya oleh perusahaan dan mengadakan dana pensiun perusahaan dengan iuran dari perusahaan sebesar 12,5% dari gaji bersih dan iuran dari buruh sebesar 5% dari gaji bersih.

Tujuan perluasan pemberian jaminan sosial ini adalah agar tercapai kegairahan bekerja bagi buruh dalam melakukan pekerjaannya sebab jika buruh dan keluarganya terjamin kesehatan dan kesejahteraannya serta buruh dapat terjamin dalam menghadapi risiko-risiko sosial, otomatis akan mempengaruhi ketonangan buruh dalam melakukan pekerjaannya dan tercapai kegairahan bekerja sehingga meningkatkan produktifitas. Sekarang terlihat perubahan pada penghasilan yang di peroleh buruh. Kalau dulu penghasilan buruh terdiri dari dua bagian yaitu upah dan jaminan sosial yang di nikmati oleh buruh saja sekarang terdiri dari upah, jaminan sosial untuk buruh, jaminan sosial untuk keluarga serta jaminan sosial untuk jangka panjang. Kita lihat penghasilan buruh tingkat IA sebulan pada bulan Februari 1981:

Upah	Rp30.000,-
Makan	Rp10.400,-
Pembayaran gaji lembur	Rp10.000,-
Sabun mandi, susu, kacang hijau, kamfer	Rp3.200,-
Pengobatan rata-rata	Rp7.500,-
Busana dan sepatu	Rp.2.167,-
Busuk	Rp.2.100,-
Astak	Rp.303,-
Insensium	Rp.3.750,-

Dengan demikian perusahaan mencoba mencari jalan keluar agar penghasilan yang di terima buruh dapat di nikmati baik bagi dirinya sendiri maupun untuk keluar-

nya baik pada saat buruh masih bekerja maupun untuk jangka panjang sehingga dapat melaksanakan penghidupan yang layak dan memadai bagi kemanusiaan. Walaupun terlihat jaminan sosial itu terlalu besar tetapi terasa bahwa anggota keluarganya pun ikut menikmati penghasilan yang di cari si pencari nafkah yakni buruh baik yang lan, sung maupun untuk jangka panjang. Walaupun demikian masalah jaminan sosial yang terlalu besar di PT Eternit Gresik ini perlu di pertimbangkan dengan membandingkan seperti sistem pengupahan di Jepang, dapatkah sistem ini di terapkan bagi buruh di Indonesia khususnya di PT Eternit Gresik.

Menghadapi masalah pemberian jaminan sosial tersebut direksi PT Eternit Gresik mempunyai kebijaksanaan tersendiri yang di sesuaikan dengan keadaan sosial ekonomis buruh di Indonesia yang berbeda dengan keadaan buruh di Jepang.

Wawancara dengan Hettie Goenawan, Kepala Bagian Personalia PT Eternit Gresik, 5 Februari 1981, di Gresik.

BAB IV

KEBIJAKSANAAN DIREKSI PT ETERNIT GRESIK BERKENAAN
DENGAN PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL BAGI BURUHNYA1. Perjanjian kerja dalam hubungannya dengan Jaminan Sosial

Jaminan sosial bagi buruh di PT Eternit Gresik baik yang pemberiannya langsung di selenggarakan oleh perusahaan untuk buruhnya (meliputi antara lain: pemberian makan satu kali sehari, jaminan perawatan dan pengobatan sakit, mengikut sertakan buruh pada program Astek dan sebagainya) maupun yang di selenggarakan atas persetujuan antara buruh dengan perusahaan karena sumber pembiayaannya dari iuran perusahaan dan iuran buruh (yakni dana pensiun) di dasarkan atas perjanjian kerja. Perjanjian kerja di PT Eternit Gresik di bedakan atas dua macam yaitu perjanjian kerja untuk buruh sementara (kontraktan) dan perjanjian kerja untuk buruh tetap. Perjanjian untuk buruh sementara (kontraktan) di buat secara tertulis dan di tanda tangani oleh kedua belah pihak yang memuat:

- a. lamanya perjanjian kerja itu berlaku (jangka waktu kerja);
- b. besarnya upah (harian/mingguan/bulanan);
- c. penentuan jam kerja dan jika di perlukan bekerja lebih dari jam kerja standard dengan perhitungan lembur;

d.mendapat fasilitas jaminan sosial:

d.1.bila mendapat kecelakaan pada waktu dinas,di perlakukannya sesuai dengan bunyi undang undang kecelakaan nomer 33 tahun 1947;

d.2.makan di kantin perusahaan untuk setiap hari kerja satu kali makan;

d.3.perawatan medis untuk diri sendiri yang dilakukan oleh balai kesehatan PT Eternit Gresik;

d.4.uang transport.

Perjanjian untuk buruh tetap di PT Eternit Gresik dibuat dengan mengeluarkan surat pengangkatan yang dibuat dan ditanda tangani secara sepihak oleh Presiden Direktur PT Eternit Gresik."Dalam praktek hal seperti ini memang sering terjadi,banyak perusahaan menempuh jalan mengeluarkan surat pengangkatan yang dibuat dan ditanda tangani secara sepihak oleh majikan".⁽¹²⁾ Perjanjian untuk buruh tetap ini memuat:

a.saataulainnya hubungan kerja antara seorang buruh(baru)dengan PT Eternit Gresik untuk waktu yang tidak tertentu);

b.adanya hak buruh atas gaji;

c.adanya kewajiban-kewajiban buruh;

d.adanya hak perusahaan untuk sewaktu-waktu memindahkan buruh itu dalam jabatan lain di lingkungan PT Eternit Gresik;

e.mendapat fasilitas jaminan sosial dalam batas kemam-

puan perusahaan sebagai berikut:

- e.1. apabila mendapat kecelakaan oleh karena tugas, di perlakukan sesuai dengan undang undang kecelakaan nomer 33 tahun 1947;
- e.2. mengikuti program Astek (peraturan pemerintah nomer 33 tahun 1977);
- e.3. untuk setiap hari kerja di sediakan makan sebanyak satu kali sehari di kantin perusahaan;
- e.4. perawatan medis untuk diri sendiri dan keluarganya yang sah, yaitu seorang isteri dan tiga orang anak yang menjadi tanggungannya;
- e.5. fasilitas-fasilitas lain yang belum di atur dalam surat pengangkatan ini, akan di atur kemudian atau tersendiri sesuai dengan peraturan kerja perusahaan yang telah dan akan di keluarkan.

2. Penerapan Jaminan Sosial di PT Eternit Gresik dalam hubungannya dengan Hubungan Perburuhan Pancasila

Penilaian kerja manusia yang wajar tidak hanya penilaian dari segi kebendaannya saja yakni apa yang di hasilkan oleh yang melakukan kerja (buruh) tetapi hubungan kemanusiaannya pula. Dengan lain perkataan pribadi manusia yang melakukan pekerjaan tidak di pisahkan dari hasil pekerjaannya. "Sesungguhnya yang primair pada kerja ialah hakekatnya sebagai aktifitas manusia pribadi, karenanya nilai sewajarnya aktifitas itu tidak dapat terlepas dari nilai subyek yang menunaikan aktifitas itu!" (3)

Untuk memberi penilaian kerja manusia (buruh) yang wajar tidak hanya sekedar memberi gaji sesuai dengan kehendak majikan saja tetapi harus di berikan suatu penghasilan yang dapat memenuhi penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan, yang dapat memberikan kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya.

Sehubungan dengan ini untuk memberikan penilaian yang wajar atas kerja buruhnya di PT Eternit Gresik di berikan jaminan sosial disamping gaji, dengan tujuan untuk kesejahteraan buruh dan keluarganya sehingga dapat tercapai ketenangan buruh dalam melakukan pekerjaannya yang dapat meningkatkan produktifitas. Pemberian penghasilan berupa jaminan sosial dan di tujukan untuk kesejahteraan buruh dan keluarganya ini sesuai dengan penjelasan pasal 3 Undang Undang nomer 14 tahun 1969 yakni Undang Undang tentang ketentuan-ketentuan Pokok mengenai ketenaga-kerjaan yang berbunyi: "bahwa salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan." ⁽¹⁴⁾

Pada hakekatnya jaminan sosial ini di tujukan untuk memperbaiki semangat kerja, efisiensi kerja, produktifitas kerja dan bagaimana cara memportinggi rasa puas bagi setiap orang yang bekerja. Semuanya ini dapat di perbaiki dengan adanya kesediaan kerja sama dari se-

tiap individu yang berkepentingan dalam hubungan perburuhan yaitu hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi dengan maksud untuk meningkatkan produksi yakni buruh, pengusaha dan pemerintah. Sesuai dengan falsafah bangsa Indonesia Pancasila maka hubungan perburuhan di Indonesia adalah Hubungan Perburuhan Pancasila, yaitu: "hubungan antara para pelaku dalam proses produksi (buruh, pengusaha, pemerintah), yang di dasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia."¹⁵

Dalam hubungan perburuhan Pancasila hubungan antara buruh dengan pengusaha tidak boleh bersifat konfrontatif atau antagonistis tetapi harus bersifat copartnership. Dengan demikian hubungan perburuhan Pancasila mengheñdaki adanya kegotong royongan untuk kepentingan bangsa dan negara yang menimbulkan tanggung jawab bersama antara buruh, pengusaha di bawah bimbingan pemerintah.

Pemberian jaminan sosial bagi buruh di PT Eternit Gresik bertujuan agar dapat meningkatkan produktifitas, untuk kemajuan perusahaan, adanya ketenteraman dan ketenangan kerja sehingga di artikan telah di lakukan hubungan perburuhan yang baik di perusahaan ini yang merupakan tanggung jawab perusahaan terhadap buruh. Bahwa buruh harus mendapat jaminan sosial yang layak di damping upah memang terletak pada tanggung jawab perusahaan. Tetapi upah dan jaminan sosial tidak dapat di

perbaiki bila perusahaan tidak berkembang dan berkembangnya perusahaan tidak mungkin di usahakan oleh perusahaan sendiri tanpa bantuan buruh. Untuk mengembangkan usahanya berarti perusahaan itu harus dapat menaikkan produksinya yang tidak mungkin di letakkan hanya pada perusahaan saja. Produksi tidak akan naik dan perusahaan tidak mungkin akan berkembang bila pekerjaanya (buruhnya) sebagai pelaksana langsung dalam proses produksi tidak memberi dukungan atau tidak bekerja dengan sebaik-baiknya yang merupakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Sedangkan tanggung jawab terhadap pemerintah adalah bagaimana masyarakat konsumen dapat menikmati hasil produksi yang di hasilkan, atau bagaimana agar hasil produksi itu dapat terbeli dengan kualitasnya yang baik pula. Hal ini adalah tanggung jawab bersama sebab harga itu menyangkut ongkos produksi dan keuntungan, menyangkut kepentingan buruh, pengusaha dan pemerintah. Ciri-ciri tanggung jawab tersebut harus terlihat dalam tindakan masing-masing pihak sehari-hari di perusahaan.

Dalam melaksanakan hubungan perburuhan Pancasila di PT Eternit Gresik di lakukan usaha-usaha yang menuju ke arah perbaikan-perbaikan. Hal ini tercermin dari perusahaan yang senantiasa berpikir dan berusaha untuk memperbaiki taraf kehidupan para buruhnya dengan

pengupahan yang layak beserta segala tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas jaminan sosial sampai pada batas yang pantas menurut kemampuan perusahaan. Sikap ini disebabkan karena perusahaan berpendapat bahwa untuk mempertinggi produksi, perusahaan berkewajiban untuk menjamin penghidupan, kesehatan dan kesejahteraan buruh dengan keluarganya sesuai dengan martabat kemanusiaan serta sesuai pula dengan pelaksanaan hubungan perburuhan Pancasila.

3. Pelaksanaan Jaminan Sosial di PT Eternit Gresik

Untuk tetap dapat melaksanakan hubungan perburuhan Pancasila di perusahaannya maka perusahaan memandang bahwa pemberian jaminan sosial yang telah dilaksanakan selama ini perlu di pertahankan. Hal ini mengingat pula keadaan sosial ekonomis buruh yang masih rendah tingkat pendidikannya berkenaan dengan kesejahteraan dan kesehatan sehingga perusahaan tetap mempertahankan sistem pengupahan yang telah berlaku. Perusahaan tidak mungkin meniru dan melaksanakan sistem pengupahan seperti yang di laksanakan di perusahaan-perusahaan Jepang yang memberikan upah dalam bentuk uang termasuk fasilitas jaminan sosialnya karena keadaan buruh di Jepang, berlainan dengan buruh di Indonesia. Pendapatan per kapita di Jepang jauh lebih tinggi daripada di Indonesia. "Mengenai pensiun sudah ada dana pensiun nasional yang di peruntukkan tidak saja bagi mereka yang bekerja

pada pemerintah atau pun swasta tetapi juga pekerja bebas seperti pemilik toko, petani, nyonya rumah tangga dan sebagainya. Selain pensiun para pekerja di Jepang di i-
sertakan pula pada dana asuransi kesehatan sehingga bila jatuh sakit tidak perlu menanggung semua biaya pengobatannya yang bisa mencapai jumlah yang tinggi. (16)

Paraf hidup mereka sudah tinggi dan sudah hampir tercapai pemerataan pendapatan sehingga barang-barang yang dianggap mewah di Indonesia sudah dapat di punyai oleh hampir setiap orang. Berbeda dengan di Indonesia barang-barang mewah tidak selalu dimiliki oleh setiap orang dan seringkali merupakan sosial status bagi seseorang. Karena alasan-alasan inilah PT Eternit Gresik tetap mempertahankan sistem pengupahan dengan menitik beratkan pada pemberian jaminan sosial yang tidak di berikan dalam bentuk uang yang dapat di bawa pulang bersama uang untuk di nikmati semaksimal mungkin bersama keluarganya. Perusahaan memerlukan kondisi kesehatan buruh yang tinggi, jika semua penghasilan di berikan dalam bentuk uang semua dengan keadaan sosial ekonomis dan tingkat pendidikan mereka tentang kesehatan dan kesejahteraan yang masih rendah di khawatirkan mereka tidak memperhatikan kesehatan dan kesejahteraannya. Perusahaan juga membutuhkan ketenangan buruh dalam melakukan pekerjaannya berkenaan dengan penggunaan mesin-mesin se-

hingga di perlukan kesehatan dan kesejahteraan anggota buruh yang terjamin yang otomatis mempengaruhi ketenangan buruh dalam melakukan pekerjaannya sehingga mengurangi risiko kecelakaan dalam melakukan tugas. Apabila buruh sehat ia dapat melakukan pekerjaannya dan jika keluarganya terjamin kesehatan dan kesejahteraannya otomatis akan mempengaruhi ketenangan buruh dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktifitas semaksimal mungkin.

Oleh karena itulah direksi PT Eternit Gresik melaksanakan kebijaksanaan tersendiri walaupun di rasa jaminan sosial itu terlalu besar tetapi perusahaan tetap akan memperlakukan sistem pengupahan demikian seperti yang telah di jalankan selama ini karena alasan-alasan yang telah di sebutkan. Perusahaan akan mencoba memberikan pendidikan kepada buruh mengenai kesehatan dan kesejahteraan, bahwa perusahaan dengan bahan baku, hasil-hasil produksi serta mesin-mesin yang di pakai akan memerlukan kondisi tubuh dan kesehatan yang tinggi di perlukan makanan yang bergizi serta di perlukan biaya untuk kesehatannya. Melalui pendidikan ini di pikirkan untuk masa yang akan datang, di sediakan kantin dan buruh membelinya menurut selera masing-masing.

Adapun pelaksanaan jaminan sosial di PT Eternit Gresik dapat di kelompokkan sebagai berikut:

Untuk buruh tetap:

1. Kesejahteraan dan keselamatan kerja: makan satu kali sehari di tanggung perusahaan, pakaian dan sepatu kerja.
2. Pemeriksaan dan pengobatan kesehatan:
 - 2.1. Perawatan kesehatan preventif (pencegah), imunisasi, dan tindakan pencegah lain di bidang kesehatan: Diwajibkan bagi buruh untuk mendapatkannya sedang bagi keluarganya di sediakan dan atas biaya perusahaan.
 - 2.2. Pemeriksaan kesehatan berkala: Untuk buruh wajib melaksanakan dengan biaya perusahaan dan untuk keluarga bila di perlukan (misalnya pengobatan kanker) atas anjuran dokter perusahaan dan atas biaya perusahaan.
 - 2.3. Pengobatan dan perawatan kesehatan: Di sediakan klinik perusahaan dan dokter perusahaan untuk buruh yang sedang bertugas dan bagi buruh yang tinggal di lingkungan perusahaan beserta seluruh keluarganya (seorang isteri dan tiga orang anaknya); Dalam hal sakit mendadak di perjalanan, waktu cuti dan bagi keluarga buruh yang tinggal di kota lain dapat di rawat di puskesmas/RSD setempat dan menunjukkan bukti-bukti pembayaran.
 - 2.4. Pertolongan dokter spesialis: Untuk buruh dan ke-

luarganya bila di perlukan dan atas pengiriman oleh dokter perusahaan dengan menunjukkan bukti-bukti pembayaran atas biaya perusahaan, bila tidak atas pengiriman dokter perusahaan dengan menunjukkan bukti penggantian mendapat ganti 50% dari perusahaan.

2.5. Perawatan di rumah sakit umum/swasta: Buruh dan keluarganya mendapatkan perawatan pada kelas-kelas rumah sakit sesuai dengan tingkatannya.

2.6. Pembelian kaca mata: Untuk buruh tingkat IA-IIIB mendapat penggantian maksimum sebesar Rp14.500,-; Untuk buruh tingkat IVA-VB mendapat penggantian maksimum Rp17.000,-; Untuk middle manager mendapat penggantian sebesar maksimum Rp20.500,-; Untuk senior manager mendapat maksimum penggantian sebesar Rp25.500,-; Untuk isteri 50% dan anak 25% dari tarip untuk masing-masing buruh sesuai dengan tingkatannya.

2.7. Dalam hal persalinan: Biaya persalinan untuk isteri dan buruh wanita mendapat penggantian sesuai dengan tingkatan buruh.

2.8. Penggantian pembelian obat-obatan/resep: Untuk buruh dan keluarganya di ganti atas persetujuan dokter perusahaan.

Untuk buruh sementara (kontraktan):

1. Kesejahteraan dan keselamatan kerja: mendapat satu ka-

li makan sehari, sepatu dan pakaian kerja.

1. Pemeriksaan dan pengobatan kesehatan:

- 2.1. Perawatan kesehatan preventif (pencegahan) dilakukan seperti buruh tetap demikian pula untuk keluarganya.
- 2.2. Pemeriksaan kesehatan berkala: Untuk buruh seperti yang berlaku pada buruh tetap dan untuk keluarganya menurut isi perjanjian kerja dengan pengaturan khusus.
- 2.3. Pengobatan dan perawatan kesehatan: Untuk buruh seperti yang berlaku pada buruh tetap sedang untuk keluarganya menurut isi perjanjian kerja dengan pengaturan khusus.
- 2.4. Pertolongan dokter spesialis: Untuk buruh dilakukan seperti buruh tetap dan keluarganya menurut isi perjanjian kerja.
- 2.5. Perawatan di rumah sakit umum/swasta: Untuk buruh sesuai dengan tingkatannya dan sesuai dengan perjanjian kerja, untuk keluarganya dalam hal mendadak atau sesuai dengan isi perjanjian kerja.
- 2.6. Pembelian kaca mata: Untuk buruh sementara dan keluarganya ini diberikan penggantian dengan pengaturan khusus.
- 2.7. Dalam hal persalinan: Sesuai dengan perjanjian kerja dan pengaturan khusus.

2.8. Penggantian pembelian obat-obatan/resep: Untuk buruh berlaku seperti buruh tetap yakni atas persetujuan dokter perusahaan, sedang untuk keluarganya sesuai dengan isi perjanjian kerja dengan pengaturan khusus.

3. Pembayaran upah selama buruh sakit:

Apada buruh yang menderita sakit dalam waktu yang lama yang di benarkan oleh dokter perusahaan tetap mendapat hak atas upahnya. Besarnya upah yang di terima di atur menurut perhitungan yang di dasarkan atas masa kerja dan lamanya buruh sakit. Bila buruh menderita sakit melebihi 12 bulan maka akan di perlakukan ketentuan-ketentuan sesuai dengan Peraturan Menteri Perburuhan tanggal 28 September 1964 nomer 9 dalam hal buruh berhak atas pensiun.

4. Untuk menghadapi risiko kecelakaan kerja: Untuk buruh tetap atau sementara bila tertimpa kecelakaan dalam melakukan pekerjaannya di perlakukan sesuai dengan bunyi Undang Undang Kecelakaan nomer 33 tahun 1947. Untuk buruh tetap juga di ikut sertakan dengan program Astek pp nomer 33 tahun 1977.

5. Untuk menghadapi usia lanjut/pensiun: Buruh yang telah memenuhi syarat-syarat kerja yang di tentukan oleh perusahaan berhak atas pensiun. Pelaksanaannya di bentuk dana pensiun perusahaan dengan iuran bersumber

dari perusahaan sebesar 12,5% dari gaji bersih dan iuran dari buruh sebesar 5% dari gaji bersih.

6. Dalam hal kematian: Bila seorang buruh meninggal dunia maka kepada keluarganya di beri tunjangan menurut ketetapan direksi.

⑫ Iman Soepomo II, op.cit., h. 50.

⑬ K.A. Soehardi, Politik Sosial Modern, Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 1970, h. 40.

⑭ M.S. Hidayat, Dasar-dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia, Erlangga, Jakarta, 1970, h. 79.

⑮ Badan Pembinaan Hukum Nasional, Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila, loc.cit.

⑯ Sugoto, "Di bidang perburuhan masih berlaku 'Life Time Employment System' yang sudah berumur 100 tahun", Surabaya Post, 29 Agustus 1980, h. 4.

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Sistem penggajian di PT Eternit Gresik dengan memberikan di samping upah juga jaminan sosial yang tidak di berikan dalam bentuk uang yang dapat di bawa pulang, tetapi langsung di nikmati oleh buruh. Latar belakang pemberian jaminan sosial yang langsung di nikmati oleh buruh ini karena mengingat keadaan sosial ekonomis buruh dengan kesadaran mengenai kesejahteraan dan kesehatan yang masih rendah, situasi lingkungan sekitar buruh serta belum tercapai pemerataan pendapatan dan masih rendahnya pendapatan per kapita penduduk Indonesia. Dengan keadaan sosial ekonomis buruh yang demikian jika jaminan sosial di berikan dalam bentuk uang yang dapat di bawa pulang di khawatirkan uang tersebut tidak untuk kesejahteraan dan kesehatannya tetapi di gunakan untuk keperluan lain yang bukan kebutuhan primair, padahal mengingat bahan baku yang di pakai dalam proses produksi serta hasil-hasilnya di butuhkan kondisi kesehatan buruh yang tinggi.

Ternyata dengan sistem seperti ini timbul masalah yakni jaminan sosial yang di nikmati oleh buruh itu terlalu besar jika di bandingkan dengan upah yang di bawa pulang untuk di nikmati oleh seluruh keluarganya.

karena itu perusahaan kemudian mencoba mencari keseimbangan agar penghasilan yang di peroleh buruh dapat pula di nikmati oleh anggota keluarganya dengan memerlukan pemberian jaminan sosial yang tidak hanya di nikmati oleh si buruh saja tetapi juga di tujukan untuk keluarganya serta di tujukan untuk keperluan jangka panjang. Dengan sistem ini memang terlihat jaminan sosial itu lebih besar imbangannya daripada upah yang di bawa pulang; tetapi terasa penghasilan itu juga di nikmati oleh anggota keluarga si buruh serta dapat menjamin untuk kepastian pendapatan dalam jangka panjang.

Walaupun tetap terasa imbangan jaminan sosial itu terlalu besar daripada upah yang di bawa pulang, direksi PT Eternit Gresik mempunyai kebijaksanaan tetap melaksanakan sistem penggajian yang telah di laksanakan selama ini dan tidak akan memberikan jaminan sosial dalam bentuk uang yang dapat di bawa pulang seperti yang di laksanakan di beberapa perusahaan di Jepang. PT Eternit Gresik mengutamakan kesejahteraan dan kesehatan buruh beserta keluarganya sebab bila buruh sehat ia dapat melakukan pekerjaannya dan bila keluarganya terjamin kesejahteraan dan kesehatannya akan mempengaruhi ketenangan dan kegairahan buruh dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan tercapai peningkatan produktifitas. PT Eternit Gresik mengatasi masalah ini secara Indonesia

sesuai dengan keadaan sosial ekonomis buruh di Indonesia dan sesuai dengan Hubungan Perburuhan Pancasila sebab perusahaan melakukan usaha-usaha yang menuju ke arah perbaikan dengan mengangap buruh sebagai partner dalam proses produksi sehingga wajar jika kepada mereka di berikan perlindungan terhadap kesejahteraan atau jaminan sosialnya yang di tujukan bagi buruh pada saat bekerja, untuk keluarganya serta untuk jangka panjang guna menghadapi usia lanjut atau pensiun.

2. Saran

Hendaknya direksi PT Eternit Gresik tetap mempertahankan sistem penggajian dengan fasilitas jaminan sosial yang besar dan tidak berupa uang seperti yang telah di laksanakan karena mengingat kondisi sosial ekonomis buruh di Indonesia khususnya buruh PT Eternit Gresik. Pemberian jaminan sosial yang semaksimal mungkin sesuai dengan batas-batas kemampuan perusahaan di harapkan dapat memperbaiki kesejahteraan dan kesehatan buruh beserta keluarganya.

Dalam hal program pensiun hendaknya di pikirkan agar buruh dapat memilih untuk mengikuti program pensiun atau tidak berkenaan dengan iuran dari buruh sebesar 5% dari gaji, sebab sebagai suatu perusahaan swasta asing memungkinkan bagi buruh bekerja di perusahaan itu sebagai batu loncatan untuk bekerja di perusahaan lain,

bagi buruh wanita mungkin hanya bekerja sebentar dan tidak bekerja lagi setelah menikah atau buruh sudah mempunyai rencana tersendiri dengan uangnya sehingga jika ia harus ikut program pensiun dengan iuran sebesar 5% dari gajinya ia akan di rugikan dengan peraturan pensiun tersebut.



DAFTAR BACAAN

Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jambatan, Jakarta, 1970.

Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jambatan, Jakarta, 1980.

M S Hidayat, Dasar-dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia, Erlangga, Jakarta, 1970.

R A Soehardi, Politik Sosial Modern, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1979.

Tim Pembinaan Penatar dan Bahan Penataran Pegawai Republik Indonesia, Buku Materi Polengkap Penataran, PT Inaltu, Jakarta, 1978.

Dadan Pembinaan Hukum Nasional, Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila, Jakarta, 7 Desember 1974.

Seminar Nasional Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Yogyakarta, 21 Nopember 1978.

Harun Airasjld Zain, Hubungan Perburuhan Pancasila, pidato pengarahannya pada Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila, Jakarta, 7 Desember 1974.

Sugoto, 'Di Bidang Perburuhan Masih Berlaku 'Life Time Employment System' yang Sudah Berumur 100 tahun', Suabaya Post, 29 Agustus 1980.

SURAT PERJANJIAN KERJA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Fihak Kesatu n a m a :

Jumlah Keluarga :

Umur / tanggal lahir :

A l a m a t :

Fihak Kedua bertindak atas nama P.T. ETERNIT GRESIK ; dengan ini Fihak Kesatu menerima pekerjaan sebagai tenaga kerja sementara (kontraktan) di P.T. ETERNIT GRESIK dari Fihak Kedua dan kedua belah fihak menyetujui sepenuhnya ketentuan tersebut dibawah ini :

1. Fihak Kesatu diterima oleh Fihak Kedua untuk bekerja di P.T. ETERNIT GRESIK sebagai tenaga kontrak harian/mingguan/bulanan dengan upah Rp. sehari/seminggu/sebulan, yang penempatannya akan diatur oleh Fihak Kedua, dengan ketentuan bahwa ke-tidakhadiran Fihak Kesatu dalam pekerjaan tetapi masih dibayar penuh oleh Fihak Kedua apabila :
 - a. Fihak Kesatu sakit dan dinyatakan dengan Dokter Certificate (Max. 3hari)
 - b. Fihak Kesatu kematian istri, anak, orang tua sendiri, mertua (Max.1hari)
2. Jangka waktu kerja selama terhitung sejak di-tanda tangani surat ini .
3. Fasilitas : a. bila mendapat kecelakaan pada waktu dinas, diperlakukan sesuai dengan bunyi Undang-Undang Kecelakaan tahun 1947 ;
 - b. makan di kantin P.T. ETERNIT GRESIK untuk setiap hari kerja sebanyak satu kali makan ;
 - c. Perawatan medis untuk diri sendiri yang dilakukan oleh Balai Kesehatan P.T. ETERNIT GRESIK ;
 - d. Uang transport Rp. sehari .
4. Jam Kerja ditentukan oleh Fihak Kedua dan Fihak Kesatu bersedia bekerja - shift dan apabila diperlukan oleh Fihak Kedua bekerja lebih dari jam kerja standard dengan perhitungan lembur .
5. Fihak Kesatu wajib tunduk pada peraturan-peraturan dan instruksi-instruksi yang dikeluarkan oleh Fihak Kedua .
6. Hubungan kerja hanya dapat diputuskan atas persetujuan kedua belah fihak, dengan waktu pemberitahuan paling sedikit 1 (satu) minggu sebelum tgl. diputuskan hubungan kerja, kecuali dalam hal Fihak Kesatu melanggar apa yang tersebut dalam punt 5 .
7. Setelah selesainya jangka waktu kontrak yang ditetapkan dalam surat perjanjian ini, dengan sendirinya Fihak Kesatu putus hubungan kerjanya dengan Fihak Kedua. Kecuali apabila karena : kepandaian, kecakapan, keahlian Fihak Kesatu sesuai dengan dan memenuhi kebutuhan Fihak Kedua, maka dalam hal ini Fihak Kedua akan mempertimbangkan lebih lanjut penentuan status kepegawaian Fihak Kesatu dengan melalui procedure yang berlaku pada Fihak Perusahaan tentang penerimaan dan pengangkatan pegawai .

Dibuat di Gresik
 Pada tanggal
Fihak Kosatu

Fihak Kedua
 P.T. ETERNIT GRESIK

Jl. Indro Gresik

MAILADDRESS : Tromol Pos 51 Surabaya
PHONE : Gresik 323 & 324
TELEX : TXBOOTH SB 46975
BANK : BNI - 46 Surabaya
BNI - 46 Cikini Jakarta
BNI - 46 Gresik

Office Jakarta
Hotel Borobudur
3 th Floor Shop 14
Jl. Lapangan Banteng Selatan
P.O. Box 329 Jakarta
Phone 48879



No. :

PRO :

KEPUTUSAN DIREKSI P.T. ETERNIT GRESIK
TERTANGGAL

DIREKSI P.T. ETERNIT GRESIK

MENIMBANG : 1. Bahwa sesuai dengan formasi yang ada dewasa ini pada Perusahaan P.T. Eternit Gresik ada lowongan untuk jabatan :

.....

2. Bahwa setelah ditinjau prestasi kerja, pengalaman serta kualifikasi kerja Saudara memenuhi syarat untuk dapat diangkat - dan menempati lowongan jabatan sebagai tersebut dalam diktum 1.

MENDENGAR : Pendapat-pendapat serta saran-saran management tentang penempatan promotief bagi Karyawan-Karyawan didalam lingkungan Perusahaan - berdasarkan prestasi kerja dalam rangka memberi kegairahan hekerja demi kemajuan karier beserta pengembangan Perusahaan.

MENGLINGAT : 1. Peraturan Pokok Kepegawaian No. Kpts/Dir/PPKEG.1/75/3010, Bab-VII Pasal 23, Bab VIII Pasal 24 ;
2. Akta Notaris dari Kantor Notaris Eliza Pondaag No. 55 tahun - 1971 dan perubahannya No. 47 tahun 1972 ;
3. Wewenang Direksi untuk mengatur kelancaran pekerjaan dilingkungan Perusahaan P.T. Eternit Gresik .

M E M U T U S K A N

MENETAPKAN :

1. Mengangkat Sdr. sebagai Karyawan dalam jabatan : dalam lingkungan P.T. Eternit Gresik di Gresik terhitung mulai tanggal dan kepadanya diberikan gaji sebagaimana ditetapkan dalam ruang 7 dari daftar gaji terlampir, beserta fasilitas lainnya dengan ketentuan bahwa : - segala sesuatu akan diubah dan diperhitungkan sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

2. Bahwa kepadanya diwajibkan :
2.1. mengatur dan melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan ruang lingkup tugas/pekerjaannya dilingkungan dengan penuh rasa tanggung jawab, sesuai dengan falsafah dasar Perusahaan dan menurut uraian tugas yang diberikan kepadanya.

No. 1

- 2.2. Mematuhi dan ta'at pada perintah atasan sepanjang bertalian dengan tugas/pekerjaan Perusahaan dan mematuhi peraturan-peraturan/tata-tertib yang telah dan akan dikeluarkan oleh Perusahaan ;
- 2.3. Memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia Perusahaan ;
Menjunjung dan menjaga nama baik Perusahaan baik didalam maupun diluar waktu tugas ;
- 2.4. Apabila sewaktu-waktu dilaksanakan pemindahan tugas dalam lingkungan kerja atau didalam lingkungan Perusahaan, atau, karena sesuatu sebab, terjadi pemutusan hubungan kerja :
 - 2.4.1. Mengadakan penyerahan mengenai segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dalam ruang lingkup tugasnya kepada pimpinannya ;
 - 2.4.2. Mempertanggung jawabkan tentang segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya selama melaksanakan tugasnya kepada pimpinannya ;
- 3. Bahwa kepadanya diberi fasilitas dalam batas kemampuan Perusahaan sebagai berikut :
 - 3.1. Apabila mendapat kecelakaan oleh dan karena tugas, diperlakukan sesuai dengan Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 ;
 - 3.2. Mengikuti Program ASTEK P.P. No. 33 tanggal 26 Nopember 1977 ;
 - 3.3. Untuk setiap hari kerja disediakan makan sebanyak 1 x (satu kali) di kantine Perusahaan ;
 - 3.4. Perawatan medis untuk diri sendiri dan keluarganya yang sah, yaitu seorang istri dan 3 (tiga) orang anak yang langsung menjadi tanggungannya.
 - 3.5.
 - 3.6.
 - 3.7.
- 4. Ketentuan-ketentuan lain yang tidak atau belum cukup diatur dalam surat keputusan ini akan diatur kemudian atau tersendiri, sesuai dengan peraturan Perusahaan yang telah dan akan dikeluarkan.
- 5. Surat Keputusan ini dikeluarkan di Gresik dan berlaku terhitung mulai tanggal
- 6. Pelaksanaan Surat Keputusan ini diserahkan kepada Urusan Kepegawaian PT. Eternit Gresik .-

Ditetapkan di : Gresik
 Pada tanggal :

PT. ETERNIT GRESIK
 GRESIK.

LAMPIRAN III

SURAT KEPUTUSAN

**KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL
PERLINDUNGAN DAN PERAWATAN TENAGA KERJA**

No : 601 /N - F - 1/Kpts./1977

No : 804/1977

TENTANG

PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN

DARI : PT ETERNIT GRESIK

**KEPALA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERLIN-
DUNGAN DAN PERAWATAN TENAGA KERJA : JAWA TIMUR**

**Memperhatikan : a. Surat permohonan pengesahan Peraturan
Perusahaan dari PT Eternit Gresik Ja-
lan Indro Gresik tgl 26-10-1976**

**Menimbang : a. Bahwa Peraturan Perusahaan dari PT
Eternit Gresik setelah diadakan pe-
nelitian dapat memenuhi syarat untuk
dibayarkan sebagaimana yang dimaksud
dengan Peraturan Menteri Tenaga Ker-
ja Transmigrasi dan Koperasi no Per
02/MEN/1976.
b. Bahwa untuk itu perlu dikeluarkan
surat Keputusan Pengesahannya.**

**Mengingat : 1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Trans-
migrasi dan Koperasi no Per.02/MEN/
1976.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Trans-
migrasi dan Koperasi no 1000/MEN/1975**

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**Pertama + Mengesahkan Peraturan Perusahaan dari PT E-
ternit Gresik dengan nomor pengesahan nomor
068/KANWJT/1977 dengan ketentuan, bahwa jika a-
da hak-hak dan/atau fasilitas-fasilitas yang
telah biasa atau telah pernah diberikan oleh**

Perusahaan ini kepada buruhnya secara kontinu, baik berdasarkan perjanjian/peraturan tertulis atau lisan maupun berdasarkan kebiasaan, akan tetapi tidak tercantum atau tercantum kurang didalam Peraturan Perusahaan ini maka pemberian-pemberian tersebut tetap berlaku dan harus tetap diberikan kepada buruh yang berhak.

Kedua * Peraturan Perusahaan tersebut diatas berlaku terhitung mulai dari tanggal 1 Januari 1977

tiga : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bilamana ternyata dalam Peraturan Perusahaan ini terdapat kekeliruan pengajuan data-data dan/atau keterangan-keterangan yang menjadi dasar daripada peraturan perusahaan ini atau terdapat kesalahan/kekeliruan dalam pembuatan Surat Keputusan ini, maka bagian-bagian yang bersangkutan dari Peraturan Perusahaan ini dapat dibatalkan dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : SURABAYA

PADA TANGGAL : 13 Mei 1977

Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur.

(Drs. Roekmono)
Nip:160010479

Salinan:

Surat Keputusan ini disampaikan kepada yth:

1. Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja di Jakarta.
2. Gubernur Kepala Daerah Propinsi Jawa Timur di Surabaya.
3. Direktur Pengurusan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial di Jakarta.
4. Kepala Kantor Dit. Perawatan di Surabaya.

LAMPIRAN IV

SURAT KEPUTUSAN DIREKSI PT ETERNIT GRESIK

No : Kpts/Dir/PPKEG.1/75/3010.

DIREKSI PT ETERNIT GRESIK

MEMBACA

1. Isi daripada "Foreign Investment Application Form B" sebagaimana diajukan kepada Pemerintah Republik Indonesia lewat Departemen Perindustrian pada tanggal 17 Juni 1971 dalam rangka Undang Undang nomer 1 tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing, sebagaimana telah dirobah dengan Undang Undang nomer no.11 tahun 1970 tertanggal 7 Agustus 1970 tentang Perobahan dan Tambahan Undang Undang no.1 tahun Penanaman Modal Asing dan Pengesahan atas Anggaran Dasarnya oleh pihak yang berwajib, Khususnya Part IX, Sub III, IV, V, VI;
2. Surat Persetujuan Presiden Republik Indonesia tertanggal 18 Oktober 1971 no. B-125 /Pres/10/1971;
3. Surat Keputusan (Idzin) Menteri Perindustrian tertanggal 10 Nopember 1971 nomer 568/M/SK/XL/1971;
4. Rancangan Undang Undang R I tahun 1974 yang disyahkan DPR-RI tanggal 10 Oktober 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian.

- MEMBANG : 1. Bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeeseimbangan materiil dan spirituil dan untuk menjaga kelancaran dan kestabilan jalannya Perusahaan diperlukan adanya karyawan/Buruh sebagai Warga Negara dan Partisipant dalam Ketatalaksanaan Perusahaan yang setia dan taat kepada Pancasila dan UUD45, Negara dan Pemerintah RI serta setia pada Perusahaan yang mampu memelihara persatuan di dalam korps karyawan/buruh, bermental baik, berwibawa, berbudaya, jujur, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas demi kemajuan Perusahaan;

2. Bahwa untuk mewujudkan Karyawan/buruh yang sedemikian itu diperlukan adanya Peraturan-Peraturan yang mengatur tentang kedudukan, hak dan kewajiban serta tanggung jawab dan pembinaan Karyawan/buruh yang dilaksanakan berdasar sistem prestasi kerja dan mengatur wewenang dan kewajiban Direksi Perusahaan PT Eternit Gresik

MENGINGAT : 1. Akta Notaris Eliza Pondaag dari Kantor Notaris Eliza Pondaag tanggal 20 Desember 1971 no.55 dan perubahannya tertanggal 24 Mei 1972 no.47 yang berdasarkan hukum yang berlaku memberi pengesahan atas naskah pendirian perseroan terbatas PT Eternit Gresik berkedudukan di Gresik yang anggaran dasarnya diumumkan dalam Tambahan Berita Negara RI tanggal 8 Desember 1972 no 98 menurut pasal 38 dari Buku Undang Undang Perniagaan.

2. Wewenang Direksi untuk mengatur kelancaran pekerjaan di lingkungan Perusahaan PT Eternit Gresik (pasal 10 ayat 8 dari Akta Notaris Eliza Pondaag dari Kantor Eliza Pondaag tanggal 20 Desember 1971 no 55).

MEMUTUSKAN :

MENETAPKAN : "PERATURAN POKOK KEPEGAWAIAN PT ETERNIT GRESIK" sebagai berikut:

BAB I

PENGERTIAN

PASAL 1

Salah Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Perusahaan ialah PT Eternit Gresik;
2. Direksi adalah Direksi Perusahaan tersebut sub (1) pasal ini atau juru kuasa yang ditugaskan menjalankan pekerjaan Direksi Perusahaan;

3. Karyawan/Buruh sesuai dengan UU no 22/1957 Bagian 1 ayat 1 yang berbunyi: Barangsiapa yang bekerja pada pengusaha dengan mendapatkan upah (werknemer);
4. Karyawan/Buruh Bujangan adalah semua karyawan/buruh yang tidak kawin dengan syah dan semua karyawan/buruh wanita, kecuali wanita yang karena ditinggal mati suaminya yang mempunyai anak;
5. Isteri ialah isteri sah yang terdaftar pada Perusahaan. Perusahaan hanya mengakui seorang isteri yang sah;
6. Anak ialah anak-anak karyawan/buruh yang menjadi tanggungannya, belum kawin, dan masih dibawah usia 18 tahun. Apabila mereka masih bersekolah, belum kawin dan masih menjadi tanggungan karyawan/buruh yang bersangkutan batas umur diperpanjang sampai 21-25 tahun;
7. Keluarga ialah isteri dan anak, sesuai dengan ketentuan sub (5) dan (6). Besarnya keluarga karyawan/buruh tetap yang menjadi tanggungan Perusahaan ditetapkan sebanyak-banyaknya seorang isteri dan tiga orang anak yang sah dan terdaftar di Perusahaan (sub (6)). (diatur dalam peraturan-peraturan khusus oleh Direksi).

PASAL 2

Karyawan/buruh tersiri dari :

- Karyawan/buruh dalam percobaan ialah barang siapa yang dipekerjakan dalam percobaan untuk jabatan tertentu untuk jangka waktu paling lama tiga bulan;
- Karyawan/buruh sementara ialah barangsiapa yang melalui masa percobaan dengan hasil yang baik
- Karyawan/buruh tetap ialah barang siapa yang telah melalui masa sebagai karyawan semen-

tara untuk sekurang-kurangnya satu tahun dan selama-lamanya dua tahun dengan hasil prestasi yang baik;

Karyawan/buruh tenaga kontrak ialah barang siapa yang bekerja pada Perusahaan dengan berdasarkan kontrak kerja dalam jangka waktu serta kebutuhan tertentu.

PASAL 3

"FORMASI" ialah jumlah dan susunan pangkat dan jabatan karyawan/buruh untuk tiap bagian Perusahaan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

PASAL 4

"Gaji" ialah penghasilan kotor karyawan/buruh, gaji kotor terdiri atas gaji pokok dan tunjangan-tunjangan dan belum dikurangi pajak pendapatan;

"Tunjangan" ialah sebagian dari gaji kotor, selain gaji pokok yang terdiri dari beberapa tunjangan.

PASAL 5

1. Hari Kerja ialah hari dimana karyawan/buruh diwajibkan untuk menjalankan pekerjaan pada jam jam kerja yang telah ditentukan berdasarkan regu, kecuali hari Minggu sebagai hari istirahat mingguan atau hari lainnya untuk mengganti hari Minggu sebagai hari istirahat mingguan tersebut;
2. Hari libur ialah hari dimana para karyawan/buruh tidak diwajibkan untuk menjalankan pekerjaan tetapi mendapat upah, misalnya hari-hari libur resmi sebagaimana diumumkan oleh Menteri Agama RI setiap tahun;
3. Lembur ialah pekerjaan yang dikerjakan melebihi daripada 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu;
4. Cuti adalah tidak masuk kerja dengan diijinkan dalam jangka waktu tertentu.

PASAL 6

Pengertian-pengertian pasal-pasal 1, 2, 3, 4, dan 5 berlaku bagi karyawan/buruh tetap. Karyawan/buruh sementara dan karyawan/buruh dalam masa percobaan, kecuali ji-

kalau ketentuan-ketentuan dalam peraturan ini semata-mata menetapkan lain

BAB II

KETENTUAN UMUM

PASAL 7

KEDUDUKAN

Setiap karyawan/buruh adalah partisipan dalam ketatalaksanaan Perusahaan yang setia dan taat kepada peraturan-peraturan Perusahaan dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab.

PASAL 8

KEWAJIBAN

Setiap karyawan/buruh wajib mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam lingkungan Perusahaan PT Eternit Gresik dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh kesadaran, kejujuran dan tanggung jawab.

PASAL 9

1. setiap karyawan/buruh wajib menyimpan rahasia jabatan dan perusahaan;
2. seorang buruh hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada pimpinan yang langsung memimpinnya, atasan yang dalam urutan kepangkatan lebih tinggi, dan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa.

PASAL 10

HAK

Setiap karyawan/buruh berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab dan prestasi-prestasinya.

PASAL 11

Setiap karyawan/buruh berhak atas cuti.

PASAL 12

1. Setiap karyawan/buruh yang ditimpa sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya berhak memperoleh perawatan yang layak;
2. Setiap karyawan/buruh yang menderita cacat jasmani atau rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan
3. Setiap karyawan/buruh yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan.
(Diatur dalam peraturan khusus oleh Direksi).

PASAL 13

Setiap karyawan/buruh yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Perusahaan berhak atas tunjangan hari tua (pensiun).

PASAL 14

Seorang karyawan/buruh yang:

1. diangkat menjadi Pejabat Negara
2. ditugaskan oleh Perusahaan untuk menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan untuk kepentingan Perusahaan diluar lingkungan Perusahaan,
dibebaskan untuk sementara waktu dari jabatan organiknya selama pengangkatannya menjadi Pejabat Negara atau selama masa yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan untuk kepentingan Perusahaan, tanpa kehilangan statusnya dan formasi Kepegawaian Perusahaan.

BAB III

FORMASI DAN PENGADAAN

PASAL 15

Jumlah dan susunan jabatan karyawan/buruh yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban pekerjaan yang harus dilaksanakan.

PASAL 16

1. Pengadaan karyawan/buruh adalah untuk mengisi formasi

2. Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Perusahaan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Karyawan/buruh PT Eternit Gresik;
3. Apabila pelamar yang dimaksud dalam sub 2 pasal ini diterima, maka ia harus melalui masa percobaan dan selama masa percobaan ia berstatus sebagai calon karyawan/buruh;
4. Calon karyawan/buruh menjadi karyawan/buruh sementara setelah melalui masa percobaan dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
5. Karyawan/buruh sementara diangkat menjadi karyawan/buruh tetap setelah masa kerja sekurang-kurangnya satu tahun dan selama-lamanya dua tahun kecuali apabila Direksi memandang perlu untuk menetapkan lain.

BAB IV

PENGANGKATAN

PASAL 17

1. Karyawan/buruh maupun karyawan/buruh dalam masa percobaan diangkat oleh Direksi dengan mengingat ketentuan-ketentuan dalam peraturan ini;
2. Karyawan/buruh diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu;
3. Pengangkatan karyawan/buruh dalam sesuatu jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu;
4. Pengangkatan dalam jabatan didasarkan atas prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengalaman, pengabdian, dapat dipercaya serta syarat-syarat obyektif lainnya;
5. Selama masa percobaan, baik direksi maupun karyawan/buruh dalam percobaan, setiap waktu dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat;
6. Karyawan/buruh yang diangkat oleh Perusahaan yang mempunyai kantor pusat dan cabang di beberapa tempat di Indonesia harus bersedia dipekerjakan dimana saja dalam lingkungan Perusahaan tersebut, kecuali apabila ditetapkan lain di dalam suatu perjanjian tersendiri;
7. Direksi dapat mengangkat untuk waktu terbatas orang-

orang karyawan/buruh dalam ikatan kerja, sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan ini atau berdasarkan perjanjian tersendiri.

PASAL 18

1. Sebagai tanda bukti sebagai karyawan/buruh yang bersangkutan diberi surat pengangkatan atau surat perjanjian, yang menyebutkan kedudukannya dalam jabatan tertentu, gaji serta penghasilan lainnya yang sah, hak dan kewajiban, dan tempat dimana yang bersangkutan dipekerjakan;
2. Untuk kepentingan pelaksanaan tugas karyawan/buruh ditetapkan tandan pengenal.

BAB V

PEMERIKSAAN JASMANI DAN ROHANI

PASAL 19

Pengangkatan karyawan/buruh dan karyawan/buruh dalam percobaan sebagaimana termaktub dalam pasal 16 dan 17 hanya dapat dilaksanakan setelah terbukti bahwa yang bersangkutan menurut hasil pemeriksaan oleh dokter perusahaan dan/atau team ahli kesehatan yang ditunjuk oleh direksi, memenuhi syarat-syarat kesehatan dan menurut ketentuan dalam peraturan uju kesehatan (LN no 152 tahun 1918 sebagaimana sejak itu telah diubah dan ditambah).

PASAL 20

Dalam hal apabila direksi menganggap perlu, pemeriksaan dimaksud dalam pasal 19 dapat dilaksanakan terhadap karyawan/buruh.

PASAL 21

Beaya pemeriksaan oleh dokter dan/atau team ahli kesehatan dilaksanakan atas ketentuan dalam bab ini ditanggung oleh perusahaan.

BAB VI

PENGGANTIAN BEAYA PINDAH OLEH PERUSAHAAN PADA WAKTU DIANGKAT DAN BERTHUBUNG DENGAN BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA DENGAN PERUSAHAAN

PASAL 22

1. Kepada karyawan/buruh dan karyawan/buruh dalam percobaan yang berumah diluar tempat kedudukan perusahaan dan oleh karena tugas dan jabatan serta tanggung jawabnya diharuskan bertempat tinggal mandekati lingkungan pekerjaannya, dapat diberika uang pengganti bea r-perjalanan dan bantuan fasilitas dari tempat tinggalnya ke tempat perusahaan bagi karyawan/buruh sendiri dan keluarganya yang sah. Jumlah penggantian biaya dan bantuan fasilitas ditetapkan oleh direksi dalam suatu peraturan khusus.;
2. Uang pengganti tersebut dala sub 1 dapat juga diberikan kepada karyawan/buruh yang diberhentikan dengan hormat dari jabatannya dengan mendapat pensiun atau tunjangan yang bersifat pensiun dan/atau kepada keluarganya, berdasarkan bab XIX pasal 43, apabila mereka akan pulang ketempat asalnya dengan ketentuan bahwa perjalanan pulang itu dilaksanakan dalam jangka waktu tiga bulan sesudah hari pemberhentiannya. Besarnya uang pengganti tersebut dalam ayat ini untuk masing-masing kejadian ditinjau dan ditetapkan tersendiri oleh direksi.

Peraturan ini hanya berlaku bagi karyawan/buruh yang oleh karena jabatannya, tugas dan tanggung jawabnya demi kepentingan perusahaan diharuskan bertempat tinggal mendekati lingkungan pekerjaannya dalam perusahaan

3. Biaya-beaya lain daripada yang disebut dalam sub 1, diatur dengan peraturan khusus atau dengan mendapat persetujuan dari direksi.

BAB VII

JABATAN PANGKAT DAN GAJI

PASAL 23

1. Karyawan/buruh diangkat dalam jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan-ketentua perusahaan;
2. Karyawan/buruh diangkat dalam sesuatu jabatan dengan memperhatikan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu;
3. Karyawan/buruh diberi gaji dan penghasilan lain yang sah berdasarkan sistim penggajian yang ditetapkan oleh direksi, dan yang bertujuan memberi hasil yang layak untuk hidup karyawan/buruh dan keluarganya yang sah;

4. Gaji karyawan/buruh diperhitungkan untuk jangka waktu satu bulan dan dibayarkan pada tanggal yang ditetapkan oleh direksi;
5. Karyawan/buruh dalam percobaan, yang mulai bekerja sesudah tanggal 1 dari sesuatu bulan menerima gaji untuk bulan itu sebesar 1/30 dari gajinya dalam satu bulan untuk tiap-tiap hari sejak yang bersangkutan bekerja pada perusahaan.

BAB VIII

KENAIKAN JABATAN, PANGKAT DAN GAJI

PASAL 24

Karyawan/buruh dapat diberi kenaikan (diangkat) dalam jabatan, apabila ada lowongan dalam formasi dibagian perusahaan dimana yang bersangkutan dipekerjakan atau lowongan formasi sejenis didalam lingkungan perusahaan dan berdasarkan prestasi kerja serta syarat-syarat obyektif lainnya.

PASAL 25

1. Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistim kenaikan pangkat berkala dan kenaikan pangkat pilihan;
2. Setiap karyawan/buruh yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan berhak atas kenaikan pangkat berkala, sejauh kenaikan-kenaikan promotif dimungkinkan dalam batas-batas formasi-formasi dibagian-bagian perusahaan;
3. Kenaikan pangkat pilihan adalah pebhargaan atas prestasi kerja karyawan/buruh yang bersangkutan;
4. Syarat-syarat kenaikan pangkat berkala adalah prestasi kerja, kesetiaan, pengalaman dan syarat-syarat obyektif lainnya;
5. Kenaikan pangkat pilihan, disamping harus memenuhi syarat-syarat yang dimaksud sub 4 dalam pasal ini, harus juga didasarkan atas jabatan yang dipangkunya dengan memperhatikan daftar urut kepangkatan.

PASAL 26

1. Kenaikan gaji dilaksanakan dengan didasarkan atas ketentuan bahwa yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat kecakapan, kerajinan, rasa tunai wajib dan syarat-syarat obyektif lainnya yang menurut pendapat direksi diperlukan;

2. Dalam keadaan sebaliknya, berdasarkan alasan-alasan tertentu dan setelah diadakan penyelidikan yang sek-sama, direksi dapat memutuskan untuk menunda pemberian kenaikan gaji untuk jangka waktu tertentu;
3. Karyawan/buruh yang dalam melaksanakan tugasnya telah menunjukkan prestasi kerja dan atau kecakapan istimewa serta senantiasa bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dapat diberika kenaikan gaji luar biasa.

PASAL 27

Untuk menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat, gaji dan pengangkatan dalam sesuatu jabatan diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan secara berkala.

BAB IX

PENDIDIKAN DAN LATIHAN

PASAL 28

Untuk meningkatkan efisiensi kerja dan produktifitas Direksi mengadakan:

- Pengaturan pendidikan dan/serta
- Pengaturan dan penyelenggaraan latihan-latihan jabatan untuk karyawan/buruh

yang bertujuan antara lain untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan ketrampilan serta membina karier para karyawan/buruh.

BAB X

KESEJAHTERAAN

PASAL 29

1. Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha-usaha kesejahteraan karyawan/buruh yang meliputi kesejahteraan materiil dan spirituil seperti jaminan hari tua, fasilitas perawatan kesehatan, bantuan kema-tian, ceramah keagamaan dan lain-lain yang serupa deng-an itu;
2. Karyawan/buruh dan keluarganya yang sah pada waktu sakit atau melahirkan berhak memperoleh perawatan kesehatan yang dilakukan oleh dokter yang ditunjuk oleh direksi atas biaya perusahaan dan/atau dana sakit yang dibina oleh perusahaan;

3. Karyawan/buruh yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan;
4. Penyelenggaraan kesejahteraan yang dimaksud dalam sub (1), (2) dan (3) pasal ini diatur dalam peraturan khusus dan dibina oleh direksi.

BAB XI

PENGHARGAAN DAN GRATIFIKASI

PASAL 30

1. Kepada karyawan/buruh yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap perusahaan atau yang telah menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, dapat diberi penghargaan;
2. Penghargaan yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya.

PASAL 31

Kepada karyawan/buruh dapat diberi hadiah tahunan dan/atau uang jasa produksi, yang diatur dalam peraturan khusus satu dan lain hal dengan memperhatikan ketetapan ketetapan dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan dengan mengingat batas-batas kemampuan perusahaan.

BAB XII

PAKAIAN, ALAT KESELAMATAN KERJA

PASAL 32

1. Karyawan/buruh disediakan pakaian dan alat keselamatan kerja oleh perusahaan, yang wajib dipergunakannya selama waktu melaksanakan pekerjaan dalam bagian-bagian perusahaan, dimana sesuai dengan UU keselamatan kerja, diperlakukan dan disediakan alat-alat keselamatan kerja itu;
2. Dengan tujuan tercapainya kesejahteraan dan peningkatan efisiensi kerja serta produktifitas para karyawan/buruh, direksi mengatur perkembangan, kemajuan, pembinaan dan koordinasi kegiatan-kegiatan dalam bidang hygiene perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja, yang diatur dalam peraturan-peraturan khusus.

BAB XIII

HUTANG KARYAWAN/BURUH

PASAL 33

Karyawan/buruh wajib membayar kembali jumlah uang yang dibayarkan kepadanya karena kekeliruan hitung, dengan memotong gajinya secara berangsur setiap bulan.

PASAL 34

Direksi berwenang memotong gaji karyawan/buruh untuk membayar hutangnya kepada perusahaan. Pemotongan gaji tersebut dilakukan secara berangsur kecuali apabila ada perjanjian tersendiri.

BAB XIV

PEMINDAHAN

PASAL 35

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan pengembangan perusahaan, dan didalam rangka pembinaan karir karyawan/buruh, dapat diadakan perpindahan jabatan dan/ atau perpindahan wilayah kerja.

BAB V

P E M B E R H E N T I A N

PASAL 36

1. Karyawan/buruh dapat diberhentikan dengan hormat oleh Direksi karena:
 - 1.1. permintaan sendiri
 - 1.2. telah mencapai usia pensiun
 - 1.3. tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajibannya sebagai karyawan/buruh
 - 1.4. pengurangan karyawan/buruh, usaha, atau penutupan perusahaan;
2. Karyawan/buruh yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat;
3. permintaan sendiri termaksud dalam ayat(1) dalam pasal ini diajukan secara tertulis kepada direksi sekurang-kurangnya tiga bulan almanak sebelum hari pemberhentian yang diinginkan oleh karyawan/buruh dengan

jabatan junior manager dan middle manager dan sekurang-kurangnya enam bulan almanak sebelum hari pemberhentian yang diinginkan oleh karyawan/buruh dengan jabatan senior manager;

4. Permintaan berhenti termaksud dalam ayat(1)1 dalam pasal ini diajukan secara tertulis kepada Direksi sekurang-kurangnya satu bulan almanak sebelum hari pemberhentian yang diinginkan;
5. Jangka waktu permintaan berhenti termaksud dalam ayat (4) pasal ini dapat dikurangi atas persetujuan Direksi dan karyawan/buruh yang bersangkutan;
6. Pemberitahuan akan diberhentikan termaksud dalam ayat (1), (2), (3) dan (4) pasal ini disampaikan kepada yang bersangkutan secara tertulis, sekurang-kurangnya dua bulan almanak sebelum pemberhentian dilaksanakan;
7. Pemberitahuan akan diberhentikan termaksud dalam ayat (6) pasal ini disampaikan secara tertulis kepada karyawan/buruh dengan jabatan junior manager dan middle manager sekurang-kurangnya enam bulan, dan kepada karyawan/buruh dengan jabatan senior manager sekurang-kurangnya dua belas bulan almanak sebelum pemberhentian dilaksanakan.

PASAL 37

Karyawan dapat diberhentikan oleh direksi tidak dengan hormat berdasarkan:

1. Perbuatan-perbuatan atau kesalahan-kesalahan atau pelanggaran-pelanggaran yang merugikan perusahaan sehingga dapat dianggap sebagai alasan mendesak dalam pengertian bahwa tindakan-tindakan, sifat-sifat atau tingkah laku dari karyawan/buruh adalah sedemikian rupa, sehingga direksi tidak dapat mensyaratkan lagi untuk melangsungkan hubungan kerja (KUH Perdata Buku III titel VII A, pasal 1603 o);
2. Melanggar larangan-larangan termaksud dalam Bab XXI pasal 49 peraturan ini.
3. Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara;
4. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang

tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan;

5. Oleh yang berwajib karyawan/buruh yang bersangkutan dinyatakan terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menentang undang undang negara dan pemerintah.

PASAL 38

1. Direksi berwenang memberhentikan karyawan/buruh untuk sementara, paling lama tiga bulan berdasarkan perbuatan-perbuatan yang dapat dipakai sebagai alasan untuk memberhENTIKANNYA seterusnya (uu no 12/1964);
2. Selama waktu pemberhentian sementara termaksud dalam sub 1 pasal ini kepada karyawan/buruh yang bersangkutan diberikan tunjangan 2/3 kali gajinya;
3. Apabila kemudian ternyata bahwa pemberhentian sementara itu tidak didasarkan atas alasan-alasan yang termaksud dalam ayat 1 pasal ini maka untuk waktu pemberhentian sementara itu kepadanya diberi gaji penuh dikurangi dengan tunjangan yang telah diterimakan selama masa pemberhentian sementara.

PASAL 39

Untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian direksi dapat melimpahkan sebagian wewenangnya kepada pejabat yang menyelenggarakan ketatalaksanaan kepegawaian.

BAB XVI

HARI DAN JAM KERJA

PASAL 40

1. Jumlah jam kerja untuk tiap pekan diatur dan ditetapkan sesuai dengan ijin jam kerja yang telah disetujui tiap tahun oleh Depnaker,
2. Permulaan dan berakhirnya jam kerja sehari-hari ditetapkan oleh direksi,
3. Pada hari raya resmi dan hari libur yang ditetapkan oleh direksi dan hari minggu, karyawan/buruh dibebaskan dari kewajiban menjalankan pekerjaannya. Demi kepentingan perusahaan direksi dapat mengambil tindakan menyimpang dari ketentuan tersebut dengan tidak merugikan karyawan/buruh.

BAB XVII

LEMBUR

PASAL 41

Karyawan/buruh yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja sekurang-kurangnya selama satu jam, diberi uang lembur berdasarkan peraturan khusus yang ditetapkan oleh direksi dan yang tidak menyimpang dari peraturan pemerintah yang berlaku.

BAB XVIII

CUTI

PASAL 42

Apada karyawan/buruh diberi cuti:

1. berdasarkan hak cuti tahunan sesuai dengan pp no 21/1954 pasal 24 jo uu kerja no 12/1948;
2. berdasarkan hak cuti sebagaimana diatur dalam uu pernyataan berlakunya uu kerja no 12 th 1948 pasal 13 ay (2) dan (3) tentang cuti haidh dan cuti bersalin dan dengan berdasarkan surat keterangan dokter perusahaan
3. berdasarkan surat keterangan dokter perusahaan atau surat keterangan yang diketahui dan disetujui dokter perusahaan, bahwa karyawan/buruh untuk suatu jangka waktu tertentu tidak mampu menjalankan tugasnya oleh karena keadaan kesehatannya (DC),
4. apabila karyawan/buruh telah bekerja terus menerus selama beberapa tahun, ia berhak atas cuti besar selama sejumlah hari yang baik jumlah tahun bekerja terus-menerus maupun jumlah cuti akan ditetapkan sesuai dengan perkembangan perusahaan.
5. berdasarkan alasan-alasan penting.
6. diluar tanggungan perusahaan dengan ijin direksi atas permintaan karyawan/buruh bersangkutan.

BAB XIX

JAMINAN HARI TUA/PENSIUN

PASAL 43

Jaminan hari tua yang apabila keadaan perusahaan sudah mengizinkan hendaknya berbentuk pensiun diatur dengan peraturan-peraturan khusus yang ditetapkan oleh direksi.

BAB XX

JAMINAN SOSIAL LAINNYA

PASAL 44

Apabila seorang karyawan/buruh meninggal dunia maka kepada keluarganya diberikan tunjangan menurut peraturan khusus/keputusan direksi, selama peristiwa tersebut belum diatur dengan peraturan khusus.

PASAL 45

Karyawan/buruh dapat diberikan tunjangan belajar apabila yang bersangkutan untuk kepentingan pendidikan dan latihan yang dianggap ada hubungannya dengan peningkatan kecakapan dan ketrampilan kerjanya di PT Eternit Gresik. Direksi berwenang untuk mengatur dan menentukan perlunya pemberian tunjangan belajar.

PASAL 46

Perjalanan dinas diatur oleh direksi dengan peraturan khusus.

PASAL 47

Dalam hal terjadi kecelakaan oleh dan karena menjalankan tugas direksi akan melaksanakan ketentuan-ketentuan sesuai dengan bunyi uu kecelakaan no 33/1947.

PASAL 48

Jaminan-jaminan sosial lainnya dalam batas kemampuan perusahaan diatur kemudian dengan peraturan-peraturan khusus yang ditetapkan oleh direksi.

BAB XXI

LARANGAN DAN KEWAJIBAN

PASAL 49

Karyawan/buruh dilarang untuk:

1. monyalah gunakan jabatannya untuk kepentingan pribaa-

di dan keluarganya sebagai dalih mencari keuntungan pribadi dan keluarganya yang dasarnya hal tersebut ada hubungan dengan pekerjaannya jabatannya dan tanggung jawabnya yang pada hakekatnya merugikan perusahaan.

2. menyediakan tenaganya dalam waktu tugas secara perseorangan atau bersama-sama dengan orang-orang lain, secara langsung atau tidak langsung untuk kepentingan usaha atau jabatan lain kecuali dengan ijin tertulis dari direksi.
3. menyediakan tenaganya secara perseorangan atau bersama-sama dengan orang-orang lain, langsung atau tidak langsung untuk kepentingan usaha atau jabatan lain dan menerima pembayaran dari orang atau perusahaan lain tanpa ijin tertulis dari direksi.
4. menggunakan tenaga karyawan/buruh atau barang-barang milik perusahaan untuk kepentingan sendiri dengan tanpa ijin tertulis dari direksi.

PASAL 50

Karyawan/buruh diwajibkan:

1. melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab dan memperhatikan segala sesuatu yang mengenai kepentingan perusahaan.
2. didalam dan diluar dinas bersikap sopan santun terhadap siapapun dan selalu bersedia untuk memberi pertolongan.
3. pada waktu meletakkan jabatannya menyerahkan kembali kepada perusahaan yang ada padanya.
4. memegang teguh rahasia jabatan dan perusahaan (Bab II pasal 9 ayat (1) peraturan ini).

BAB XXII

HUKUMAN JABATAN

PASAL 51

Kepada karyawan/buruh dapat dijatuhi hukuman jabatan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan termaksud dalam Bab XV pasal 37 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) serta Bab XXI pasal 49 ayat (1), (2), (3), (4) dan pasal 50 ayat (1) (2) dan (4) dalam peraturan ini:

1. penundaan kenaikan gaji
2. penurunan pangkat
3. pemindahan pekerjaan dengan pemberian waktu percobaan
4. penurunan pangkat dan penundaan gaji
5. pemberhentian sementara selama-lamanya tiga bulan yang kemudian harus disusul oleh penempatan kembali atau pemberhentian tidak dengan hormat
6. pemberhentian (seketika) tidak dengan hormat.

Pelaksanaan hukuman jabatan diatur dalam peraturan-peraturan khusus oleh direksi.

BAB XXIII

KETENTUAN PERALIHAN

PASAL 52

Pada saat berlakunya Peraturan Pokok Kepegawaian ini, segala peraturan-peraturan yang ada di bidang kepegawaian yang tidak bertentangan dengan peraturan ini tetap berlaku selama belum diadakan yang baru berdasarkan peraturan ini

BAB XXIV

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 53

Berdasarkan alasan luar biasa atau dalam keadaan luar biasa direksi berwenang mengambil tindakan mengubah/menyimpan, dari ketentuan-ketentuan dalam peraturan ini, sejauh tidak bertentangan dengan undang-undang perburuhan yang berlaku.

PASAL 54

PERADILAN

Apabila timbul perselisihan yang penyelesaiannya diajukan kepada hakim, maka yang dianggap sebagai tempat kedudukan karyawan/buruh ialah Pengadilan Negeri di tempat kedudukan perusahaan.

PASAL 55

Hal-hal yang belum atau belum cukup diatur dalam peraturan ini diatur lebih lanjut dengan peraturan-peraturan khusus.

PASAL 56

Peraturan pokok iji dapat disesuaikan dan disempurnakan dengan perkembangan perusahaan di kemudian hari.

PASAL 57

Peraturan ini selanjutnya disebut : PERATURAN POKOK KEPEGAWAIAN PT ETERNIT GRESIK dan berlaku mulai tanggal diumumkan.

Ditetapkan di : Gresik

Pada tanggal : 8-12-1975

PT ETERNIT GRESIK

GRESIK

J C LECLEF

Presiden Direktur

Diumumkan di Gresik

Dengan nomer : 006/Peng/76/3010.

Pada tanggal : 4 maret 1976

Departemen personalia dan sosial.

Ny Hettie Goenawan.

T	IV A	TINGKAT IV B	TINGKAT IV A	TINGKAT V B.a	TINGKAT V B.b
30	1. Pendidikan & Latihan 20-35	1. Pendidikan & Latihan 20-35	1. Pendidikan & Latihan 25-35	1. Pendidikan & Latihan 35-40	1. Pendidikan & Latihan 35-40
45	2. Pengalaman Kerja 38-63	2. Pengalaman Kerja 46-60	2. Pengalaman Kerja 46-60	2. Pengalaman Kerja 46-61	2. Pengalaman Kerja 46-61
41	3. Tg. jawab atas Keputusan 26-41	3. Tg. jawab atas Keputusan 30-50	3. Tg. jawab atas Keputusan 41-50	3. Tg. jawab atas Keputusan 45-60	3. Tg. jawab atas Keputusan 45-60
18	4. Tg. jawab atas Pekerja 18-30	4. Tg. jawab atas Pekerja 31-40	4. Tg. jawab atas Pekerja 35-40	4. Tg. jawab atas Pekerja 35-40	4. Tg. jawab atas Pekerja 35-40
20	5. Tg. jawab atas Bahan milik 20-25	5. Tg. jawab atas Bahan milik 20-25	5. Tg. jawab atas Bahan milik 25-25	5. Tg. jawab atas Bahan milik 25-25	5. Tg. jawab atas Bahan milik 25-25
7	6. Tg. jawab atas Informasi 7-10	6. Tg. jawab atas Informasi 10-15	6. Tg. jawab atas Informasi 20-25	6. Tg. jawab atas Informasi 30-30	6. Tg. jawab atas Informasi 30-30
55	7. Kerumitan Pekerjaan 35-60	7. Kerumitan Pekerjaan 40-65	7. Kerumitan Pekerjaan 50-70	7. Kerumitan Pekerjaan 70-70	7. Kerumitan Pekerjaan 70-70
22	8. Tg. jawab atas Hub. dg. Masyrt 17-25	8. Tg. jawab atas Hub. dg. Masyrt 20-27	8. Tg. jawab atas Hub. dg. Masyrt 20-30	8. Tg. jawab atas Hub. dg. Masyrt 30-30	8. Tg. jawab atas Hub. dg. Masyrt 30-30
5	9. Keadaan Lingkungan Pekerjaan 5-5	9. Keadaan Lingkungan Pekerjaan 5-5	9. Keadaan Lingkungan Pekerjaan 5-5	9. Keadaan Lingkungan Pekerjaan 5-5	9. Keadaan Lingkungan Pekerjaan 5-5
5	5-5	5-5	5-5	5-5	5-5
249	NILAI JABATAN ANTARA RATA-RATA 196-294 245	NILAI JABATAN ANTARA RATA-RATA 232-332 282	NILAI JABATAN ANTARA RATA-RATA 287-360 323,8	NILAI JABATAN ANTARA RATA-RATA 336-376 356	NILAI JABATAN ANTARA RATA-RATA 336-376 355
	35.000.	42.000.	50.000.	58.000.	70.000.
	36.750.	44.100.	52.500.	60.900.	77.000.
	38.500.	46.200.	55.000.	63.800.	84.000.
	40.250.	48.300.	57.500.	66.700.	91.000.
	42.000.	50.400.	60.000.	69.600.	98.000.
	Tiap jenjang = + 5 % x Perangkat Permulaan = Rp. 1.750 MAXIMUM 66.500	Tiap jenjang = + 5 % x Perangkat Permulaan = Rp. 2.100. MAXIMUM 77.700.	Tiap jenjang = + 5 % x Perangkat Permulaan = Rp. 2.500. MAXIMUM 90.000.	Tiap jenjang = + 5 % x Perangkat Permulaan = Rp. 2.900. MAXIMUM 101.500.	Tiap jenjang = + 10 % x Perangkat Permulaan = Rp. 7.000 MAXIMUM 161.000.
	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM
	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM	IDEM
	<ul style="list-style-type: none"> Kursus & Latihan-latihan ke juruan Teknis & Admin Pengetahuan Bahasa Group Instruction Intermediate Management Course 	<ul style="list-style-type: none"> Specialized refreshing & Upgrading techn. / admn. course Special tutorial intructions Group Instruction by lecture discussion Intermediate management course Tutorial Instruction 	<ul style="list-style-type: none"> Specialized refreshing & Upgrading techn. / admin. course Special tutorial intructions Group instruction by lecture discussion Intermediate management course 	<ul style="list-style-type: none"> Specialized refreshing & Upgrading techn. / admin. course Special tutorial intructions Group instruction by lecture discussion Intermediate management Course / Middle management Courses. Advanced supervisory courses 	<ul style="list-style-type: none"> Specialized refreshing & Upgrading tech. / admin. course Special tutorial intructions Group intruction by lecture discussion Intermediate management course Advance supervisory course Middle management course
	S.T.N / S.T.M. Mesin, Kimia, Listrik, Skripsi Sipil, S.M.A / S.M.E.A / S.M.A Pas Pal	S.M.A. / S.M.E.A. / S.M.A. Pas Pal S.T.M. Mesin, Kimia, Listrik, Sipil Latihan Kejuruan (P.L.K. dsb)	S.M.A / S.M.E.A. / S.M.A. Pas Pal S.T.M. Mesin, Kimia, Listrik, Sipil Latihan ke juruan (P.L.K. dsb)	Latihan ke juruan (P.L.K. dsb) S.T.N. / S.T.M. Mesin, Kimia, Listrik, Sipil	Latihan ke juruan (P.L.K. dsb) S.T.N. / S.T.M. Mesin, Kimia, Listrik, Sipil

	Karyawan dibina langsung oleh instruktur	Latihan / latihan dengan pembinanya
		ADLN - Departemen Universitas Airlangga Pelajaran Bahasa
in	- Sekolah Dasar / SD. - Tidak memerlukan kapendahan / kecakapan.	- S.D. - S.M.P. / S.T.N. / S.M.E.P. - Kursus menetik - Pengalaman kerja 1 tahun.
		- S.M.P. / S.M.E.P. / S.M.A. / S.M.E.A. - S.T.N. / S.T.M. Mesin, Kimia, Electro, Civil - Kursus menetik - Pemegang S.I.M. "A" - Pengalaman kerja 1 - 2 tahun yangutamakan / Promosi dari dalam lingkungan perusahaan - Evaluasi dengan penentuan dan test untuk promosi
		- S.M.A. / Sos Pol / S.M.E.A - S.T.N. / S.T.M. Mesin, Kimia, Listr Sipil Kursus menetik dan sekretaris tingkat dasar - Pemegang buku tingkat dasar - Pemegang S.I.M. "A" / Kursus Montir - Pengalaman kerja 1 - 2 tahun yangutamakan / Promosi dari dalam lingkungan perusahaan - Evaluasi dengan penentuan dan test sebelum promosi ke tingkat yang lebih tinggi
		- S.T.N. / S.T.M. Mesin, Kimia, Listrik Sipil - S.M.A. Sos Pol / S.M.E.A Pemegang S.I.M. A + B1 Kursus pemegang buku tingkat dasar Pengalaman kerja 2 tahun yangutamakan / Promosi dari dalam lingkungan perusahaan. - Evaluasi dengan penentuan dan test sebelum promosi ke tingkat yang lebih tinggi.

Factory	Sales	Admin.	Ppc/Eng.	Factory	Sales	Admin.	Ppc/Eng.	Factory	Sales	Admin.	Ppc/Eng.	Factory	Sales	Admin.	Ppc/Eng.	Factory	Sales	Admin.	Ppc/Eng.
- Ware-house Help II	- Office Boy	- Office Boy		- Ware-house Help I	- Typist III	- Typist III		- Factory Cler. II	- Typ. II 2 lang.	- Typ. II		- Forklift Opt. I	- Draughtman III	- Purch Asst	- Lab. III	- RM Store keeper I	- Sales-Clerk I	- Account Clerck II	- Lab. III
- Sheet-Sawer-Helper	- Finished Goods-St.	- Janiter		- Demol. (Manual)	- Sales-Clerk IV	- Teleph. 1 Lang.		- Forklift Opt. II	- Teleph. 2 lang.	- Admin. Clerk III (Payroll Pers. Hsa. Kep)		- Prepar. Opt. II (Koll. I)	- Sales Clerk	- Admin. Clerk II	- Quality Control Check. II	- Prepar. Opt. I (Mix. I)	- Draughtman II	- Admin. Clerk I	- Quality Control Checker
- Ardex Mould	- Labour Sheet Loader II	- Canteen help II		- Prep. Opt. Helper	- Teleph. 1 Lang.	- Post Delivery Boy		- Prepar. Opt. III (Kot II Fib. I)		- Driver Lic A.		- Mixer - Opt. II)	- Appr Nurse	- Driver Licence B I + A-	- Wals. Opt. I	- Field Service Inst II	- Reg. Nurse	- Engr Draughtman III	
		- Garden Wash Maid		- Mould. Helper	- Sheet - Loader I	- Canteen Help. I		- H.M III		- Guard Man / Checker Clerk.		- Salm. Opt. II	- Driver Licence B I + A- Monteur	- Salm. Oprt. I	- H.M. I	- Secrt. II	- Driver Lic. B I		
		- Cook III		- Carpent. Helper		- Guard & Gates - man I		- H.M III		- Cook I		- Crane Operator	- Security Chief II	- H.M. I	- Estimat II	- Monteur / B 2.	- yg. di - pergunakan sesuai dengan Job.		
		- Labour Gates - man II		- Brick-Layer II				- Sheet - Sewer II				- Teleponis recept.	- Mech. II	- Carpent. I / Mid.		- Atau			
				- Painter II				- Carpen. III/Moul. Maker III					- Mech. II	- Make I		- Security Chief I			
				- Mechanic Helper				- Brick-layer I					- Weld. II	- Mech. II		- Secrt. II			
				- Electric Helper				- Paint. I					- Factory Admin. Clerk I	- Elect. II					
				- Eternal Mechanic Helper.				- Eternal Mech. III (frame - purlin - Sup.)					- Eternal Mech. I	- Weld. II					
								- R.M - Store - Keep. II						- Eternal Mech. I					
				- Promot. Fr. Gr. IA	- Promot. Fr. Gr. IA	- Promot. Fr. Gr. IA		- Promot. Fr. Gr. I B	- Promot. Fr. Gr. I B	- Promot. Fr. Gr. I B		- Promotion From Grade II A	- Promotion From Grade II A	- Promotion From Grade II A	- Promotion From Grade II A	- Promotion From Grade II B	- Promotion From Grade II B	- Promotion From Grade II B	- Promotion From Grade II B

STN / STM Mesin, Kimia, Listrik
Sipil
SMA / SMEA / SMA Pas Pas
Pembendah STM A - B I
Kursus mendidik & Sekretaris
Latihan Kejuruan (P.L.K. Latihan
Kursus tehnik lainnya
Pemegang buku A I - A II
Pengalaman kerja 3 - 5 tahun yang
diutamakan
Promosi dari dalam lingkungan
perusahaan
Evaluasi dengan penentuan & test
sebelum promosi ke tingkat yang lebih
tinggi

STN / STM M - 5, 1 Listrik
Sipil
SMA / SMEA / SMA Pas Pas
Latihan Kejuruan (P.L.K. dsb) I
Tingkat junior dalam Engineering
Sipil, Kimia, Mesin
Pemegang buku A I - A II - B
Kursus sekretaris
Pengalaman kerja 3 - 5 tahun yang
diutamakan
Promosi dari dalam lingkungan
perusahaan
Evaluasi dengan penentuan & test
sebelum promosi ke tingkat yang lebih
tinggi

SMA / SMEA / SMA Pas Pas
Perpustakaan Universitas Airlangga
SMA / SMEA / SMA Pas Pas
- STM Mesin, Kimia, Listrik, Sipil
- Latihan Kejuruan (P.L.K. dsb) I
- Tingkat junior dalam Engineering
Sipil, Kimia, Mesin
- Pengalaman kerja 3 - 6 tahun yang
diutamakan
- Promosi dari dalam lingkungan
perusahaan
Evaluasi dengan penentuan & test
sebelum ke promosi ke tingkat yang
lebih tinggi.

SMA / SMEA / SMA Pas Pas
Universitas Airlangga
SMA / SMEA / SMA Pas Pas
- STM Mesin, Kimia, Listrik, Sipil
- Latihan kejuruan (P.L.K. dsb) I
- Tingkat junior dalam Engineering
Sipil, Kimia, Mesin
- Tingkatan dalam Engineering Sipil
atau pengalaman kerja yang sederajat
- Tingkat engineering Kimia atau
pengalaman kerja yang sederajat
- Khusus Insinyur Sipil
- Kursus pemegang buku tingkat atas
- Pengalaman kerja 3 - 5 - 7 tahun yang
diutamakan / Promosi dari dalam
lingkungan perusahaan
- Evaluasi dengan penentuan & test
sebelum promosi ke tingkat yang lebih
tinggi.

Latihan kejuruan (P.L.K. dsb) I
SMA / SMEA / SMA Pas Pas
- STN / STM Mesin, Kimia, Listrik,
Sipil
Tingkat Insinyur Sipil junior atau
pengalaman kerja yang sederajat
- Course boomzaken, warenteknis
- Pemegang buku A I - A II - B
Tingkat Engineering Kimia atau
pengalaman kerja yang sederajat
- Pengalaman kerja 5 - 7 tahun yang
diutamakan / Promosi dari dalam
lingkungan perusahaan
- Evaluasi dengan penentuan & test
sebelum Promosi ke tingkat yang lebih
tinggi.

Latihan kejuruan (P.L.K. dsb) I
SMA / SMEA / SMA Pas Pas
- STN / STM Mesin, Kimia, Listrik,
Sipil
Tingkat engineering Sipil junior
atau pengalaman kerja yang sederajat
- Course boomzaken, warenteknis
- Pemegang buku A I - A II - B
Tingkat engineering Kimia atau
pengalaman kerja yang sederajat
- Pengalaman kerja 5 - 7 tahun yang
diutamakan / Promotion dari dalam
lingkungan perusahaan
- Evaluasi dengan penentuan & test
sebelum promosi ke tingkat yang lebih
tinggi.

	Sales	Admin	Pnc/Eng	Factory	Sales	Admin	Ppc/Eng	Factory	Sales	Admin	Ppc/Eng	Factory	Sales	Admin	Ppc/Eng	Factory	Sales	Admin	Ppc/Eng	Factory	Sales	Admin	Ppc/Eng	
Asst. Man I	Draught Man I	Typing pool Supervis	Engineer draught Man I	Asst. Foreman H M	Sales Represt II	Account Clerk I	Laborant I	Foreman Warehouse	Design II	Executive Secretary	Engineer Asst. II	Foreman H.M.Sr.	Sales Represent I	Cashier	Asst. Quality Control Superv.	Sales Represt. Senior	Chief Cashier	Quality Control Superv	Product. Superv.	Asst. Sales Manager	Account Superv.	Quality Control Superv		
Mecler	Field Service Inst I			Asst. Foreman Mechanic	Secret I	Secret I		Foreman Product	Draught Man Sr	Asst to the Personnel Manager		Foreman Product. Senior	Design	Asst. Account. Superv		Sales inspect.	Purchas Officer	Floor Shop Engineer. (Mechanic, Civil, Chemic)	Main tenan Superv	Sales Superv				
Elect I	Sales Represt III			Asst. Foreman Electric	Estim I	Store Keeper		Foreman Workshop	Asst. Field Service Superv			Foreman Workshop Senior				Chief Designer (Full - Degree)	Public Relation Officer	Engineer Asst I	Asst. Plant Manager	Field Service Superv				
				Asst. Foreman Wareno				Foreman Electric				Foreman Electric Senior								Stores & Ship - Superv.				
				Regulec				Foreman Eternal				Foreman Eternal Senior												
								Foreman Hand Moulting															Design Superv	
Promot from Grade III A	Promotion From Grade III	Promotion From Grade II B	Promotion From Grade III E	Promotion From Grade III B	Promotion From Grade IV A	Promotion From Grade IV A	Promotion From Grade IV A	Promotion From Grade IV A	Promotion From Grade IV B	Promotion From Grade IV B	Promotion From Grade IV B	Promotion From Grade IV B	Promotion From Grade IV B	Promotion From Grade IV B	Promotion From Grade IV B	Promotion From Grade IV B	Promotion From Grade IV B							