

MUKADIMAH

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Bahwa sesungguhnya untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, menuntut partisipasi dan peran aktif Pengusaha dan Karyawan dalam upaya menuju perbaikan taraf hidup bangsa khususnya karyawan melalui peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Untuk peningkatan produktivitas dan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara Pengusaha dengan Karyawan, sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan makna Hubungan Industrial, maka di PT Perkebunan Nusantara I s/d XIV (Persero), Anak Perusahaan dan Asosiasi/Lembaga dalam lingkup BUMN Perkebunan memandang perlu menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang rumusannya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Karyawan.

Menyadari pentingnya suatu rumusan PKB yang merupakan pegangan dan pedoman bagi perusahaan dan Karyawan, maka Badan Musyawarah Direksi (BMD)PT Perkebunan Nusantara (PTPN) & PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) dan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara (FSPBUN) perlu menetapkan PKB Induk untuk mewujudkan Hubungan Industrial.

Maka pengusaha dan karyawan secara bersama bertanggung jawab untuk kelancaran proses produksi serta kepastian terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawan serta keluarganya.

Oleh karena itu Pengusaha dan Serikat Pekerja bertanggung jawab atas terlaksananya hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dan/atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka :

BADAN MUSYAWARAH DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA DAN PT RAJAWALI NUSANTARA INDONESIA (BMD – PTPN & PT RNI)

Dengan

FEDERASI SERIKAT PEKERJA PERKEBUNAN NUSANTARA (FSP – BUN)

Sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja Bersama sebagai pedoman dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi PT Perkebunan Nusantara I s/d XIV, Anak Perusahaan dan Asosiasi /Lembaga dalam lingkup BUMN Perkebunan dengan Serikat Pekerja Perkebunan tingkat Perusahaan, berisikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

BAB I
ISTILAH-ISTILAH

Pasal 1
Pengertian

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini yang dimaksud dengan :

1. **PKB** adalah singkatan dari Perjanjian Kerja Bersama yang diadakan oleh dan antara Badan Musyawarah Direksi PT Perkebunan Nusantara dan PT Rajawali Nusantara Indonesia dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara.
2. **PKB tingkat Perusahaan** adalah PKB yang diadakan oleh masing-masing :
 - a. PT Perkebunan Nusantara dengan Serikat Pekerja Perkebunan Tingkat perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Anak Perusahaan PT Perkebunan Nusantara dengan Serikat Pekerja Perkebunan Tingkat Perusahaan Anak Perusahaan yang bersangkutan
 - c. Asosiasi/Lembaga di lingkungan BUMN Perkebunan dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan Asosiasi/Lembaga yang bersangkutan.
3. **BMD-PTPN dan PT RNI** adalah Badan Musyawarah Direksi PT Perkebunan Nusantara dan PT Rajawali Nusantara Indonesia merupakan Organisasi Pengusaha/Gabungan Pengusaha yang terdiri dari Direksi PTPN I s/d XIV dan PT RNI.
4. **Direksi** adalah Pimpinan Perusahaan selaku Pemberi Kerja.
5. **Pejabat Teras** dan jabatan puncak disesuaikan dengan kondisi yang ada di perusahaan masing-masing
6. **FSP-BUN** adalah Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara yang beranggotakan Serikat Pekerja Perkebunan (SP BUN) PTPN I s/d XIV, Anak Perusahaan, Assosiasi/Lembaga dalam lingkup BUMN Perkebunan.
7. **SP-BUN** adalah Serikat Pekerja Perkebunan Tingkat Perusahaan
8. **Pengurus FSP-BUN** adalah Pengurus SP-BUN Tingkat Perusahaan yang dipilih dan atau ditetapkan dalam Musyawarah FSP-BUN.
9. **Perusahaan** adalah :
 - a. PT Perkebunan Nusantara I s/d XIV (Persero) atau disingkat PTPN
 - b. Anak Perusahaan PTPN
 - c. Asosiasi/Lembaga lingkup BUMN Perkebunan.
10. **Anak Perusahaan PTPN** adalah Perusahaan/Badan Hukum yang seluruh dan atau mayoritas sahamnya dimiliki oleh PTPN.
11. **Assosiasi / Lembaga Lingkup BUMN Perkebunan** adalah assosiasi/Lembaga yang dimiliki oleh PTPN.
12. **Karyawan** adalah Pekerja yang bekerja pada Perusahaan yang terdiri dari :
 - a. Karyawan Tetap yang hubungan dan syarat - syarat kerjanya diatur dalam PKB ini.
 - b. Karyawan Tidak Tetap yaitu Karyawan Musiman dan/atau Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lainnya yang hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur lebih lanjut oleh Perusahaan masing-masing bersama SPBUN Tingkat Perusahaan.

13. **Gaji** adalah imbalan berupa uang yang diterima karyawan dari Perusahaan atas tugas dan pekerjaan yang dilakukannya yang komponennya terdiri dari Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap.
14. **Gaji Pokok** adalah sejumlah uang yang diterima karyawan berdasarkan golongan yang bersangkutan sesuai dengan skala gaji yang berlaku.
15. **Tunjangan Tetap** adalah :
 - a. Sejumlah uang yang diberikan kepada Karyawan sebagai tambahan penerimaan dan diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji bulanan
 - b. Pembayaran tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran.
16. **Tunjangan Tidak Tetap** adalah sejumlah uang yang disepakati diterima oleh karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan.
17. **Santunan Sosial** adalah sejumlah uang atau bantuan Perusahaan yang disepakati diterima oleh karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan atau peningkatkan kemampuan karyawan.
18. **Gaji Take Home Pay** adalah imbalan berupa uang yang diterima oleh karyawan dari Perusahaan atas tugas/pekerjaan yang dilakukannya, yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, santunan sosial dan/atau fasilitas yang diterimakan dalam bentuk uang.
19. **Pekerjaan** adalah kegiatan yang dilakukan oleh Karyawan dalam hubungan kerja dengan mendapatkan gaji.

BAB II

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN PKB

Pasal 2

Indentitas Pihak-Pihak

PKB ini diadakan oleh dan antara Badan Musyawarah Direksi PT Perkebunan Nusantara dan PT Rajawali Nusantara Indonesia yang didirikan pada tanggal 27 Juli 1996 di Jakarta berdasarkan Surat Keputusan bersama Direksi PTPN Nomor : 07/BMD-PTPN/KPTS/1996 dan Anggaran Dasarnya telah disahkan berdasarkan Akta Notaris Ny. Sulaimi Mustafa, SH. Nomor 14, tanggal 12 Juni 2006, berkedudukan di Jakarta dengan alamat Jalan K.H. Fachruddin Nomor 14, yang diwakili oleh :

1. Bambang Prijono Basoeki (Ketua Periodik BMD-PTPN & PT RNI)
2. Fauzi Yusuf (Wakil Ketua Periodik BMD-PTPN & PT RNI)

Yang selanjutnya disebut **BMD-PTPN dan PT RNI**

dengan

Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara yang didirikan pada tanggal 14 April 1999 berdasarkan hasil Musyawarah Gabungan SPBUN PTPN I s/d XIV di Jakarta dan tercatat di Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan Nomor : 134/I/N/XI/2001 tanggal 21 Nopember 2001, yang diwakili oleh :

1. Syahrudin Ali (Ketua Umum)
2. Hasan Basri (Sekretaris Jenderal)

Yang selanjutnya disebut **FSP-BUN**

BAB III
U M U M

Pasal 3
Ruang Lingkup PKB

- (1) PKB ini berlaku untuk seluruh wilayah kerja PTPN I s/d XIV (Persero), Anak Perusahaan dan Asosiasi/Lembaga dalam lingkup BUMN Perkebunan.
- (2) Para Pihak telah memahami dan menyetujui bahwa PKB ini berlaku untuk semua karyawan Perusahaan dan tidak berlaku bagi tenaga kerja yang diatur dalam hubungan kerja perorangan atas dasar perjanjian kerja perorangan tersendiri dengan syarat-syarat kerja khusus.
- (3) Tindak lanjut dari PKB ini, masing-masing Perusahaan membuat PKB Tingkat Perusahaan yang memuat kekhususan Perusahaan setempat, dengan ketentuan PKB dimaksud tidak boleh lebih rendah dan bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang sudah disepakati dalam PKB ini.
- (4) Dalam hal perusahaan belum mampu melaksanakan sepenuhnya butir-butir yang tercantum dalam PKB ini, dapat dilakukan peninjauan dengan mengindahkan ketentuan yang berlaku dan disepakati dalam PKB tingkat Perusahaan.

Pasal 4
Kewajiban bagi Pihak-pihak yang mengadakan PKB

- (1) Para pihak berkewajiban memberikan penjelasan kepada anggotanya baik isi, makna, pengertian yang ada dalam PKB ini ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.
- (2) Para pihak bertanggung jawab atas dipenuhinya serta ditaatinya semua kewajiban yang ada dalam PKB ini ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

Pasal 5
Pengakuan Organisasi

- (1) BMD PTPN dan PT RNI mengakui bahwa FSP-BUN adalah Organisasi Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara yang berkedudukan di Jakarta.
- (2) FSP-BUN mengakui bahwa BMD-PTPN dan PT RNI adalah Organisasi Pengusaha/Gabungan Pengusaha yang berkedudukan di Jakarta.
- (3) BMD-PTPN dan PT RNI tidak akan mencampuri atau menghalangi segala sesuatu yang berhubungan dengan perkembangan Organisasi FSP-BUN, selama perkembangan tersebut tidak bertentangan dengan Ketentuan yang berlaku.
- (4) FSP-BUN tidak akan mencampuri atau menghalangi segala sesuatu yang berhubungan dengan perkembangan Organisasi BMD-PTPN dan PT RNI, selama perkembangan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 6
Fasilitas untuk FSP-BUN

BMD-PTPN dan PT RNI menyediakan ruangan untuk kantor sekretariat beserta sarana/prasarana dan fasilitas lainnya untuk kelancaran tugas organisasi.

Pasal 7
Dispensasi Pengurus FSP-BUN

Melalui permintaan/pemberitahuan resmi dari pengurus FSP-BUN, Pengusaha memberikan :

- Dispensasi meninggalkan pekerjaan untuk mengikuti/melaksanakan program kerja organisasi FSPBUN.
- Izin melakukan kegiatan organisasi untuk meninjau pekerja di semua wilayah kerja PT Perkebunan Nusantara I s/d XIV, Anak Perusahaan dan Asosiasi/Lembaga dalam lingkup BUMN Perkebunan.

Pasal 8
Perundingan antara BMD-PTPN dan PT RNI dengan FSP-BUN

- (1) PKB ini ditetapkan melalui perundingan oleh para pihak sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Perundingan dilaksanakan sesuai dengan KEPMENAKERTRANS Nomor Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pengesahan PKB dan Permenakertrans No. Per-08/MEN/III/2006 tanggal 29 Maret 2006. Namun dalam pelaksanaannya dapat disesuaikan sepanjang telah disepakati keduabelah pihak
- (3) Selama perundingan dilakukan, masing-masing pihak beritikad baik dan berkewajiban untuk menjamin bahwa tidak ada tindakan yang bersifat penekanan atau paksaan.
- (4) Apabila perundingan tersebut setelah diupayakan oleh para pihak dan ternyata masih belum ada kesepakatan, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berlaku.

BAB IV
HUBUNGAN KERJA

Pasal 9
Kemitraan

BMD PTPN dan PT RNI membangun kemitraan dengan FSP BUN dan/atau Pengusaha dengan SPBUN.

Pasal 10
Kewenangan

Penerimaan, pengangkatan, promosi, demosi dan mutasi adalah kewenangan Direksi berdasarkan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Pasal 11
Penerimaan

- (1) Penerimaan Karyawan didasarkan atas kebutuhan tenaga kerja yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahunan dan Rencana Jangka Panjang Perusahaan 5 (lima) tahunan.
- (2) Penerimaan Karyawan dilakukan dengan mengutamakan sumber-sumber internal Perkebunan dengan memperhatikan standar yang dibutuhkan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara penerimaan karyawan diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan

Pasal 12
Pengangkatan

- (1) Pengangkatan Karyawan dilakukan oleh Direksi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengangkatan karyawan diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan

Pasal 13
Golongan & Jenjang Kepangkatan

- (1) Jenjang Kepangkatan karyawan terdiri dari sekurang-kurangnya 6 (enam) strata.
- (2) Masing-masing Strata terbagi dalam Golongan dan Pangkat sebagai berikut :

2.1. STRATA I

- 2.1.1. Golongan IA berpangkat Pelaksana Pratama.
- 2.1.2. Golongan IB berpangkat Pelaksana Muda

2.2. STRATA II

- 2.2.1. Golongan IC berpangkat Juru Pratama.
- 2.2.2. Golongan ID berpangkat Juru Muda.

2.3. STRATA III

- 2.3.1. Golongan IIA berpangkat Penyelia Pratama.
- 2.3.2. Golongan IIB berpangkat Penyelia Muda.
- 2.3.3. Golongan IIC berpangkat Penyelia Madya.
- 2.3.4. Golongan IID berpangkat Penyelia Utama.

2.4. STRATA IV

- 2.4.1. Golongan IIIA berpangkat Pengatur Pratama.
- 2.4.2. Golongan IIIB berpangkat Pengatur Muda.
- 2.4.3. Golongan IIIC berpangkat Pengatur Madya.
- 2.4.4. Golongan IIID berpangkat Pengatur Utama.

2.5. STRATA V

- 2.5.1. Golongan IVA berpangkat Penata Madya.
- 2.5.2. Golongan IVB berpangkat Penata Utama.

2.6. STRATA VI

- 2.6.1. Golongan IVC berpangkat Pembina Madya.
- 2.6.2. Golongan IVD berpangkat Pembina Utama.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai rincian strata atau golongan dan jenjang kepangkatan Karyawan ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan.

Pasal 14

Struktur Organisasi dan Jenjang Jabatan

- (1) Struktur Organisasi dan Jenjang Jabatan ditetapkan oleh Direksi.
- (2) Syarat-syarat jabatan ditetapkan secara tertulis oleh Direksi untuk kepentingan pembinaan karir karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerja karyawan.
- (3) Penetapan Pejabat dilakukan oleh Direksi sesuai peraturan.

Pasal 15

Kenaikan Golongan/Jabatan (Promosi)

- (1) Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kariernya guna memperoleh kenaikan golongan dan jabatan di Perusahaan yang sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku.
- (2) Karyawan berhak dipromosikan untuk dapat menduduki jabatan/kedudukan yang lebih tinggi setelah mempertimbangkan :
 - a. Tersedia formasi dalam Struktur Organisasi Perusahaan
 - b. Pendidikan, kecakapan, konduite, pengalaman kerja, budi pekerti, masa kerja dan golongan karyawan yang bersangkutan.
 - c. Melalui tahapan kualifikasi.
- (3) Bagi perusahaan yang telah melaksanakan sistem Manajemen SDM yang berbasis kompetensi dapat dituangkan dalam PKB Tingkat Perusahaan.
- (4) Bagi karyawan yang memperoleh promosi jabatan, maka kepadanya diberikan fasilitas dan penyesuaian golongan sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku.
- (5) Dalam rangka kaderisasi dimungkinkan bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapat penilaian khusus dalam 1 (satu) tahun masa kerja lebih dari 1 (satu) kali.
- (6) Kenaikan golongan/berkala bagi karyawan yang tidak terkait dengan promosi jabatan dimungkinkan bila masih dalam strata/pengelompokan jenjang jabatan.
- (7) Kenaikan golongan pengabdian diberikan kepada karyawan yang akan memasuki Masa Bebas Tugas (MBT) setingkat lebih tinggi sepanjang masih dalam strata jenjang jabatan yang ketentuan lebih lanjut diatur dalam PKB tingkat Perusahaan.

Pasal 16

Penurunan Jabatan (Demosi)

- (1) Pimpinan Perusahaan dapat menurunkan atau mencabut jabatan yang disandang karyawan ke posisi / kedudukan yang lebih rendah, bila karyawan yang bersangkutan sudah tidak sesuai / tidak memenuhi syarat lagi untuk menduduki posisi jabatan tersebut atas dasar evaluasi.
- (2) Pelaksanaan penurunan/pencabutan jabatan tersebut ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi.
- (3) Kepada Karyawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan lagi tunjangan jabatan termasuk penyesuaian atas fasilitas yang diterimanya sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 17
M u t a s i

- (1) Karyawan dapat dimutasi / dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya atau dari satu jabatan ke jabatan lainnya sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan Perusahaan serta dalam rangka pembinaan karyawan.
- (2) Mutasi atau pemindahan tersebut ayat (1) dilakukan dengan Surat Keputusan Direksi.
- (3) Karyawan yang menjadi fungsionaris FSPBUN / SP-BUN dapat dimutasikan oleh Direksi setelah dibicarakan dengan FSPBUN/SP-BUN masing-masing Perusahaan.

BAB V
HARI KERJA DAN JAM KERJA

Pasal 18
Hari Kerja Resmi

Hari kerja dalam 1 (satu) minggu adalah 5 (lima) hari atau 6 (enam) hari tergantung pada pengaturan di masing-masing Perusahaan.

Pasal 19
Jam Kerja Resmi

- (1) Jam kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 5 (lima) hari dalam seminggu adalah 8 (delapan) jam sehari dan dengan maksimum 40 (empat puluh) jam per minggu
- (2) Jam kerja 1 (satu) hari bagi yang melaksanakan ketentuan hari kerja 6 (enam) hari dalam seminggu adalah 7 (tujuh) jam sehari dan dengan maksimum 40 (empat puluh) jam per minggu

Pasal 20
Kerja Lembur

- (1) Pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja dan hari libur seperti tersebut dalam Pasal 18 dan Pasal 19 dalam PKB ini dinyatakan sebagai kerja lembur.
- (2) Pekerjaan lembur yang dilaksanakan tersebut harus memenuhi syarat :
 - a. Ada perintah tertulis dari atasan langsung karyawan yang bersangkutan.
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilaksanakan paling banyak 3 (tiga) jam kerja dalam 1 (satu) hari dan 14 (empatbelas) jam kerja dalam 1 (satu) minggu.

- c. Penyimpangan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud butir b untuk pekerjaan tertentu disesuaikan dengan peraturan yang berlaku.
- (3) Perusahaan yang mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar uang lembur.
 - (4) Karyawan yang berhak memperoleh uang lembur adalah karyawan yang menduduki Strata I, II dan III.
 - (5) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan uang lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) diatas disesuaikan dengan peraturan/ perundangan yang berlaku.

BAB VI

PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN UNTUK BEKERJA

Pasal 21

Hari Libur/Istirahat Mingguan

Setiap Karyawan yang telah bekerja selama 1 (satu) minggu berhak atas istirahat mingguan selama 1 (satu) hari atau 2 (dua) hari tergantung pada pengaturan hari kerja di masing-masing Perusahaan.

Pasal 22

Hari Libur Resmi

Setiap Karyawan berhak atas libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 23

Cuti Tahunan

- (1) Karyawan yang telah bekerja terus menerus sekurang-kurangnya selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja.
- (2) Pemberian cuti tahunan harus dijalani secara fisik dan tidak dibenarkan diganti dengan uang.
- (3) Kepada Karyawan yang berhak atas cuti tahunan diberikan tunjangan cuti tahunan minimal sebesar 50 % (lima puluh persen) dari gaji pokok.
- (4) Apabila hak cuti tahunan tidak dijalani sebagian atau seluruhnya dalam masa setahun sampai dengan hak cuti tahun berikutnya karena kehendak perusahaan, maka sisa hak cuti yang bersangkutan tidak gugur.
- (5) Bagi karyawan yang meninggal dunia dan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas permintaan sendiri, karena tidak cakap jasmani dan atau rohani dan atas Putusan Perusahaan dan masih mempunyai sisa Cuti Tahunan yang belum sempat dilaksanakannya, diberikan penggantian berupa uang perhitungan nilai pengganti setiap hari sisa cutinya $1/25 \times$ gaji terakhir.

Pasal 24

Cuti Panjang

- (1) Karyawan yang telah bekerja terus menerus selama 6 (enam) tahun berhak atas cuti panjang selama 30 (tiga puluh) hari kalender.
- (2) Pemberian cuti panjang harus dijalani secara fisik dan tidak dibenarkan diganti dengan uang.
- (3) Kepada karyawan yang berhak atas cuti panjang diberikan tunjangan cuti panjang sebesar minimal 1 (satu) bulan gaji.
- (4) Pada tahun dimana karyawan memperoleh cuti panjang, maka cuti tahunan pada tahun itu tidak gugur.
- (5) Apabila cuti panjang tidak dilaksanakan sebagian atau seluruhnya dalam masa 6 (enam) tahun sampai dengan hak cuti panjang berikutnya karena kehendak Perusahaan, maka sisa hak cuti panjang yang bersangkutan dinyatakan tidak gugur.
- (6) Bagi karyawan yang meninggal dunia dan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas permintaan sendiri, karena tidak cakap jasmani dan atau rohani dan atas Putusan Perusahaan dan masih mempunyai sisa Cuti Panjang yang belum sempat dilaksanakannya, diberikan penggantian berupa uang dengan perhitungan nilai penggantian setiap sisa cutinya adalah $1/30 \times$ gaji terakhir.
- (7) Kepada karyawan yang pensiun sebelum jatuh tempo cuti panjang dan telah mempunyai masa kerja lebih dari 4 (empat) tahun sejak jatuh tempo cuti panjang terakhir, diberikan tunjangan cuti panjang secara proporsional, dengan ketentuan tunjangan cuti tahunan pada tahun berjalan gugur.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan Cuti Panjang diatur dalam PKB tingkat Perusahaan.

Pasal 25
Cuti Melahirkan

- (1) Karyawan wanita berhak atas cuti melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan.
- (2) Perpanjangan cuti melahirkan dapat diberikan hanya berdasarkan Surat Keterangan Dokter karena alasan keadaan yang dapat membahayakan kesehatan/keselamatan karyawan.
- (3) Karyawan wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat maksimal 1,5 (satu setengah) bulan sesudah keguguran atau sesuai dengan surat keterangan dokter/dokter umum/bidan.
- (4) Selama cuti melahirkan dan keguguran kandungan, Karyawan yang bersangkutan mendapat gaji

Pasal 26
Cuti Haid

- (1) Karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Ijin tidak masuk bekerja karena adanya halangan tersebut, wajib diberikan apabila diminta/diberitahukan oleh karyawan tersebut kepada atasan langsung dengan mendapat gaji.

Pasal 27
Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Menerima Gaji

- (1) Karyawan dapat diberikan izin tidak masuk bekerja/meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapat gaji untuk keperluan-keperluan sebagai berikut :
 - a. Perkawinan karyawan sendiri 3 (tiga) hari kerja
 - b. Perkawinan Anak Karyawan 2 (dua) hari kerja
 - c. Isteri Karyawan melahirkan/keguguran kandungan 2 (dua) hari kerja
 - d. Khitanan/pembaptisan anak 2 (dua) hari kerja
 - e. Wisuda Karyawan sendiri dan batuhnya 1 (satu) hari kerja
 - f. Meninggalnya anak, isteri/suami, orang tua, Mertua, menantu dan Saudara Kandung isteri/Suami dan orang lain yang tinggal serumah 2 (dua) hari kerja
 - g. Mengalami musibah bencana alam/kebakaran yang menimbulkan kerusakan tempat tinggal 2 (dua) hari kerja
- (2) Izin untuk melakukan ibadah keagamaan diberikan kepada Karyawan sesuai dengan agama yang dianutnya, dengan ketentuan :
 - i. Untuk pelaksanaan ibadah yang pertama diberikan izin maksimal 3 bulan sesuai PP No. 8 tahun 1981 tanpa diperhitungkan dengan hak cuti tahunan maupun panjang
 - ii. Untuk pelaksanaan ibadah yang kedua kalinya dan seterusnya, diberikan ijin maksimal 45 (empat puluh lima) hari dan diperhitungkan dengan hak cuti tahunan maupun panjang.
- (3) Karyawati yang anaknya masih menyusu, diberikan waktu sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 28

Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan

Karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal 5 (lima) tahun secara terus menerus pada perusahaan, karena sesuatu kepentingan pribadi dan atau keadaan tertentu yang mendesak yang dapat diterima oleh Perusahaan dapat mengajukan permohonan izin khusus untuk mengambil Cuti Diluar Tanggungan Perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dapat diizinkan untuk jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun
2. Izin hanya diberikan 1 (satu) kali selama yang bersangkutan menjadi karyawan Perusahaan.
3. Izin sebagaimana ayat 1 di atas dapat dilaksanakan oleh karyawan setelah mendapat persetujuan dari Direksi.
4. Masa selama menjalani cuti diluar tanggungan Perusahaan tidak dihitung sebagai masa kerja.
5. Gaji Pokok, Tunjangan, Santunan Sosial, Jaminan Sosial, Bonus dan penerimaan-penerimaan lain yang sah tidak diberikan lagi oleh Perusahaan.
6. Setelah selesai menjalani cuti di luar tanggungan Perusahaan, penempatannya sesuai dengan formasi dan kebutuhan Perusahaan
7. Apabila dalam jangka waktu paling lambat 1 (satu) bulan setelah selesai menjalani cuti diluar tanggungan Perusahaan, yang bersangkutan tidak melapor secara tertulis pada Perusahaan tanpa sesuatu alasan yang dapat diterima dan setelah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka karyawan tersebut dianggap telah mengundurkan diri dari Perusahaan.

Pasal 29

Karyawan Menjadi Pejabat Negara, Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Lain diluar Perusahaan

- (1) Karyawan sebagai warga negara mempunyai hak yang sama untuk menjadi Pejabat Negara, Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Lain di luar Perusahaan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.
- (2) Selama menjadi Pejabat sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas-tugas sebagai karyawan.

BAB VII
GOLONGAN, PENGGAJIAN, TUNJANGAN DAN SANTUNAN
Pasal 30
Golongan Gaji

- (1) Sistem penggajian Karyawan dinyatakan dalam golongan.
- (2) Golongan tersebut pada ayat (1) diatas terdiri dari 16 (enam belas) ruang golongan sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 PKB ini.

Pasal 31
Penggajian

- (1) Kepada Karyawan diberikan gaji pokok menurut golongan sesuai dengan skala golongan sebagaimana tercantum dalam lampiran II.
- (2) Besarnya gaji pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatas bagi Karyawan dengan golongan terendah (Golongan IA/0) mengacu pada sekurang-kurangnya 75 % dari Upah Minimum yang berlaku di Perusahaan masing-masing dan untuk Golongan/berkala diatasnya, mengacu pada perkalian nilai koefisien sebagaimana ditetapkan dalam lampiran II dan lampiran III
- (3) Besarnya gaji pokok untuk golongan terendah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) akan disesuaikan sejalan dengan penetapan upah minimum yang berlaku di wilayah kerja masing-masing Perusahaan.
- (4) Apabila Perusahaan tidak mampu untuk melaksanakan penyesuaian upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatas, maka mekanisme penangguhannya dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Bagi perusahaan yang telah menerapkan sistem penggajian berdasarkan kompetensi, dapat melaksanakannya sesuai metode yang telah ditetapkan dan tidak mengurangi penggajian dengan sistem golongan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut tentang penggajian diatur dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 32
Tunjangan Jabatan

Karyawan yang karena jabatan dan statusnya dalam Organisasi Perusahaan serta diberikan wewenang untuk melaksanakan kebijakan Perusahaan, kepadanya diberikan Tunjangan Jabatan yang besarnya ditetapkan oleh Perusahaan.

Pasal 33
Tunjangan Struktural

Karyawan yang memangku jabatan puncak diberikan Tunjangan Struktural yang besarnya ditetapkan oleh Perusahaan.

Pasal 34

Tunjangan Kompensasi

Kepada Karyawan golongan tertentu diberikan tunjangan kompensasi yang besarnya ditetapkan dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 35

Tunjangan Peneliti

Karyawan yang memangku jabatan sebagai peneliti diberikan Tunjangan Peneliti berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pasal 36

Santunan Sosial

Disamping gaji pokok dan tunjangan tersebut pada pasal 31, 32, 33, 34 dan 35 kepada Karyawan diberikan Santunan Sosial yang jenis dan besarnya ditetapkan oleh Perusahaan.

Pasal 37

Biaya Pelaksanaan Tugas

- (1) Karyawan yang melaksanakan tugas Dinas Perusahaan memperoleh Biaya Pelaksanaan Tugas berupa :
 - a. Biaya Perjalanan Dinas (BPD)
 - b. Biaya Pengumandahan
 - c. Biaya Pisah Keluarga
 - d. Biaya Pindah
 - e. Biaya Pendidikan
 - f. Biaya Mewakili
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian Biaya Pelaksanaan Tugas dimaksud pada ayat (1) diatur dan ditetapkan dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 38

Bonus / Jasa Produksi / Imbalan Jasa

Kepada Karyawan diberikan Bonus/Jasa Produksi/Imbalan Jasa yang merupakan biaya Perusahaan, dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan dibayarkan setelah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Pasal 39

Kewajiban Membayar Pajak, Iuran dan Premi

- (1) Pajak Penghasilan (PPH) atas setiap penerimaan Karyawan yang diperoleh dari Perusahaan dipungut oleh Perusahaan atas beban perusahaan
- (2) Iuran Pensiun
Sesuai ketentuan yang tercantum dalam peraturan Dana Pensiun Perkebunan (DAPENBUN) dan atau Dana Pensiun lainnya, Iuran Pensiun dibebankan kepada Karyawan dan Perusahaan.
- (3) Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dibayar oleh Karyawan dan Perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 40

**Penghasilan Bagi Karyawan yang Menjadi Pejabat Negara,
Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Lain di Luar Perusahaan**

Ketentuan penghasilan Karyawan yang diangkat menjadi Pejabat Negara maupun Lembaga Tinggi Negara, DPR/DPRD, DPD dan Lembaga lain diluar Perusahaan diatur dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 41

Pembayaran Gaji bagi Karyawan yang Sakit Berkepanjangan

- (1) Karyawan yang oleh dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan dinyatakan sakit yang berkepanjangan memperoleh gaji pokok, tunjangan, santunan sosial dan penerimaan-penerimaan lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembayaran gaji bagi Karyawan yang sakit berkepanjangan tersebut pada ayat (1) akan diatur dan ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan.

Pasal 42

Ketentuan Bagi Karyawan Yang Ditahan Alat Negara

- (1) Karyawan yang ditahan Alat Negara karena diduga melakukan tindak pidana, maka karyawan dimaksud dibebaskan tugasnya untuk sementara dan perusahaan tidak wajib membayar upah, tapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya
- (2) Besarnya bantuan kepada keluarga yang bersangkutan sebagaimana dimaksud ayat (1) terinci sebagai berikut :
 - Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25 % dari Gaji
 - Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35 % dari Gaji
 - Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45 % dari Gaji
 - Untuk 4 (empat) orang tanggungan : 50 % dari Gaji
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Karyawan yang ditahan Alat Negara diatur dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 43

Karyawan Wanita sebagai Kepala Keluarga

- (1) Seorang Karyawan wanita diperlakukan sebagai Kepala keluarga apabila :
 - a. Yang bersangkutan berstatus janda karena suaminya meninggal dunia dan mempunyai tanggungan anak.
 - b. Suami tidak mampu mencari nafkah akibat keadaan jasmani dan atau rohani, hal ini harus dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter.
 - c. Yang bersangkutan berstatus janda karena perceraian dan berdasarkan putusan pengadilan anak-anaknya menjadi tanggungannya

- (2) Karyawan wanita yang berstatus sebagai Kepala Keluarga menerima gaji pokok, tunjangan, santunan sosial dan penerimaan-penerimaan lain yang sah seperti yang berlaku bagi karyawan dengan status kawin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut pada ayat (1) dan (2) di atas diatur dalam PKB tingkat Perusahaan

BAB VIII PERAWATAN KESEHATAN DAN PENGOBATAN

Pasal 44

- (1) Perawatan Kesehatan dan pengobatan Karyawan beserta batihnya menjadi tanggungan Perusahaan.
- (2) Pengobatan / perawatan terhadap anak karyawan wanita dapat ditanggung oleh perusahaan apabila mengajukan surat permohonan kepada pimpinan perusahaan dengan melampirkan surat keterangan bahwa anak tersebut tidak ditanggung fasilitas pengobatannya di perusahaan / instansi tempat suami karyawan wanita dimaksud bekerja dan disetujui oleh pimpinan perusahaan
- (3) Ketentuan lebih lanjut diatur dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 45

Penggantian Biaya Kacamata

Karyawan dan batihnya yang berdasarkan pemeriksaan dokter harus menggunakan kaca mata memperoleh penggantian biaya kacamata yang besarnya sesuai ketentuan yang berlaku pada Perusahaan

Pasal 46

Biaya Perawatan Pengobatan Lainnya

- (1) Alat bantu dengar dan orthopedy untuk karyawan sendiri atas resep dokter disediakan oleh Perusahaan.
- (2) Obat/alat kontrasepsi termasuk vasektomi dan tubektomi dalam menunjang program Pemerintah di bidang Keluarga Berencana (KB) menjadi beban Perusahaan dengan ketentuan pada tahap pertama harus melalui klinik Keluarga Berencana.
- (3) Terapi akupuntur dan fisioterapi yang ditetapkan oleh dokter perusahaan, dokter yang ditunjuk oleh perusahaan dan atau Kepala Rumah Sakit Perusahaan atas persetujuan Pimpinan Perusahaan, maka biaya pengobatannya ditanggung oleh Perusahaan.

Pasal 47

Perawatan Kesehatan dan Pengobatan Yang Tidak Memperoleh Penggantian dari Perusahaan

Perusahaan tidak memberikan penggantian atas biaya yang dikeluarkan oleh Karyawan (sehubungan dengan fasilitas kesehatan), bilamana :

1. Perawatan atau pengobatan yang dilakukan tanpa rujukan/perintah dari dokter Perusahaan atau Pejabat Perusahaan yang berwenang, kecuali dalam keadaan darurat dan mendesak yang memerlukan perawatan atau pengobatan pada saat itu juga.
2. Pengguna obat terlarang.
3. Pemeriksaan, pengobatan maupun perawatan yang berhubungan dengan kosmetika/estetika dan atau memperindah tubuh, kecuali akibat kecelakaan kerja.
4. Pembelian obat dan pengobatan yang tidak ada kaitannya secara langsung atas penyembuhan penyakit yang diderita oleh Karyawan.
5. Pengajuan penggantian biaya/kuitansi bukan dari dokter maupun apotek yang terdaftar.
6. Pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan yang dilakukan oleh karena kesalahan karyawan sendiri (misalnya percobaan bunuh diri atau hal lain yang dikategorikan dengan itu).

BAB IX KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 48 Perlengkapan Keselamatan Kerja

- (1) Perusahaan menyediakan perlengkapan kerja sesuai dengan syarat-syarat K3 sebagai inventaris untuk karyawan yang bekerja pada Unit Kerja yang membahayakan menurut sifat pekerjaannya sesuai dengan Undang-Undang Keselamatan Kerja.
- (2) Perusahaan akan mentaati segala petunjuk dan anjuran dari Petugas Direktorat Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja mengenai alat-alat keselamatan Kerja seperti alat-alat pengamanan dan sebagainya.

Pasal 49 Pencegahan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan wajib menyelenggarakan upaya keselamatan dan Kesehatan Kerja serta menjalankan system Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai bagian integral dari Manajemen Perusahaan diatur lebih lanjut dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 50 Makanan Ekstra (Extra Fooding)

Perusahaan memberikan makanan ekstra (extra Fooding) kepada Karyawan yang dalam melaksanakan tugasnya berhubungan dengan Bahan Berbahaya Beracun (B3), radiasi dan petugas khusus lainnya yang pelaksanaannya ditetapkan dalam PKB Tingkat Perusahaan.

BAB X JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Pasal 51 Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

- (1) Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta Peraturan Pelaksanaannya, Karyawan yang berusia kurang dari 55 (lima puluh lima) tahun diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang terdiri dari :
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b. Jaminan Kematian
 - c. Jaminan Hari Tua
- (2) Proses Penyelesaian untuk memperoleh tunjangan/santunan dari Badan Penyelenggara JAMSOSTEK merupakan tanggung jawab Perusahaan

Pasal 52
Pembinaan Rohani dan Jasmani

Perusahaan menyelenggarakan pembinaan rohani maupun Jasmani (kesenian, olah raga dan rekreasi) bagi para karyawan dan batihnya, termasuk penyediaan fasilitas untuk melaksanakan hal tersebut sesuai dengan kemampuan Perusahaan.

Pasal 53
Koperasi dan Yayasan Karyawan

- (1) Perusahaan membantu menyediakan fasilitas untuk Koperasi sebagaimana yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 101.
- (2) Perusahaan membantu menyediakan fasilitas untuk Yayasan karyawan sesuai dengan kemampuan Perusahaan.

Pasal 54
Keluarga Berencana

- (1) Perusahaan memberikan kemudahan atas fasilitas pelaksanaan program Keluarga Berencana.
- (2) Perusahaan mengizinkan Karyawan mengadakan konsultasi pemeriksaan kesehatan berkenaan dengan kepesertaan dalam Keluarga Berencana.
- (3) Perusahaan mengupayakan terwujudnya Norma Keluarga Kecil yang Bahagia dan Sejahtera (NKKBS) dengan cara : mengadakan upaya-upaya untuk mendewasakan usia perkawinan, yaitu : Wanita berumur 20 tahun dan Pria berumur 25 tahun.

Pasal 55
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

- (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Karyawan yang peraturan pelaksanaannya berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia PER-04/MEN/1994.
- (2) Pelaksanaan ayat (1) diatur lebih lanjut dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 56
Penghargaan Masa Pengabdian

Karyawan yang telah bekerja secara terus menerus tanpa terputus selama 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun dan 35 tahun atau lebih pada Perusahaan dan menunjukkan kesetiaan pada Negara dan

Perusahaan serta memiliki konduite baik, memperoleh Penghargaan Masa Pengabdian 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun dan 35 tahun dengan bentuk dan jenis penghargaan sebagai berikut :

- (1) Penghargaan Masa Pengabdian 20 tahun diberikan dalam bentuk :
 - a. Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pimpinan Perusahaan
 - b. Uang tunai bagi karyawan yang mempunyai masa kerja di atas 20 tahun tetapi tidak dapat mencapai masa kerja 25 tahun, dan diberikan saat yang bersangkutan memasuki Masa Bebas Tugas.
- (2) Penghargaan Masa Pengabdian 25 Tahun :
 - a. Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pimpinan Perusahaan.
 - b. Uang Tunai.
 - c. Medali Emas 22 karat sebesar 10 (sepuluh) gram
- (3) Penghargaan Masa Pengabdian 30 Tahun
 - a. Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pimpinan Perusahaan
 - b. Uang Tunai.
- (4) Penghargaan Masa Pengabdian 35 Tahun
 - a. Surat Keputusan dan Piagam Penghargaan dari Pimpinan Perusahaan
 - b. Uang Tunai
- (5) Besarnya uang tunai seperti yang ditetapkan dalam ayat (1), (2), (3) dan (4) di atas ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan yang besarnya tidak lebih kecil dari PKB sebelumnya.

Pasal 57 **Santunan Hari Tua**

- (1) Karyawan yang diberhentikan dengan hormat dari Perusahaan dan berhak atas pensiun normal atau pensiun dipercepat dan pensiun ditunda serta belum pernah mendapat fasilitas membeli rumah dinas dari perusahaan/Negara memperoleh Santunan Hari Tua dalam bentuk uang tunai.
- (2) Besarnya uang tunai seperti yang ditetapkan dalam ayat (1) di atas ditetapkan dalam PKB tingkat Perusahaan yang besarnya tidak lebih kecil dari PKB sebelumnya.
- (3) Ketentuan pemberian SHT tersebut akan dikompensasikan dengan penerimaan yang diterima karyawan sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 167 dan Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003.

Pasal 58 **Program Pensiun**

Karyawan diikutsertakan dalam Program Pensiun berdasarkan UU.No. 11/1992 yang diselenggarakan oleh Dana Pensiun Perkebunan (DAPENBUN) dan/atau lembaga Pensiun lainnya.

BAB XI **PEMBINAAN KEAHLIAN DAN KETERAMPILAN**

Pasal 59 **Pendidikan dan Pelatihan**

Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang tanpa adanya perbedaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh Perusahaan diatur dalam PKB Tingkat Perusahaan.

Pasal 60
Bentuk Pendidikan dan Pelatihan

- (1) Pendidikan dan Pelatihan Karyawan diselenggarakan berdasarkan kebutuhan Perusahaan dan rencana pengembangan Karyawan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pendidikan dan Pelatihan dimaksud pada ayat (1) di atas, diatur dan ditetapkan dalam PKB Tingkat Perusahaan.

BAB XII
TATA TERTIB KERJA

Pasal 61
Pembinaan Disiplin Kerja

Dalam rangka pembinaan disiplin kerja, Perusahaan menetapkan Tata Tertib Kerja yang wajib dipatuhi oleh karyawan.

Pasal 62
Jenis Disiplin Kerja

- (1) Jenis Pembinaan Disiplin tersebut pasal 59 di atas adalah :
 - a. Kewajiban Karyawan;
 - b. Larangan Karyawan;
 - c. Sanksi/hukuman disiplin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan disiplin Karyawan ditetapkan dalam PKB Tingkat Perusahaan.

BAB XIII
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 63
Tata Cara Penyelesaian Perselisihan, Pengaduan Karyawan dan Aksi Industrial

- (1) Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.
- (2) Pelaksanaan mengenai tatacara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam PKB Tingkat Perusahaan.

BAB XIV
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA/PEMBERHENTIAN

Pasal 64
Jenis Pemberhentian

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja terdiri dari :
 - a. Pemberhentian atas permintaan sendiri

- b. Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun;
 - c. Pemberhentian karena pelanggaran kategori berat setelah keluarnya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap ;
 - d. Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi;
 - e. Pemberhentian karena efisiensi Perusahaan;
 - f. Pemberhentian karena meninggal dunia;
 - g. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak yang timbul karenanya diatur dan ditetapkan dalam PKB Tingkat Perusahaan dengan mengacu pada ketentuan Perundang-undangan yang berlaku
- (3) Dalam hal terjadinya perubahan status Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf d dan e di atas yang mengakibatkan PHK Karyawan, maka pemberian hak-hak karyawan dirundingkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak di masing-masing Perusahaan

Pasal 65

Ketentuan Pensiun

- (1) Batas usia pensiun normal sebagai berikut :
 - a. Golongan I A sampai dengan II D adalah 55 tahun.
 - b. Golongan III A sampai dengan IV D adalah 56 tahun.
- (2) Apabila tenaga dan keahliannya masih dibutuhkan oleh perusahaan, Batas Usia Pensiun (BUP) bagi karyawan yang bersangkutan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali untuk periode berikutnya sampai setinggi-tingginya mencapai usia pensiun wajib (60 th) sepanjang memenuhi kriteria :
 - Mempunyai keahlian/ketrampilan khusus dan belum ada pengganti (kader)
 - Mempunyai tugas khusus dan strategis dan harus segera diselesaikan
 - Memiliki Kinerja 2 (dua) tahun terakhir dinyatakan "baik"
 - Dinyatakan sehat jasmani dan rohani oleh dokter perusahaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut diatur dalam PKB tingkat perusahaan dengan berpedoman pada kesepakatan antara BMD PTPN & PT RNI dengan FSPBUN tanggal 4 Nopember 2010.
- (4) Karyawan berhak atas Manfaat Pensiun Normal atau Manfaat Pensiun Dipercepat atau Manfaat Pensiun Tewas atau Manfaat Pensiun Ditunda sesuai dengan saat karyawan yang bersangkutan diberhentikan oleh Perusahaan dan untuk besarnya Manfaat Pensiun tersebut dihitung berdasarkan Peraturan Dana Pensiun Perkebunan atau Lembaga Dana Pensiun lainnya.

Pasal 66

Masa Bebas Tugas

- (1) Masa Bebas Tugas diberikan selama 6 (enam) bulan sebelum Batas Usia Pensiun.
- (2) Sebelum menjalani Masa Bebas Tugas, Karyawan harus melaksanakan cuti tahunan atau cuti panjang yang belum sempat dijalaninya.
- (3) Penghasilan Karyawan pada Masa Bebas Tugas adalah sama seperti Karyawan Aktif.
- (4) Masa Bebas Tugas tetap dihitung sebagai masa kerja efektif untuk memperoleh :
 - a. Penghargaan Masa Pengabdian;

- b. Santunan Hari Tua;
 - c. Hak Pensiun.
- (5) Kepada Karyawan yang memasuki Masa Bebas Tugas, dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal jatuh tempo Masa Bebas Tugas diwajibkan untuk mengosongkan rumah dinas yang ditempatinya dan kepadanya diberikan uang pindah sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok.

Pasal 67
Sumbangan Masa Peralihan

- (1) Karyawan yang meninggal dunia/tewas dalam masa aktif, kepadanya diberikan uang sumbangan masa peralihan selama 6 (enam) bulan besarnya seperti penerimaan Almarhum Karyawan yang bersangkutan dalam masa bebas tugas.
- (2) Karyawan yang meninggal dunia/tewas dalam Masa Bebas Tugas (MBT), kepada batihnya diberikan uang sumbangan masa peralihan sebesar penerimaan Masa Bebas Tugas (MBT) yang dibayarkan sejak bulan berikutnya yang bersangkutan meninggal dunia sampai dengan berakhirnya masa bebas tugas yang akan dijalannya.

BAB XV
KARYAWAN MENJADI ANGGOTA DIREKSI
Pasal 68

- (1) Karyawan yang diangkat menjadi anggota Direksi di Perusahaan tempat ybs bekerja maupun di BUMN lain, maka ybs. pensiun sebagai karyawan dengan pangkat tertinggi di Perusahaan terhitung sejak ybs diangkat menjadi Direksi.
- (2) Bagi Karyawan yang pensiun dengan pangkat tertinggi karena menjabat sebagai anggota Direksi diberikan hak pensiun dengan kategori tertinggi berdasarkan ketentuan perusahaan.
- (3) Selain hak pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di atas kepada karyawan yang menjadi anggota Direksi tersebut diberikan hak cuti proporsional yang belum gugur, Santunan Hari Tua, dan kompensasi karena tidak menjalankan masa bebas tugas dengan rumusan dan perhitungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di masing masing Perusahaan tempat asal karyawan tersebut.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) tidak berlaku bagi karyawan yang diangkat menjadi anggota Direksi sementara,
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), dan (3) di atas berlaku pula bagi karyawan anak perusahaan yang sebelumnya berstatus BUMN,

BAB XVI
MASA BERLAKUNYA PKB

Pasal 69
Masa berlaku dan Perpanjangan PKB

- (1) PKB ini mulai berlaku sejak tanggal 01 Januari 2012 untuk jangka waktu 2 (dua) tahun.

- (2) Setelah jangka waktu diatas berakhir, maka PKB ini dianggap diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) tahun berikutnya, kecuali jika salah satu pihak memberikan secara tertulis keinginannya membuka perundingan baru tentang PKB ini. Pemberitahuan itu harus diajukan kepada pihak lainnya paling sedikit 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhirnya PKB datau 50 (lima puluh) hari sebelum berakhirnya masa perpanjangan tersebut.
- (3) Selama belum tercapainya PKB yang baru setelah berakhirnya masa berlaku PKB ini, maka ketentuan-ketentuan dalam PKB ini tetap berlaku sampai ditetapkan PKB yang baru.

BAB XVI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 70
Tambahan PKB

- (1) Hal-hal lain yang belum diatur dalam PKB ini, dan/atau ada peraturan perundang-undangan baru yang tidak sejalan dengan PKB ini akan ditetapkan bersama oleh Para Pihak dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini.
- (2) Persetujuan bersama sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas, dilakukan melalui Perundingan/musyawarah dan hasilnya menjadi Lampiran Tambahan dari PKB ini serta mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan PKB ini.

BAB XVII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 71
Tempat dan Penandatanganan PKB

PKB ini disepakati dan ditandatangani oleh Para Pihak di Jakarta pada tanggal 14 Desember 2011.