

# SKRIPSI

**PUDIO YUNANTO WIDIAS**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
DI BIDANG KESELAMATAN KERJA PADA  
PT. NESTLE INDONESIA WARU - SIDOARJO**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2001**



**SKRIPSI**


**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
DI BIDANG KESELAMATAN KERJA PADA PT. NESTLE  
INDONESIA WARU-SIDOARJO**

Diajukan

Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Untuk mencapai Gelar Sarjana Hukum


Dosen Pembimbing

Penulis



Dr. Maarten L. Souhoka, SH,MS.

130. 873. 453



Pudio Yunanto Widiar

039313810

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2001**



Skripsi dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI BIDANG  
KESELAMATAN KERJA PADA PT. NESTLE INDONESIA  
WARU-SIDOARJO**

Telah diuji pada :

Hari : Senin

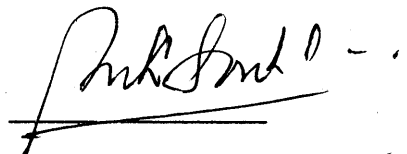
Tanggal : 8 Januari 2001

Oleh Tim Penguji :

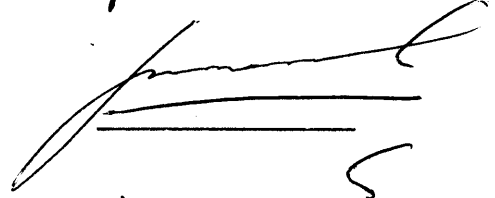
Ketua : R. Indiarsoro, SH.



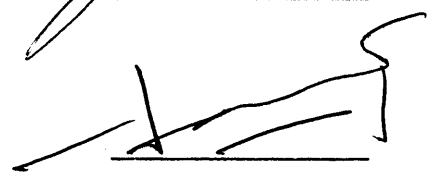
Anggota : 1. Dr. Maarten Lendert Souhoka, SH., MS.



2. Machsoen Ali, SH., MS.



3. Lanny Ramli, SH., M Hum.





## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat ALLAH SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, sebagai pelengkap persyaratan studi dalam mencapai gelar sarjana strata satu di bidang Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI BIDANG KESELAMATAN KERJA PADA PT. NESTLE INDONESIA WARU - SIDOARJO.

Dalam proses penulisan ini mulai dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini banyak pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, bantuan moril maupun materil yang tetap membuat penulis termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan penulisannya. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, SH, MS. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
2. Ibu Dra. Hj. Soendari Kabat, SH, MHum selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Universitas Airlangga Surabaya.
3. Bapak Dr. Maarten Lendert Souhoka, SH, MS selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pembinaan dalam proses penulisan skripsi ini.





4. Bapak dan Ibu Dosen yang tergabung dalam tim penguji yang menguji dan memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Lilik Kamilah, SH, MHum selaku Dosen Wali.
6. Seluruh staf pengajar dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Airlangga..
7. Human Resources Departement PT. Nestle Indonesia Waru - Sidoarjo atas data dan informasi yang telah diberikan.
8. Serikat Pekerja unit PT. Nestle Indonesia Waru - Sidoarjo atas bantuannya.
9. Ibunda Suci Harti Widodo tercinta, yang telah memberikan perhatian dan dukungan serta doa restunya selama ini. Terima kasih telah mendidik, mendoakan serta memberikan kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis. *Sembah sungkem* selalu dari penulis.
10. Seluruh saudaraku tercinta yang telah memberikan doa restunya dan dorongan semangat serta bantuan moril dan materil, Mas Singgih Irawanto, Dik Bayu Trijatmiko beserta keluarga, Dik Arum Suci Wianti, serta keponakan-keponakanku yang cantik-cantik Ageng, Ajeng serta Najla. *"let's fight together... ..'eim ready now!"*
11. Keluarga Ujung Pandang, Bapak Prof. Prayitno K. dan Ibu, mbak Tutit, mbak Tika , mbak Yayuk, terima kasih atas bantuannya.
12. Om wiyono, SH sekeluarga atas pengertian dan bantuannya selama ini.
13. Mas Wid atas kepercayaannya dan data-data yang sangat penting bagi penulis.
14. Budi Waluyo, SH atas bahan-bahan dan data-datanya serta dukungan moril dan semangat bagi penulis selama ini.



15. Satrio *nugie* Nograho atas waktu, pengorbanannya serta *transportasinya*....  
*Thanks..... mau menemaniku selama ini.*
16. Kawan-kawan "*lawas*" Heki *eqi* Dadiarto, Herlambang Setiawan, Sihar Ramses Sakti, Koncoro Andrianto, Imam Suyudi *thanks for the incredible things all this time, sweet memories, caring and understanding, just keep the faith and viva BJ club.....*".
17. Nugroho Dian Prasetyo, SH atas bantuan serta pengertiannya.
18. Dani *ne dian* atas pinjaman komputernya "*thanks.....* "
19. Rekan-rekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, khususnya Dhani Rukmono, Yeyen, Agus & Dewi, Aries, Eko, Yuswan, Andi *dukun*, Irwan, serta kawan-kawan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
20. Seluruh crew DEZCOMP, *specially for Nur* thanks atas bantuan pengerjaan skripsinya.

Dengan tidak terlepas dari segala keterbatasan serta kekurangan yang ada penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat serta masukan bagi semua pihak pada umumnya dan pembaca pada khususnya terutama berkaitan dengan permasalahan keselamatan kerja dalam dunia perburuhan di tanah air.

Surabaya, Januari 2001

Penulis



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iv
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang dan Rumusan Permasalahan .....	1
2. Penjelasan Judul .....	14
3. Alasan Pemilihan Judul.....	18
4. Tujuan Penulisan.....	19
5. Metode.....	19
a. Pendekatan Masalah.....	19
b. Sumber Data.....	20
c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	20
d. Analisa Data .....	20
6. PertanggungJawaban Sistematika .....	21
<b>BAB II : PENGATURAN KESELAMATAN KERJA .....</b>	<b>23</b>
1. Pengertian dan Ruang Lingkup Keselamatan Kerja.....	23
2. Syarat-syarat Keselamatan Kerja .....	44
3. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	53
<b>BAB III : PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA.....</b>	<b>60</b>
1. Bentuk dan Jenis Perlindungan Keselamatan Kerja.....	60
2. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Keselamatan Kerja di PT. Nestle Indonesia Waru.....	70



a. Faktor-faktor Penunjang.....	70
b. Faktor-faktor Penghambat.....	75
BAB IV : PENUTUP.....	81
1. Kesimpulan.....	81
2. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang dan Rumusan Permasalahan

Dampak globalisasi, dengan akan diadakannya pasar bebas Asean di tahun 2003 dan pasar bebas dunia tahun 2020 sebagai akibat berlakunya “General Agreement on Trade in Service (GATS)” yang merupakan bagian dari perjanjian Marrakesh 1994 yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, sudah dapat dipastikan akan berdampak pada berbagai bidang kehidupan ; baik politik, hukum, sosial-budaya, tidak terkecuali dalam bidang ekonomi, teknologi dan ilmu pengetahuan, dan oleh karena itu memerlukan pembenahan serta pembaharuan sesegera mungkin pada segala bidang kehidupan tersebut. Tuntutan akan pembenahan serta pembaharuan tersebut semakin jelas setelah terjadinya badai ekonomi sekitar tahun 1997 yang sempat memporak-porandakan hampir semua bidang kehidupan bangsa Indonesia, dimana keterpurukan ekonomi nasional tersebut berakibat banyaknya perusahaan-perusahaan yang menghentikan produksinya atau menutup usahanya, banyak pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran yang menimbulkan munculnya permasalahan-permasalahan serta kerawanan-kerawanan sosial. Sejak saat itu mulai muncul suatu kesadaran semua pihak, baik itu pemerintah, swasta maupun individu warga masyarakat untuk sesegera mungkin melakukan pembenahan-pembenahan terutama pada sektor-sektor yang merupakan pilar utama kehidupan bernegara misalnya pada sektor ekonomi dan disamping itu juga melakukan upaya-upaya peningkatan



sumber daya manusia sehingga diharapkan akan mampu menghadapi tuntutan serta mengikuti perkembangan jaman.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 secara jelas telah dirumuskan bahwa perjuangan bangsa Indonesia bertujuan untuk mencapai masyarakat Indonesia yang adil dan makmur, dalam arti mencapai kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dimana setiap warga negara memperoleh kehidupan yang layak. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara telah ditetapkan suatu pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia sebagai upaya mencapai masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan berhasil-tidaknya tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu sudah menjadi keharusan adanya upaya-upaya khusus untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian sumber daya manusia yang pada gilirannya diharapkan dapat berdaya guna secara optimal dalam proses pembangunan nasional serta mampu bersaing dalam era global.

Pada negara-negara berkembang seperti Indonesia, pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang merupakan salah satu permasalahan ketenagakerjaan di tanah air, dimana kebutuhan-kebutuhan kerja bagi para tenaga kerja yang telah mencapai usia kerja demikian besar di daerah yang sangat padat penduduknya, sedang didaerah-daerah yang kurang padat penduduknya dapat dikatakan kekurangan tenaga kerja berusia muda yang



cakap dan terampil.<sup>1</sup> Hal tersebut menunjukkan betapa mendesaknya dilakukan upaya-upaya pembenahan serta pemerataan pada sektor industri, agar dapat secara merata memenuhi kebutuhan-kebutuhan kerja bagi usia-usia produktif guna mendukung tercapainya stabilitas nasional dan stabilitas pembangunan nasional yang mantap.

Menyadari begitu pentingnya keberadaan pekerja bagi tercapainya tujuan pembangunan nasional dan di samping itu sering terjadinya tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja, karena kedudukan pekerja yang lemah secara ekonomi dan memerlukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, yang dengan kondisi tersebut pengusaha dapat berbuat apa saja terhadap pekerja. Imam Soepomo menyatakan bahwa secara sosiologis tenaga kerja adalah tidak bebas, yang tidak mempunyai bekal hidup lain selain tenaganya sehingga mereka terpaksa bekerja pada orang lain sebagai majikan dan majikan tersebut yang pada dasarnya menentukan syarat kerja sehingga tenaga kerja harus mengikuti kehendak majikannya.<sup>2</sup> Dengan kondisi-kondisi seperti di atas menunjukkan pentingnya suatu perlindungan hak-hak pekerja, yang karena posisi yang lemah dapat menjadi objek kesewenang-wenangan para majikan atau pengusaha.

Prinsip perlindungan hukum bagi para pekerja perlu terus ditingkatkan mengingat pekerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mekanisme perusahaan, di mana tanpa adanya pekerja proses kegiatan usaha atau produksi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Prinsip-prinsip perlindungan hukum

---

<sup>1</sup> G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, Hukum Perburuan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, cet.III, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, h. 1.

<sup>2</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuan, Djembatan, Jakarta, 1992, h.56.



bagi para pekerja tampak dalam Tap MPR-RI Nomor II/MPR/1993 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara yang mengatur tentang tenaga kerja, menegaskan bahwa :

*Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat, berkumpul dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan kematian kerja serta syarat-syarat kerja lainnya, perlu dipertimbangkan dampak ekonomi dan moneter, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya.*

Dipertegas kembali dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, pasal 9 menyebutkan:

*“Tiap-tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan norma agama”.*

Sebagaimana diatur pula dalam pasal 108 ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- a. keselamatan dan kesehatan kerja ;
  - b. moral dan kesusilaan;
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Tindak lanjut dari kebijaksanaan tersebut tertuang dalam Ketetapan MPR RI No. II/MPR/1993 tentang Garis-garis besar Haluan Negara ditegaskan bahwa dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam sistem Hubungan Industrial Pancasila yang menuju peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Hubungan Industrial Pancasila yang merupakan suatu hubungan antara





pelaku proses produksi barang dan jasa, yang dijiwai oleh nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta kepribadian dan kebudayaan Bangsa Indonesia.<sup>3</sup>

Dengan sistem Hubungan Industrial Pancasila tersebut diharapkan akan tercipta pola hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa. corak Hubungan Industrial Pancasila memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Buruh dan pengusaha merupakan teman seperjuangan di dalam proses produksi, hal ini berarti pengusaha maupun buruh wajib bekerja sama dengan penuh toleransi serta saling membantu dalam kelancaran usaha dengan meningkatkan produksi;
2. Buruh dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam usaha menghasilkan dan memperoleh keuntungan, hal ini berarti keuntungan yang diterima oleh pengusaha dinikmati bersama-sama dengan bagian yang layak dan seimbang;
3. Buruh dan pengusaha merupakan teman seperjuangan didalam memikul tanggung jawab, yaitu :
  - a. Tanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa ;
  - b. Tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara;
  - c. Tanggung jawab kepada lingkungan masyarakat;
  - d. Tanggung jawab kepada buruh beserta keluarga;
  - e. Tanggung jawab kepada perusahaan dimana buruh bekerja.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, *op.cit.*, h.22.

<sup>4</sup> *Ibid*, h.24.



Asas Partnership dalam hubungan Industrial Pancasila sebagaimana yang diuraikan diatas, merupakan suatu sistem Industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan harmonis sehingga menimbulkan suasana dan lingkungan yang kondusif, ketenangan bekerja dan berusaha baik bagi pekerja maupun pengusaha sehingga dapat menimbulkan produktifitas perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera sebagaimana yang dicita-citakan bersama.

Mengingat peran pekerja sangat penting dalam upaya mencapai tujuan dari sistem Hubungan Industrial Pancasila tersebut maka diperlukan suatu wadah bagi pekerja untuk dapat berpartisipasi secara aktif. Sampai saat ini wadah bagi pekerja di Indonesia yang telah mendapat legitimasi dari pemerintah adalah Serikat Pekerja. Dengan pembentukan organisasi pekerja tersebut diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperjuangkan kepentingan-kepentingan tenaga kerja secara lebih optimal, sistematis dan terkoordinasi.

Sesuai peran dan fungsinya, Serikat Pekerja ini akan menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja, serta memperjuangkan kepentingan pekerja dengan jalan kekeluargaan, tertib dan musyawarah untuk mencapai mufakat sesuai dengan asas Hubungan Industrial Paancasila. Lebih jauh peran Serikat Pekerja tampak dalam usaha memperjuangkan kepentingan pekerja yang diwakili agar dapat diterima oleh pihak pengusaha melalui penyelenggaraan Kesepakatan Kerja Bersama yang selanjutnya disebut KKB, yang dahulu dikenal dengan Perjanjian



Perburuhan. Mengenai perbedaan istilah tersebut telah dinyatakan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/Men/1985 tentang pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama yang menyatakan :

*“Kesepakatan Kerja Bersama adalah Perjanjian Perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 21 tahun 1954”.*

KKB merupakan suatu peraturan induk dalam mengadakan perjanjian kerja, yang artinya pekerja dan pengusaha yang terikat pada suatu KKB dalam membuat suatu perjanjian kerja harus berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam KKB tersebut, sebagaimana dimaksud pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha yang mendefinisikan KKB sebagai :

*“Perjanjian tertulis yang diselenggarakan oleh Serikat Pekerja atau Serikat-Serikat Pekerja yang didaftarkan pada departemen tenaga kerja dengan Pengusaha, Pengusaha-Pengusaha, Perkumpulan Pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam Perjanjian Kerja.”*

Selanjutnya pekerja dan pengusaha yang berada dalam ruang lingkup berlakunya KKB, tidak dapat menetapkan syarat-syarat kerja yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam KKB, sebagaimana dalam pasal 9 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 disebutkan bahwa syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam KKB adalah tidak sah, dan dalam keadaan demikian maka yang berlaku adalah ketentuan syarat-syarat kerja yang diatur dalam KKB. Disamping itu untuk mengantisipasi tidak diaturnya syarat kerja yang ditetapkan dalam KKB, pasal 10 menetapkan bahwa jika dalam suatu perjanjian kerja tidak memuat



syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam KKB, maka syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam KKB itu berlaku pada perjanjian kerja. Ketentuan-ketentuan diatas menunjukkan begitu pentingnya kedudukan KKB dalam sistim hubungan industrial pancasila, baik sebagai lembaga perlindungan hukum maupun sebagai lembaga partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha pengembangan, melestarikan, keserasian hubungan kerja dan kesejahteraan bersama.

KKB pada dasarnya merupakan suatu perjanjian yang bersifat keperdataan, karena itu asas-asas dalaam hukum perjanjian berlaku padanya sebagaimana pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata menyebutkan bahwa:

*“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”*

Maka dalam proses pembuatannya, KKB didasarkan pada asas kebebasan berkontrak, dimana kepada para pihak yang menyelenggarakan KKB diberikan kebebasan dalam menentukan segala hal yang dikehendaki baik mengenai bentuk maupun isi perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Oleh karena itu berlaku asas Pacta Sunt Servanda karena KKB terbentuk atas dasar kesepakatan para pihak penyelenggara KKB sehingga ketentuan-ketentuan dalam KKB tersebut mengikat para pihak layaknya Undang-undang. Pihak-pihak yang terikat dengan KKB bukan hanya Serikat Pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang menyelenggarakan KKB secara langsung, tetapi juga anggota-anggota dari serikat pekerja maupun organisasi pengusaha.

Undang-Undang No. 21 tahun 1954 disebut sebagai suatu perkecualian dalam hukum perdata, karena serikat pekerja dan pengusaha atau organisasi pengusaha sebagai pihak-pihak yang mengadakan perjanjian dalam bentuk KKB





mengikat anggota-anggotanya dan dapat pula mengikat yang bukan anggota.<sup>5</sup> Diberlakukannya ketentuan KKB dalam perjanjian kerja antara pekerja bukan anggota serikat pekerja dan pengusaha, menurut penjelasan Undang-undang No. 21 tahun 1954 adalah agar pengusaha tidak dapat menerima pekerja dengan upah yang lebih rendah atau persyaratan kerja yang kurang dari yang ditentukan dalam KKB, sehingga menimbulkan konkurensi antara pekerja anggota dan bukan anggota Serikat Pekerja.<sup>6</sup> Khusus mengenai anggota serikat pekerja atau anggota organisasi pengusaha telah diatur dengan tegas dalam Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha.

Mengingat dalam praktek hampir semua KKB memberlakukan ketentuannya bagi semua pekerja,<sup>7</sup> dan tidak semua KKB yang diselenggarakan oleh para pihak melibatkan organisasi pengusaha didalamnya maka dalam hal ini penyusun membatasi kajiannya dalam ruang lingkup para pekerja sebagai anggota dari Serikat Pekerja dan pengusaha sebagai para pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan KKB tersebut.

Pekerja terikat akibat hukum dari penyelenggaraan KKB karena :

1. Pekerja menjadi anggota serikat pekerja yang bersangkutan;
2. Pekerja baru masuk menjadi anggota serikat pekerja;

---

<sup>5</sup> H.L.Bakels, Schets van het Nederlands Arbeidsrecht, Kluwer, Deventer, 1990, h.149 dalam Maarten L. Souhoka, Akibat Hukum Kesepakatan Kerja Bersama pada Pekerja, Yuridika, Vol.14, No.5, September-Oktober 1999: h.398.

<sup>6</sup> Maarten L. Souhoka, Akibat Hukum Kesepakatan Kerja Bersama pada pekerja, Yuridika, vol.14, No.5, September-Oktober 1999 : h. 404.

<sup>7</sup> Hasil penelitian untuk Disertasi M.L Souhoka, 1997 dalam Ibid., h.400.



3. Pekerja keluar dari serikat pekerja.

Pekerja yang dikarenakan point 1 dan 2 , terikat oleh KKB karena sesuai fungsi dari serikat pekerja sebagai organisasi pekerja yang mewakili kepentingan para pekerja dalam pembuatan KKB oleh karena itu norma-norma yang ditetapkan melalui serikat pekerja mengikat pula anggota-anggotanya, dalam hal ini para pekerja yang diwakilinya, walaupun anggota serikat pekerja tersebut tidak menjadi pihak yang terlibat secara langsung dalam proses pembuatan KKB, sebagaimana diatur dalam pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha, menyatakan bahwa :

*Mereka yang selama waktu berlakunya perjanjian perburuhan adalah anggota atau menjadi anggota serikat pekerja atau perkumpulan majikan yang menyelenggarakan perjanjian tersebut dan tersangkut di dalam perjanjian itu, terikat oleh perjanjian itu.*

Sedangkan mengenai pekerja yang telah keluar dari serikat pekerja seperti disebutkan point 3, terikat pada KKB karena Undang-Undang sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal 7 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954, ketentuan tersebut dimaksudkan sebagai upaya mencegah seorang pekerja yang telah keluar dari keanggotaan serikat pekerja, yang bermaksud menghindarkan diri dari kewajiban-kewajiban yang berlaku baginya sebagaimana diatur dalam KKB.

Dengan penyelenggaraan KKB tersebut diharapkan muncul suatu jaminan akan hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha dengan lebih jelas dan tegas sehingga masing-masing pihak dalam menjalankan tugasnya tidak akan menimbulkan suatu pertentangan kepentingan maupun tindakan kesewenang-



wenangan, selanjutnya akan muncul ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi pengusaha sehingga pada akhirnya akan tercipta suatu kepastian dan perlindungan hukum bagi pengusaha maupun pekerja.

Pada dasarnya setiap pekerja yang melakukan suatu pekerjaan, tujuannya adalah untuk mendapatkan penghasilan yang layak. Posisi pekerja yang rata-rata berasal dari golongan kurang mampu senantiasa mengantungkan harapannya pada penghasilan yang diperoleh dari melakukan pekerjaan, yang boleh dibilang minim atau pas-pasan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Setiap pekerja selalu mendambakan suatu kehidupan yang layak, apalagi dalam menghadapi berbagai resiko yang ditemukan dalam menjalankan tugasnya dengan demikian kesinambungan penghasilan merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja dalam upaya membiayai berbagai kebutuhan keluarganya.

Dalam banyak hal, majikan atau pengusaha memandang pekerja sebagai faktor produksi semata-mata, bukan sebagai manusia pribadi, sosok yang mempunyai harkat dan martabat, hak-hak serta kewajiban yang harus dilindungi dengan sebaik-baiknya sebagai aset perusahaan dalam rangka pengembangannya.<sup>8</sup> Kepedulian dan rasa tanggung jawab dari majikan (pemberi kerja) terhadap pekerja yang bekerja pada perusahaan dapat dilihat dari tersedianya berbagai fasilitas penunjang secara memadai, baik secara fisik maupun non fisik, seperti upaya pengadaan peralatan pengaman atau upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pekerja. Bahwa pekerjaan bukan objek atau faktor produksi semata-mata tetapi adalah manusia yang mempunyai harkat dan martabat, hak-hak

---

<sup>8</sup> R. Indiarso, dan M.J. Saptanno, Hukum Perburuhan, cet. I, Karunia, Surabaya, 1996, h.47.



serta kewajiban yang perlu diperhatikan dan dilindungi dengan sebaik-baiknya yang sesuai dengan prinsip yang terkandung dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa :

*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia. Oleh karenanya pengembangan masalah ketenagakerjaan dan jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia mutlak diperlukan mengingat bidang ini sangat menentukan keberhasilan pembangunan dalam segala segi.<sup>9</sup>

Berbicara mengenai resiko kerja, kehidupan pekerja tidak berbeda dengan orang lain, yang setiap saat akan ditimpa berbagai risiko atau peristiwa, baik sengaja maupun tidak. Menghadapi resiko itu, maka orang mulai memikirkan berbagai cara untuk melindungi atau dengan kata lain upaya untuk menanggulangi akibat dari resiko yang menimpa seseorang atau sekelompok orang. Sehubungan dengan itu, dalam dunia ketenagakerjaan dikembangkan cara penanggulangan sebagai upaya untuk melindungi pekerja, cara yang sekarang ini dipraktekkan adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>10</sup> Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebenarnya secara spesifik berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan dimana pekerja yang bekerja pada majikan di perusahaan-perusahaan (pabrik-pabrik) seringkali harus

---

<sup>9</sup> Lanny Ramly, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, cet.I, Airlangga University Press, Surabaya, 1997, h.1.

<sup>10</sup> R. Indiarso, dan M.J. Saptanno, op.cit.,h. 45.





menghadapi berbagai resiko yang datang secara tiba-tiba, tanpa diketahui secara pasti misalnya kecelakaan kerja, sakit atau resiko yang secara alami harus terjadi yaitu karena lanjut usia (hari tua), hamil dan kematian.<sup>11</sup> Sebagaimana diatur dalam pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwa untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja diselenggarakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang pengelolaannya dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

Adapun ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur secara jelas dalam pasal 6 Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu :

- a. *Jaminan kecelakaan kerja ;*
- b. *Jaminan kematian;*
- c. *Jaminan hari tua;*
- d. *Jaminan pemeliharaan kesehatan.*<sup>12</sup>

Meskipun pemerintah telah berupaya untuk menciptakan sistim Hubungan Industrial Pancasila sebagai jawaban atas berbagai masalah ketenagakerjaan di Indonesia dan dianggap paling sesuai dengan nilai-nilai filosofi bangsa Indonesia yang menekankan asas kemitraan dan kesamaan kepentingan, apalagi dengan diselenggarakannya KKB sebagai sarana pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam memberikan perlindungan hukum pada pekerja, dimana dengan diselenggarakannya KKB diharapkan akan tercipta ketenangan kerja dan jaminan kepastian akan hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik pekerja maupun

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, h.35.

<sup>12</sup> Lanny Ramly, *op.cit.*, h.2.



pengusaha sehingga tidak akan timbul tindakan sewenang-wenang terhadap salah satu pihak, namun pada prakteknya masih saja dijumpai perselisihan perburuhan yang melibatkan pihak perusahaan dalam hal ini pengusaha dengan pihak pekerja. Seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini, maraknya demonstrasi besar-besaran yang dilakukan oleh para pekerja yang kebanyakan dilatarbelakangi tuntutan akan hak-hak pekerja yang kurang diperhatikan pihak pengusaha. Oleh karena itu perlu diketahui secara pasti sampai sejauhmana pelaksanaan KKB, yang merupakan sarana pelaksanaan sistim hubungan industrial pancasila, dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh KKB dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja, khususnya di bidang keselamatan kerja, maka penulis menyusun beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kesepakatan Kerja Bersama dapat memberikan perlindungan hukum dalam bidang keselamatan kerja ?
2. Upaya apakah yang dilakukan pihak perusahaan dalam rangka pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja ?

## **2. Penjelasan Judul**

Judul dari skripsi ini tersusun sebagai berikut :

**“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI BIDANG KESELAMATAN KERJA PADA PT. NESTLE INDONESIA WARU-SIDOARJO”**. Berikut akan diuraikan maksud dari judul tersebut.



Mengenai pengertian perlindungan hukum, Philipus Mandiri Hadjon, berpendapat bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah), dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).<sup>13</sup> Perlindungan hukum di Indonesia adalah suatu pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak, harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila, yang berintikan keadilan dan kebenaran, untuk mewujudkan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.

Mengenai pengertian pekerja, masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja, misalnya ada yang menyebut buruh, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Namun dapat dipahami bahwa maksud dari peristilahan tersebut adalah satu yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalannya.<sup>14</sup> Pengertian pekerja pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Ketenagakerjaan pada pasal 1 menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan

---

<sup>13</sup> P.M Hadjon, Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila, makalah disampaikan pada simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VII Universitas Airlangga 3 september 1994.

<sup>14</sup> Darwan Prints, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Cira Aditya Bakti, Bandung, 1994, h. 22.



barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 3 menyatakan bahwa :

*“Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah”*

Jadi yang dimaksud perlindungan hukum bagi pekerja adalah perlindungan bagi para pekerja yang mempunyai kedudukan yang lemah secara ekonomi terhadap pengusaha yang mempunyai kedudukan ekonomi yang lebih kuat, agar diperoleh kepastian hukum mengenai hak-hak pekerja sesuai harkat dan martabatnya, sehingga tercapai keadilan dan kesejahteraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi tujuan dalam sistim hubungan industrial pancasila di Indonesia. Perlindungan terhadap pekerja diberikan dengan jalan memberikan tuntunan, peningkatan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis dengan penyediaan berbagai fasilitas penunjang berupa pengadaan alat-alat pengaman bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya, serta perlindungan sosial ekonomi baik melalui peraturan perundang-undangan maupun norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerjanya.

Keselamatan mempunyai arti perihal (keadaan dan sebagainya) selamat, kesejahteraan, kebahagiaan dan sebagainya. Kata keselamatan itu sendiri berasal dari kata dasar selamat yang bermakna terpelihara dari bencana (lalu berarti: terhindar dari bahaya, aman sentosa, sejahtera, tak kurang suatu apa, sehat tidak mendapat gangguan, kerusakan dan sebagainya, beruntung, tercapai maksudnya, tidak gagal). Sedangkan kata kerja sendiri mempunyai arti perbuatan melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan (diperbuat). Jadi secara terminologi, istilah





keselamatan kerja mempunyai arti segala tindakan, upaya dan persyaratan yang dilakukan untuk menghindari atau mencegah terjadinya bencana bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan atau gangguan kesehatan dalam melakukan suatu pekerjaan.<sup>15</sup>

PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo adalah tempat penulis melakukan penelitian guna memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini. Berikut akan diuraikan sekilas pandang mengenai PT. Nestle Indonesia yang berkedudukan di Waru – Sidoarjo, PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo merupakan pabrik pertama yang hanya mempergunakan susu segar untuk bahan memproduksi susu bubuknya. Dengan teknologi Nestle yang terdiri atas mesin-mesin berteknologi terbaru menjadikan PT. Nestle Indonesia di Waru – Sidoarjo menjadi pabrik pengelola susu paling efisien di Indonesia. Produk-produk PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo adalah susu bubuk kedelai BONUS, MILO, DANCOW, TWIN, Bubur Nestle Milkmaid dan Carnation. Produk-produk tersebut dipasarkan keseluruh negara-negara Asean. Jumlah tenaga kerja yang bekerja pada PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo yang bukan staff adalah 550 orang yang terdiri dari pekerja tetap berjumlah 390 orang, pekerja kontrak berjumlah 67 orang dan pekerja harian berjumlah 93 orang.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka secara keseluruhan maksud dari judul skripsi ini adalah bagaimana para pekerja pada PT. Nestle Indonesia Waru-Sidoarjo mendapatkan perlindungan hukum di bidang keselamatan kerja baik melalui KKB maupun Peraturan Perundang-Undangan

---

<sup>15</sup> W. J. S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, cet. V, Jakarta, 1976, h. 630.



yang terkait. Perlindungan hukum ini menyangkut upaya-upaya pencegahan maupun penanggulangan peristiwa atau kejadian yang dapat mengancam keselamatan pekerja, sebagai pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak, harkat dan martabat para pekerja yang bersumber pada Pancasila.

### **3. Alasan Pemilihan Judul**

Adapun alasan yang mendorong penulis memilih judul PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI BIDANG KESELAMATAN KERJA PADA PT. NESTLE INDONESIA WARU – SIDOARJO adalah sebagai berikut :

1. Penulis tertarik untuk mengetahui sejauhmana Peraturan Perundang-Undangan serta KKB dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja pada PT. NESTLE WARU di bidang keselamatan kerja.
2. Penulis ingin mengetahui tindakan yang dilakukan PT. NESTLE WARU, menyangkut upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan resiko kerja, yang dihadapi oleh para pekerja, mengenai resiko-resiko yang dapat mengancam keselamatan para pekerja.
3. Akhir-akhir ini banyak bermunculan masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial yang berupa aksi mogok kerja dan protes dari para pekerja kepada pihak perusahaan, hal ini menimbulkan pertanyaan dalam benak penulis mengenai program hubungan industrial Pancasila yang didengungkan pemerintah orde baru, khususnya mengenai pelaksanaan KKB oleh para pihak.



4. Kedudukan pekerja yang lemah secara ekonomi dibandingkan dengan para pengusaha, yang oleh karena itu memungkinkan terjadinya tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja, terutama yang berkaitan dengan syarat kerja yang seringkali merugikan pihak pekerja.

#### **4. Tujuan Penulisan**

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan yaitu tujuan akademis dan praktis, maksud dari tujuan akademis adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Airlangga. Sedangkan tujuan praktis adalah memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi Hukum Perburuhan dan masyarakat umumnya serta para pekerja pada khususnya, yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja melalui penyelenggaraan KKB terutama di bidang keselamatan kerja.

#### **5. Metode**

##### **a. Pendekatan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini penulis mempergunakan pendekatan secara yuridis sosiologis, yang dimaksud dengan pendekatan yuridis adalah pendekatan terhadap suatu permasalahan yang menjadi objek penulisan skripsi ini berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang terkait maupun pendapat-pendapat para ahli di bidang ilmu hukum, sedangkan pendekatan sosiologis adalah pendekatan dengan cara meneliti secara langsung di lapangan guna memperoleh berbagai fakta (data empiris) yang kemudian akan dikomparasikan dengan ketentuan-ketentuan yang ada.



## **b. Sumber Data**

Data-data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini diperoleh melalui dua cara yaitu :

1. Field Research adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui penelitian terhadap objek permasalahan secara langsung melalui pihak-pihak yang terkait dalam penyelenggaraan KKB pada PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo.
2. Library Research adalah data yang diperoleh dari studi pustaka melalui literatur-literatur serta peraturan perundang-undangan mengenai KKB maupun keselamatan kerja.

## **c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Sumber data untuk penulisan skripsi ini yang telah diperoleh, baik dari field research maupun dari library research dikumpulkan kemudian diseleksi dan dianalisa untuk memperoleh jawaban atas permasalahan skripsi ini sehingga diperoleh kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

## **d. Analisa Data**

Dalam menganalisa data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode deskriptif komperatif, yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode yang memusatkan diri pada penguraian permasalahan, pemaparan, penafsiran dan dianalisa sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang berdasarkan data yang dapat dipertanggungjawabkan.





Sedangkan yang dimaksud dengan metode komperatif yaitu suatu metode yang membandingkan teori-teori dan peraturan perundang-undangan dengan praktek penyelenggaraan KKB pada PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo yang menyangkut bidang keselamatan kerja.

## **6. Pertanggungjawaban Sistematika**

Guna memudahkan pembaca memahami tulisan ini, maka dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

Dalam Bab I yang merupakan bab pendahuluan, mula-mula akan diuraikan tentang latar belakang dan faktor-faktor yang mendorong timbulnya permasalahan, pemilihan dan perumusan masalah yang menjadi objek penulisan, kemudian akan dijelaskan pula mengenai judul skripsi ini, alasan pemilihan judul, tujuan pemilihan, metodologi dan pertanggungjawaban sistematika sehingga diharapkan akan mempermudah pemahaman terhadap semua permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Selanjutnya dalam Bab II yang merupakan jawaban dari permasalahan pertama, akan dibahas mengenai pengaturan keselamatan kerja dalam KKB PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo maupun peraturan perundang-undangan yang terkait. Pembahasan permasalahan ini meliputi : pengertian keselamatan kerja dan ruang lingkupnya serta hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap keselamatan kerja, syarat-syarat keselamatan kerja, serta hak-hak dan kewajiban pekerja dibidang keselamatan kerja.

Dalam Bab III yang merupakan jawaban permasalahan kedua, penulis akan membahas jawaban pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja yang



dilakukan PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo, menyangkut upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan bila terjadi peristiwa yang dapat mengancam keselamatan pekerja, berkaitan dengan bentuk dan jenis perlindungan keselamatan kerja, beserta faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja.

Akhirnya dalam Bab IV sebagai bab penutup penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan atas semua jawaban permasalahan yang telah dibahas dalam Bab II sampai dengan Bab III dan saran-saran yang mungkin bisa bermanfaat sebagai masukan bagi penyelenggaraan KKB khususnya di bidang keselamatan kerja baik bagi pembaca, para pekerja maupun para pengusaha.



## BAB II

### PENGATURAN KESELAMATAN KERJA

#### 1. Pengertian dan Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Dalam ketetapan MPR-RI Nomor II/MPR/1993 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara yang mengatur mengenai tenaga kerja, ditegaskan bahwa perlindungan tenaga kerja meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian. Sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, pasal 9 yang menyatakan bahwa :

*"Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kesehatan serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama".*

Untuk selanjutnya diatur pula dalam ketentuan pasal 108 Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan :

1. *Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :*
  - a. *Keselamatan dan kesehatan kerja*
  - b. *Moral dan kesusilaan*
  - c. *Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.*

Sebagai upaya melaksanakan perlindungan hukum bagi pekerja dibidang keselamatan kerja pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yang hingga saat ini ketentuan tersebut tetap



diberlakukan hal tersebut nampak dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, dimana kandungan materinya mencakup masalah kesehatan kerja, keselamatan kerja dan tempat kerja.

Secara terminologis istilah keselamatan kerja mengandung arti segala tindakan : upaya dan persyaratan yang dilakukan untuk menghindari atau mencegah terjadinya bencana bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan atau gangguan kesehatan dalam melakukan sesuatu perbuatan pekerjaan.<sup>16</sup> Oleh karena pengertian keselamatan kerja hanya didasarkan pada pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para sarjana pakar hukum perburuhan :

Menurut Soepomo pengertian keselamatan kerja adalah :

Dilihat dari segi perlindungan kerja lebih condong digunakan istilah keamanan kerja yang artinya buruh yang melakukan pekerjaan dengan menggunakan alat mesin atau bahan yang berbahaya dapat bekerja dengan aman.<sup>17</sup>

Sedangkan Soejono, mengemukakan bahwa :

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan keselamatan tempat kerja, lingkungan dan cara-cara melakukan pekerjaan.<sup>18</sup>

Lebih lanjut Mahmud Muhammad mengemukakan bahwa :

Keselamatan kerja adalah keharusan melakukan pencegahan kecelakaan guna perlindungan dan kesehatan kerja sekaligus pengamanan sumber-sumber lainnya agar dicapai peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1976, h. 892.

<sup>17</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1986, h. 8.

<sup>18</sup> Soejono, Petunjuk Praktis Keselamatan Kerja, Sinar Baru, Sandung, 1991, h. 1.

<sup>19</sup> Mahmud Muhammad, Hukum Perburuan Undang-Undang dan Peraturan, PT. Rajawali, Jakarta, 1991, h. 11





Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.<sup>20</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja tersebut harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan). tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial ;
2. Adanya sumber bahaya ;
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.<sup>21</sup>

Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, Pasal 2 ayat 1 ditegaskan bahwa yang diatur dalam Undang-Undang ini adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, yang berada didalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Dari pengertian-pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dikemukakan diatas, nampak bahwa perlindungan keselamatan kerja diarahkan pada upaya-upaya menghindari atau mencegah serta menanggulangi resiko-resiko akibat kerja. berbicara mengenai risiko kerja kehidupan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari adanya ancaman peristiwa atau kejadian yang dapat membahayakan jiwanya baik disengaja maupun tidak. Risiko kerja ini mencakup resiko terhadap kecelakaan kerja dan resiko penyakit

---

<sup>20</sup> Sedjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenaga Kerjaan, di Indonesia, Cetakan II, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, h. 83

<sup>21</sup> Ibid.



akibat kerja yang dapat menimpa pekerja dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Mengenai kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau yang dikenal dengan istilah kecelakaan industri secara umum dapat diartikan : Suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.<sup>22</sup>

Lebih lanjut Sedjun H. Manulang, membagi penyebab terjadinya kecelakaan industri atau kecelakaan kerja dalam 4 (empat) faktor yaitu :

1. Faktor manusianya

Misalnya karena kurangnya ketrampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan STM akan tetapi ditempatkan dibagian tata usaha.

2. Faktor materialnya / bahannya / peralatannya.

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

3. Faktor bahaya / sumber bahaya, ada dua sebab :

a. Perbuatan berbahaya

Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

---

<sup>22</sup> Ibid, h. 87.



b. Kondisi / Keadaan berbahaya

Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin / peralatan-peralatan, lingkungan proses, sifat pekerjaan.

4. Faktor yang dihadapi

Misalnya kurangnya pemeliharaan / perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Sedangkan sumber-sumber bahaya bagi kesehatan pekerja, adalah :

1. Faktor fisik, yang dapat berupa :

- a. Suara yang terlalu bising
- b. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
- c. Penerangan yang kurang memadai ;
- d. Ventilasi yang kurang memadai ;
- e. Radiasi ;
- f. Getaran mekanis ;
- g. Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah ;
- h. Bau-bauan ditempat kerja ;
- i. Kelembaban udara ;
- j. Dan lain-lain.

2. Faktor kimia, yang dapat berupa :

- a. Gas / uap ;
- b. Cairan ;
- c. Debu-debuan ;



- d. Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain ;
  - e. Bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun ;
3. Faktor biologis yang dapat berupa :
- a. Bakteri dan virus ;
  - b. Jamur, cacing dan serangga ;
  - c. Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup atau timbul dalam lingkungan tempat kerja.
4. Faktor faal, yang dapat berupa :
- a. Kerja yang terpaksa atau dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan ;
  - b. Suasana kerja yang tidak menyenangkan
  - c. Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman sepekerja yang tidak sesuai ;
  - d. Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan ;
  - e. Dan lain-lain.

Dari uraian tersebut diatas, nampak bahwa prinsip perlindungan terhadap resiko-resiko kerja bagi pekerja terdiri atas :

1. Perlindungan keselamatan kerja yang bersifat preventif
2. Perlindungan keselamatan kerja yang bersifat represif

Prinsip perlindungan keselamatan kerja yang bersifat preventif, menitik beratkan pada usaha-usaha mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya resiko-resiko kerja, sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970





tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 ayat 1 huruf a dinyatakan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

Usaha untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada banyak hal, antara lain: tersedianya perlengkapan keselamatan kerja, kondisi lingkungan kerja, metode kerja yang baik, maupun kondisi fisik dan moral dari pekerja yang bersangkutan dimana hal ini merupakan salah satu faktor penunjang yang penting berkaitan dengan masalah keselamatan kerja mengingat dengan kondisi pekerja yang optimal akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan disamping itu dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. kondisi ini dapat tercapai dengan pengaturan waktu kerja dalam peraturan perundang-undangan maupun peraturan yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Pada dasarnya mengenai waktu kerja menurut Undang-Undang Nomor 1 tahun 1951 pasal 10 dinyatakan bahwa seorang pekerja tidak boleh menjalankan suatu pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari atau 40 jam seminggu. Namun dalam perkembangannya saat ini banyak perusahaan yang memberlakukan ketentuan 8 (delapan) jam sehari dengan 5 (lima) hari kerja seminggu, didasari oleh keinginan pengusaha untuk lebih mengefisienkan potensi kerja para pekerja disamping untuk mengurangi biaya pengeluaran yang ditanggung oleh perusahaan, sebagaimana hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-6/Men/1993 tentang waktu kerja 5 (lima) hari seminggu, 8 (delapan) jam sehari pada pasal 2 ayat 1 yang menyatakan :

*(1) penyimpangan dari ketentuan pasal 10 ayat 1 kalimat pertama Undang-Undang Nomor 1 tahun 1951 pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja 5 hari seminggu 8 jam sehari.*



Bila dibandingkan dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-6/Men/1993 maka dalam Ketentuan Undang-Undang nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, mengenai waktu kerja diatur lebih lengkap, dimana pada pasal 100 ayat 2 dinyatakan bahwa :

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi:
- a. Waktu kerja siang hari
    - a.1. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau;
    - a.2. 8 (Delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
  - b. Waktu kerja malam hari
    - b.1. 6 (Enam) jam 1 (satu) hari dan 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau;
    - b.2. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pembatasan waktu kerja ini bertujuan agar pengusaha tidak mengeksploitasi tenaga pekerja sebab hal tersebut dapat berdampak negatif baik bagi pekerja maupun kinerja perusahaan itu sendiri, yaitu :

#### 1. Bagi pekerja

Bila tenaga pekerja terkuras maka kegairahan dan mental kerja akan menurun atau bahkan akan hilang, dalam keadaan demikian kesehatan pekerja akan terganggu atau pekerja akan mengalami kejenuhan dan kelesuan sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak optimal dan efisien serta akan memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

#### 2. Bagi perusahaan

Keadaan pekerja yang terkuras tenaganya akan berdampak pada hasil-hasil produk yang tidak sesuai standar produksi karena akan terjadi penurunan kualitas maupunkuantitas produk yang dihasilkan sehingga akan merugikan perusahaan.



Untuk menghindari penyalahgunaan dan pelanggaran akan waktu kerja maka dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-6/Men/1993 tentang ketentuan waktu kerja 5 (lima) hari seminggu, 8 (delapan) jam sehari pada pasal 3 dinyatakan :

*" Bagi perusahaan yang memberlakukan waktu kerja 5 hari seminggu, 8 jam sehari wajib menuangkan ketentuan tersebut secara tertulis dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja."*

Dengan berpedoman pada ketentuan tersebut, mengenai penentuan waktu kerja PT. Nestle Indonesia Waru menuangkannya dalam KKB yaitu pada pasal 12 ayat 1, yang menyatakan :

*" Pada dasarnya jumlah hari kerja seminggu adalah 5 (lima) hari. Jumlah jam kerja tidak melebihi 8 (delapan) jam sehari dan/atau 40 (empat puluh) jam seminggu."*

PT. Nestle Indonesia Waru merupakan perusahaan berskala nasional yang memiliki target produksi yang sangat besar sehingga proses produksinya harus dilakukan terus-menerus selama 24 (dua puluh empat) jam. Agar tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada serta untuk mengoptimalkan proses produksi, maka PT. Nestle Indonesia Waru mengadakan sistim kerja dinas beregu atau shift dalam mencapai target produksinya. Pelaksanaan kerja beregu tersebut diatur dalam KKB pada pasal 12 ayat 2 dan ayat 4, yang menyatakan :

- (2) *Serikat Pekerja mengakui hak pengusaha untuk mengatur hari kerja, jam kerja serta dinas regu bagi para pekerja.*
- (4) *Dinas beregu bekerja tidak melebihi 8 (delapan) jam sehari dan/atau 40 (empat puluh) jam seminggu dan diatur menurut rotasi dinas regu.*

Jadi pengaturan mengenai kerja beregu pada PT. Nestle Indonesia Waru tetap berpedoman pada ketentuan 5 (lima) hari kerja, 8 (delapan) jam sehari dan 40



(empat puluh) jam seminggu, hal tersebut terlihat pada ketentuan KKB pasal 12 ayat 3 mengenai jam kantor dan jam dinas beregu, yaitu :

- (3) a. *Jam kerja yang berlaku bagi pekerja kantor yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah 8 (delapan) jam perhari, tidak termasuk 30 menit istirahat.*
- b. *Jam kerja dinas regu adalah sebagai berikut:*
- I : 06:00 - 14:00 (termasuk 30 menit istirahat)
  - II : 14:00 - 22:00 (termasuk 30 menit istirahat)
  - III : 22:00 - 06:00 (termasuk 30 menit istirahat)

Dalam penerapan kerja beregu PT. Nestle Indonesia Waru mempunyai komitmen bahwa pekerja wanita tidak diletakkan pada shift III untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan serta untuk menjaga harkat dan martabat kewanitaannya. Dari uraian tersebut diatas nampak bahwa pengaturan rotasi kerja dinas regu PT. Nestle Indonesia Waru tetap berpedoman pada Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Per-6/Men/1993 tentang waktu kerja 5 (lima) hari seminggu, 8 (delapan) jam sehari.

Bila dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan waktu kerja siang hari pada PT. Nestle Indonesia Waru telah sesuai dengan waktu kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997. Sedangkan untuk waktu kerja malam hari PT. Nestle Indonesia Waru terdapat penyimpangan dimana waktu kerja malam hari ditentukan sama dengan waktu kerja siang hari yaitu 8 (delapan) jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu sedangkan pada Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 ditentukan bahwa waktu kerja malam hari adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 35 jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam





seminggu. Namun apabila dicermati lebih lanjut dalam KKB PT. Nestle Indonesia Waru pasal 12 ayat 4 akan didapati suatu pengaturan waktu kerja malam hari sebagai pengecualian bagi yang bekerja 5 (lima) hari terus-menerus dalam shift III (malam hari) karena rotasi dinas regunya akan mendapat upah lembur dihitung setengah jam perhari dan memperoleh subsidi dinas regu shift II.

Dari hasil interview dengan pihak manajemen PT. Nestle Indonesia Waru diperoleh keterangan mengenai latar belakang tetap diberlakukannya ketentuan waktu kerja malam hari 8 (delapan) jam sehari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu bagi pekerja yang terkena rotasi dinas regu shift III (malam hari) dimana hal tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya kekosongan waktu kerja dengan konsekuensi pihak perusahaan membayar upah lembur dan subsidi dinas regu bagi pekerja yang bekerja pada shift III, selain itu untuk mencegah terjadinya kerugian yang bisa dialami perusahaan dalam proses produksi mengingat kapasitas mesin produksi yang dimiliki pihak PT. Nestle Indonesia Waru sangat besar sehingga bila proses produksi berhenti dalam hitungan menit apalagi dalam hitungan jam sudah dapat diperkirakan jumlah kerugian yang harus diderita pihak perusahaan.

Mengenai pengaturan waktu istirahat yang ada pada PT. Nestle Indonesia Waru-Sidoarjo sebagaimana tercantum dalam KKB telah sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 pasal 102 ayat 2 huruf a yang menyatakan bahwa :

*"(2) a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja."*



Agar pekerja tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja maka menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948 pasal 14 dinyatakan bahwa kepada pekerja yang telah bekerja pada perusahaan paling sedikitnya 1 tahun, kepadanya harus diberikan ijin untuk beristirahat dengan memperoleh gaji penuh minimal 2 (dua) minggu dan bagi pekerja yang telah bekerja pada perusahaan selama 6 tahun secara berturut-turut berhak memperoleh istirahat yang lebih lama sesuai dengan kebijaksanaan pengusaha.

Sedangkan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti tahunan pada pasal 102 ayat 2 dan 3 menyebutkan :

- (2) Waktu istirahat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. *Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja terus-menerus selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;*
  - b. *Istirahat mingguan, sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;*
  - c. *Istirahat tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 10 (sepuluh) hari kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;*
  - d. *Istirahat sepatutnya untuk menjalankan kewajiban atau menunaikan ibadah menurut agamanya.*
- (3) *Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c pelaksanaannya dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.*

Pengaturan istirahat mingguan pada PT. Nestle Indonesia Waru, sebagaimana terlihat dalam ketentuan KKB pasal 12 mengenai hari kerja, jam kerja dan dinas regu tampak bahwa pengaturan istirahat mingguan bagi pekerja telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dimana telah ditetapkan bahwa istirahat mingguan untuk 5



(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu sekurang-kurangnya adalah 2 (dua) hari.

Pengaturan cuti tahunan pada PT. Nestle Indonesia Waru diatur dalam ketentuan KKB pasal 17 ayat 1 yang menyatakan :

- (1) *Semua pekerja berhak atas cuti sebagai berikut :*
- Tahun ke 1 - 5 : 12 hari kerja
  - Tahun ke 6 - 10 : 15 hari kerja
  - Tahun ke 11 keatas : 20 hari kerja

Pada pasal 18 ayat 1 dan 3 KKB PT. Nestle Indonesia Waru diatur mengenai cuti melahirkan dan cuti haid bagi pekerja wanita yang menyatakan :

- (1) *semua pekerja wanita berhak atas cuti hamil tiga bulan yang diambil satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan berdasarkan pernyataan dari dokter perusahaan;*
- (3) *pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, bila diperlukan oleh yang bersangkutan dengan rekomendasi dokter perusahaan.*

Sebagaimana telah diatur pula dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pasal 104 ayat 1 dan 3 :

- (1) *pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;*
- (3) *pekerja wanita harus diberi istirahat selama satu bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan melahirkan anak dan dua bulan sesudah melahirkan.*

Dilihat dari ketentuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 pasal 104 ayat 1 dan 3 maka ketentuan KKB PT. Nestle Indonesia Waru yang mengatur mengenai cuti melahirkan dan cuti haid pada dasarnya telah sesuai, hanya pada cuti melahirkan yang diatur dalam KKB ditentukan bahwa cuti melahirkan adalah 3 (tiga) bulan yang diambil satu setengah sebelum dan satu setengah setelah melahirkan sedang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 dinyatakan bahwa pemberian cuti melahirkan adalah adalah satu bulan sebelum dan dua bulan sesudah melahirkan.



Pada pasal 19 ayat 1 KKB PT. Nestle Indonesia Waru diatur mengenai cuti khusus bagi pekerja, yang menyatakan :

- (1) *cuti khusus yang dibayar berdasarkan pembuktian yang sah adalah sebagai berikut :*
- *seorang pekerja menikah, 2 (dua) hari;*
  - *mengkhitanakan anaknya, 1 (satu) hari*
  - *membaptiskan anaknya, 1 (satu) hari*
  - *menikahkan anaknya, 2 (dua) hari*
  - *keluarga meninggal dunia, 2 (dua) hari*
  - *isteri melahirkan, 1 (satu) hari*
  - *menunaikan ibadah agama dan lain-lain sesuai dengan PP No.8/1981.*

Pada pasal 20 KKB PT. Nestle Indonesia Waru diatur mengenai cuti sakit bagi pekerja yang menyatakan bahwa :

- Seorang pekerja yang telah menyelesaikan masa percobaannya dengan baik, yang tidak dapat bekerja karena sakit atau kecelakaan, dengan tunduk pada ketentuan-ketentuan tersebut kemudian berhak atas pembayaran gaji sebagai berikut :*
- *Pembayaran gaji penuh tiap bulan selama triwulan pertama ;*
  - *3/4 gaji, tiap bulan, selama triwulan yang kedua ;*
  - *1/2 gaji, tiap bulan, selama triwulan yang ketiga ;*
  - *1/4 gaji, tiap bulan, selama triwulan yang keempat.*

Cuti sakit tersebut diberikan selama pekerja mengalami sakit sampai batas 12 bulan setelah itu akan dipertimbangkan bila pekerja masih dapat bekerja ia tetap bekerja pada PT. Nestle Indonesia Waru, bila tidak dapat bekerja kembali ia akan diberhentikan dengan hormat.

Pada pasal 22 ayat 1 KKB PT. Nestle Indonesia Waru diatur mengenai hari libur resmi dan libur hari raya, yang menyatakan :

- (1) *Semua pekerja berhak atas hari libur resmi dan hari raya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Daftar hari-hari libur resmi dan hari raya akan diumumkan dalam papan pengumuman pada tiap permulaan tahun.*





PT. Nestle Indonesia Waru dalam memberikan libur resmi dan hari raya berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1987 tentang upah bagi pekerja pada hari libur resmi. Dimana hal tersebut sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 107 ayat 1 yang menyatakan :

*"Setiap pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja pada hari-hari libur resmi."*

Dari uraian mengenai waktu istirahat dan cuti yang tercantum dalam KKB PT. Nestle Indonesia Waru tampak pengaturan mengenai waktu istirahat kerja dan cuti yang sangat lengkap menunjukkan bahwa PT. Nestle Indonesia Waru begitu memperhatikan dan menghargai tenaga dari pekerja serta tidak ingin melakukan eksploitasi terhadap pekerjanya dengan tetap berpedoman pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Sedangkan mengenai prinsip perlindungan keselamatan kerja yang bersifat represif, menitik beratkan pada penanggulangan akibat dari terjadinya resiko-resiko kerja, dalam arti perlindungan hukumnya berupa jaminan kepastian hak atas tunjangan atau santunan berupa uang yang baru bisa dilaksanakan setelah adanya kejadian atau peristiwa menyangkut resiko kerja, yang menimpa pekerja. Sebagaimana dalam Garis-garis Besar Haluan Negara yang ditetapkan dalam ketetapan MPR – RI No. II/MPR/1993 ditegaskan bahwa perlindungan tenaga kerja, termasuk jaminan sosial tenaga kerja, perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneter, maupun sektor terkait, kondisi pemberi kerja dan kemampuan tenaga kerja.



Selanjutnya tampak dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1960 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai tenaga kerja, pasal 10 menyebutkan bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada pekerja yang mencakup :

- a. Norma keselamatan kerja ;
- b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan ;
- c. Norma kerja ;
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rentabilitas dalam hal kecelakaan kerja.

Dalam ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang Jamsostek yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pasal 3 menyebutkan :

- (1) *Untuk memberikan perlindungan kepada tenagakerja diselenggarakan program Jamsostek yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.*
- (2) *Setiap tenaga kerja berhak atas Jamsostek*

Sebagai peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 persyaratan bagi pengusaha yang menjadi wajib Jamsostek yaitu pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam ayat 1. sebagaimana dalam KKB PT. Nestle Indonesia Waru-Sidoarjo diatur mengenai jaminan kecelakaan kerja pada pasal 39 ayat 7 yang menyatakan bahwa :

*"ganti rugi karena kecelakaan kerja dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek."*



Pengertian Jamsostek menurut Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek Pasal 1 angka 1, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang, penggantian sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Sedangkan Sedjun H. Manulang mendefinisikan Jamsostek sebagai jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilannya yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan mengganggur.<sup>23</sup>

Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dalam Pasal 6 Ayat 1 membagi ruang lingkup program Jamsostek kedalam :

#### 1. Jaminan kecelakaan kerja

Suatu musibah atau kecelakaan kerja dan penyakit kerja dapat menimpa setiap pekerja meskipun pekerja tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan hati-hati. Oleh karena itu setiap pekerja harus selalu siap dan waspada dalam menghadapi risiko yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul akibat pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian ataupun seluruh penghasilannya yang diakibatkan kecelakaan kerja dan

---

<sup>23</sup> Ibid, h. 131



penyakit kerja tersebut maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Besarnya iuran kecelakaan kerja yang ditanggung oleh pihak pengusaha atau perusahaan berkisar antara 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah pekerja tiap bulan dan dalam hal ini besarnya iuran juga tergantung dari jenis usaha utama dari perusahaan yang bersangkutan. Pekerja berhak memperoleh penggantian biaya akibat kecelakaan kerja, yang meliputi :

- a. Biaya atau ongkos pengangkutan pekerja ke rumah sakit
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan
- c. Biaya rehabilitasi yang berupa pembelian alat bantu (bila pekerja mengalami cacat)

Disamping penggantian biaya-biaya tersebut, pekerja juga memperoleh santunan berupa uang yang meliputi :

- a. Biaya atau ongkos pengangkutan pekerja ke rumah sakit
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan
- c. Biaya rehabilitasi yang berupa pembelian alat bantu (bila pekerja mengalami cacat)

Disamping penggantian biaya-biaya tersebut, pekerja juga memperoleh santunan berupa uang yang meliputi :

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja
- b. Santunan cacat
- c. Santunan kematian





## 2. Jaminan kematian

Jaminan kematian ini diberikan kepada pekerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, yang mengakibatkan terputusnya penghasilan, guna meringankan beban keluarga yang ditinggalkan. Jaminan kematian diberikan dalam bentuk suatu santunan berupa uang dan biaya pemakaman, besarnya santunan adalah :

- a. Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,00
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,00

Sedangkan pembayaran iuran jaminan kematian ditanggung oleh pihak perusahaan sebesar 0,3% dari upah pekerja tiap bulan.

## 3. Jaminan Hari Tua

Yang dimaksud dengan Jaminan Hari Tua adalah semacam dana bersama (mutual fund) dimana para peserta memberikan iurannya setiap bulan sebelum pensiun, yang dikelola secara bersama-sama dalam bentuk kreditur, sehingga hasil pengelolaannya menjadi surplus dibagikan kepada peserta.<sup>24</sup>

Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat pekerja mencapai usia pensiun yaitu 55 tahun (lima puluh tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. besarnya iuran jaminan hari tua adalah 5,7% dibayar bersama oleh pengusaha sebesar 3,7% dan pekerja 2% dari upah setiap bulan.

---

<sup>24</sup> Zainal Arifin, Jamsostek Pilar Utama Jaminan Sosial Pelindung Pekerja dan Mitra Pengusaha Dalam Membangun Sinergi Kerja Indonesia, Yuridika, Juli – Agustus 1996, h.53.



#### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan semangat dan produktifitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Jaminan pemeliharaan kesehatan pekerja sangat penting mengingat kesehatan pekerja menjadi model utama dalam proses produksi perusahaan disamping itu dengan jaminan kesehatan keluarga pekerja menjadi tidak terbebani sepenuhnya dalam upaya menjaga atau memelihara kesehatan pekerja maupun keluarganya.

Besarnya iuran yang harus ditanggung perusahaan dalam jaminan pemeliharaan kesehatan adalah 6% dari upah pekerja yang sudah berkeluarga, sedangkan yang masih lajang adalah 3% dari upah pekerja tiap bulan yang berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan adalah pekerja iu sendiri atau suami istri, bila berkeluarga dan mempunyai anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang yang maksimal berumur 21 tahun dan belum menikah atau belum bekerja.

Berkaitan dengan upaya-upaya keselamatan kerja, Suma'mur merinci hubungan antara keselamatan kerja dengan peningkatan produktifitas perusahaan atas dasar bahwa :

- a. Keselamatan kerja mengurangi angka kecelakaan atau menekan sekecil-kecilnya angka kecelakaan sehingga pembiayaan atau pengeluaran dana dapat dihindari.
- b. Memelihara dan menggunakan keselamatan kerja dapat menjaga mesin tetap produktif dan efisien



- c. Keselamatan kerja menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kegairahan dan kenyamanan kerja / bekerja.
- d. Praktek keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari ketrampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan an essensial untuk melanjutkan produksi
- e. Keselamatan kerja yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan pekerja membawa iklim keamanan dan ketrampilan kerja.<sup>25</sup>

Dari uraian tersebut dan juga seperti pada pokok-pokok pertimbangan di keluarkannya Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan usaha keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- a. Agar pekerja dan setiap orang lain yang berada ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- b. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien
- c. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan

Dari uraian diatas tampak bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya resiko-resiko kerja, kondisi kesehatan kerja, kondisi lingkungan kerja, syarat-syarat keselamatan kerja dan norma-norma yang berlaku diperusahaan tersebut. Sebagaimana dikatakan oleh Sedjun H. manullang bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang

---

<sup>25</sup> Suma'mur, Keselamatanabn Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan, CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 1993.



mengandung banyak facet, misalnya : hukum ekonomi sosial.<sup>26</sup> Oleh karena pentingnya permasalahan keselamatan kerja tersebut maka diperlukan adanya perlindungan secara hukum, baik melalui ketentuan Undang-Undang terkait maupun secara spesifik melalui KKB yang dibuat antara pengusaha setempat dengan wakil-wakil dari para pekerja dimana dengan adanya ketentuan KKB akan diperoleh suatu kejelasan pengaturan akan hak dan kewajiban masing-masing pihak khususnya dibidang keselamatan kerja. dengan adanya kejelasan hak dan kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi dan yang harmonis antar pihak-pihak yang bersangkutan disamping itu akan muncul suatu jaminan kepastian hukum.

## **2. Syarat-Syarat Keselamatan Kerja**

Keselamatan dapat dilaksanakan atau diwujudkan jika didukung oleh syarat-syarat keselamatan kerja yang optimal. Syarat keselamatan kerja tersebut menyangkut penggunaan alat-alat perlengkapan keselamatan kerja, fasilitas pemeliharaan dan perawatan kesehatan pekerja serta pemeliharaan kondisi kerja.

Sistem pelaksanaan kesehatan pekerja diselenggarakan karena melalui :

### **a. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja**

Pemeriksaan kesehatan ini ditujukan agar pekerja benar-benar dalam kondisi yang optimal. Pemeriksaan ini meliputi pemeriksaan kesehatan umum secara lengkap dengan tingkat penyakit yang diderita oleh pekerja, istri atau anak,

---

<sup>26</sup> Sedjun H. Manullang, *Op.Cit*, h. 84





kesegaran jasmani dan laboratorium rutin serta pemeriksaan lain yang dianggap perlu.

b. Pemeriksaan kesehatan berkala

Pemeriksaan kesehatan berkala diwaktu-waktu tertentu yang dimaksudkan untuk mempertahankan kondisi pekerja setelah berada di lingkungan kerjanya serta menilai kemungkinan adanya pengaruh dari suatu pekerjaan terhadap kondisi kesehatan sendiri mungkin berkaitan dengan usaha-usaha pencegahan penyakit kerja.

c. Pemeriksaan kesehatan khusus

Pemeriksaan ini dimaksudkan untuk menilai adanya pengaruh khusus dari pekerjaan tertentu terhadap pekerja tertentu pemeriksaan khusus dilakukan pula terhadap :

1. Pekerja yang telah mengalami kecelakaan atau penyakit kerja yang memerlukan perawatan lebih dari dua minggu.
2. Pekerja yang berusia diatas 40 tahun atau pekerja wanita, pekerja muda yang melakukan pekerjaan tertentu.
3. Pekerja yang terdapat dugaan tertentu mengenai gangguannya dan perlu pemeriksaan khusus sesuai dengan kebutuhannya.

Mengenai kondisi kerja menurut ketentuan pasal 5 ayat 2 huruf d Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan meliputi : fasilitas, peralatan dan lingkungan kerja.



Sedangkan mengenai alat-alat perlengkapan keselamatan kerja ini meliputi alat-alat perlindungan diri dan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).

Penentuan syarat-syarat keselamatan kerja ini selain berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, harus pula diperhatikan klasifikasi kecelakaan akibat kerja. Dalam pedoman organisasi perburuhan internasional, terdapat klasifikasi kecelakaan akibat kerja sebagai berikut :

1. Klasifikasi, menurut jenis kecelakaan, misalnya terjatuh, tertimpa benda jatuh, gerakan-gerakan melebihi kemampuan, pengaruh suhu tinggi, terkena arus listrik dan sebagainya.
2. Klasifikasi menurut penyebab, misalnya disebabkan oleh, alat angkut dan alat angkat, dan peralatan lain seperti bejana bertekanan tinggi dan sebagainya.
3. Klasifikasi menurut sifat luka dan kelainan, misalnya patah tulang, dislokasi atau keseleo, amputasi, pengaruh radiasi dan lain-lain.
4. Klasifikasi menurut letak kenaikan atau luka ditubuh, misalnya kepala, leher, badan, anggota atas dan bawah tubuh dan letak lain yang tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi tersebut.

Memperhatikan klasifikasi kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja yang telah dikemukakan diatas, maka baik penyebab maupun akibat kecelakaan kerja sepenuhnya tergantung pada sifat dan jenis perusahaan yang bersangkutan. Persyaratan keselamatan kerja pada suatu jenis perusahaan mungkin tidak dapat diterapkan pada perusahaan lain dan tidak semua perusahaan mempunyai risiko



kecelakaan kerja yang sama. Demikian pula tidak semua perusahaan yang menimbulkan kecelakaan kerja mempunyai akibat yang sama.

Setiap kecelakaan kerja yang dialami pekerja dipastikan selalu ada faktor penyebabnya. Cara penggolongan kecelakaan kerja di tiap-tiap perusahaan tidaklah sama persis, namun secara umum penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam 2 (dua) golongan yaitu :

1. Perbuatan pekerja yang tidak memenuhi syarat keselamatan kerja (unsafe human acts), dan ;
2. Keadaan-keadaan lingkungan (perusahaan) yang tidak aman (un safe condition)

Dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pada pasal 3 bab III terdapat pengaturan tentang syarat-syarat keselamatan kerja yang meliputi :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan ;
- b. Mencegah dan mengurangi dan memadamkan kebakaran ;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya kebakaran ;
- d. Memberi kesempatan untuk menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian lain yang berbahaya ;
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan ;
- f. Memberikan alat perlindungan diri pada pekerja ;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarkan suhu, kelembagaan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran ;



- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis ;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan memadai ;
- j. Menyelenggarakan suhu dan udara yang baik ;
- k. Menyelenggarakan sirkulasi udara yang cukup ;
- l. Memelihara kebersihan, keselamatan dan kerapihan ;
- m. Memperoleh keserasian antara pekerja, alat kerja, lingkungan, cara kerja dan proses kerja ;
- n. Memperlancar, mengamankan pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang-barang ;
- o. Mengamankan dan memelihara jenis bangunan ;
- p. Mengamankan, memperlancar pekerjaan bongkar muat, pembekuan dan penyimpanan ;
- q. Mencegah aliran listrik yang berbahaya ;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang memiliki bahaya kecelakaan kerja yang tinggi.

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 atau 1 huruf i dinyatakan bahwa keselamatan kerja tersebut bertujuan untuk memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban pada tempat kerja. pengaturan mengenai masalah kebersihan, kesehatan dan ketertiban tersebut nampak pula dalam KKB PT. Nestle Indonesia Waru Sidoarjo, dimana dalam ketentuan pasal 36 dinyatakan bahwa :





- (1) *Pekerja di pabrik diharuskan untuk mengusahakan agar dirinya selalu bersih dan representatif (baju seragam yang bersih, potongan rambut yang pantas dan tangan-tangan selalu harus dicuci setelah menggunakan kamar kecil) untuk menghindari pencemaran produk-produk jadi.*
- (2) *Pekerja dipabrik dilarang sama sekali untuk makan atau minum produk-produk jadi / bahan baku dalam pabrik kecuali dikuasakan untuk berbuat demikian selama melakukan pekerjaannya.*
- (3) *Dilarang sama sekali untuk meludah dalam halaman dan gedung-gedung pabrik dan dilarang merokok kecuali ditempat-tempat yang diberi tanda "tempat merokok"*
- (4) *Pekerja dilarang membawa makanan dan atau minuman ketempat kerja, kecuali pada tempat-tempat yang ditentukan oleh pekerja.*

Dari ketentuan pasal 36 diatas, tampak dalam KKB nya PT. Nestle Indonesia Waru Sidoarjo begitu memperhatikan kebersihan dan kesehatan didalam lingkungan pabrik dan pekerja agar produknya selalu higienis dan steril untuk menghindari terkontaminasi dari segala bakteri dan mencegah terjadi penyebaran penyakit. Namun yang disayangkan oleh penulis, PT. Nestle Indonesia waru – Sidoarjo hanya menekankan kebersihan dan kesehatan pada produk susunya saja hal tersebut tampak pada pengaturan-pengaturan dalam buku Pedoman Hygiene PT. Nestle Indoensia Waru, dimana pengaturan masalah kesehatan para pekerja dalam rangka pencegahan penyakit akibat kerja kurang diperhatikan. Dalam ketentuan KKB PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo, didapati upaya kesehatan kerja yang bersifat preventif dan kuratif. Hal ini terlihat dalam ketentuan pasal 23 ayat 4 yang menyatakan bahwa jaminan kesehatan mencakup pelayanan kesehatan bagi pekerjaan dan keluarganya yaitu istri pekerja yang terdaftar di bagian personalia dan anak pekerja dari istri yang sah yang sepenuhnya masih dibawah tanggungan dan belum kawin, yang meliputi :



1. Biaya rawat jalan
2. Biaya rumah sakit
3. Biaya persalinan
4. Biaya penggantian kacamata
5. Perawatan gigi (pencabutan dan penambalan)

Sedangkan mengenai upaya kesehatan kerja yang bersifat preventif seperti pemeriksaan kesehatan secara berkala sebagai upaya pencegahan gangguan kesehatan para pekerja didapati pengaturannya dalam ketentuan Pasal 37 KKB PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo :

*Setiap pekerja diharuskan melakukan medical check-up sekali dalam setahun dengan biaya sepenuhnya ditanggung perusahaan. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, dan pekerja tersebut menderita sakit yang berhubungan dengan materi check-up, maka pekerja tersebut tidak berhak atas cuti sakit tersebut.*

Sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 3 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang menyatakan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, dimana hal tersebut diatur pula dalam Staatsblad 1974 Nomor 208 tentang peraturan keamanan kerja pada pasal 2 mengenai usaha pengamanan yang menjadi standard pengamanan bagi pekerja pada tempat kerja. pengaturan masalah keamanan kerja dalam KKB PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo diatur pada pasal 38 ayat 2 yang menyatakan :

*(2) Semua pekerja yang bekerja dibagian-bagian produksi, tinshop (pabrik Waru), engineering tidak diperkenankan memakai anting-anting, cincin, gelang, jam tangan dan sebagainya. Semua benda tersebut tidak boleh dipakai sehubungan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja dan tidak untuk disimpan di loker pribadi.*



Sedangkan mengenai keselamatan kerja diatur dalam Pasal 39 ayat 1 dan ayat 2

KKB PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo yang menyatakan :

- (1) *Pakaian kerja, tutup kepala, sepatu kerja serta kelengkapan keselamatan kerja harus dikenakan oleh pekerja pada tempat-tempat tertentu.*
- (2) *Semua pekerja harus mematuhi aturan-aturan dan peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja yang berlaku untuk setiap bagian, seperti yang tertuang dalam buku pedoman keselamatan kerja yang dibagikan oleh Pengusaha.*

Dari substansi ketentuan diatas terlihat bahwa antara keamanan dan keselamatan kerja sangat erat kaitannya, dimana pelaksanaan keselamatan kerja harus didukung oleh keamanan kerja untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. sebagai pelaksanaan KKB tersebut, pihak perusahaan menerbitkan Buku Pedoman Keselamatan Kerja PT. Nestle Indonesia waru yang mengatur secara rinci tentang keselamatan kerja mulai dari cara melakukan pekerjaan yang benar bagi tiap bagian, pencegahan dan pemadaman kebakaran, pencegahan dan penanganan kecelakaan dan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan kerja, mengenai fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan diatur dalam KKB pasal 39 ayat 3 dan ayat 5 yang menyatakan :

- (3) *Pengusaha menempatkan pos P3K dan juru rawat pada hari dan jam-jam yang telah ditentukan. Diluar itu tiap bagian dilengkapi dengan kotak P3K. Sarana angkutan dalam keadaan Daruret siap selama 24 jam, yang boleh mengemukakan ditunjuk oleh pengusaha.*
- (5) *RUMKITAL DR. RAMELAN dan RSUD PASURUAN ditunjuk pengusaha untuk menangani pekerja yang memerlukan pertolongan dengan segera.*

Dalam buku pedoman keselamatan kerja diatur bahwa setiap shift dan departemen selalu ada tenaga P3K yang terlatih dan mengenai penempatan kotak P3K diletakkan pada bagian :



1. Kantor sekuriti di pintu masuk utama
2. Kantor production supervisor
3. Kantor filling
4. Kantor engineering
5. Ruang remadam kebakaran
6. Ruang standarisasi
7. Ruang ware house/gudang
8. Ruang pengepakan (packing Area) dan
9. Area produksi milk dan soyaplant

Dan apabila keadaan darurat dan tidak ada dokter yang dapat menangani maka pekerja dibawa ke RUMKITAL DR. RAMELAN.

Dari uraian diatas nampak bahwa pengaturan masalah keamanan dan keselamatan kerja yang diatur dalam KKB buku pedoman keselamatan kerja sudah mencukupi sebagai usaha untuk mencegah, melindungi serta menangani permasalahan keselamatan kerja bagi para pekerja pada PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo. Namun demikian, pelaksanaan keselamatan kerja tersebut sangat memerlukan adanya partisipasi dari pekerja secara aktif dalam memasuki serta melaksanakan segala ketentuan tentang keselamatan kerja. untuk memupuk rasa tanggung jawab serta kedisiplinan para pekerja maka PT. Nestle Indonesia memberikan sanksi kepada para pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan keselamatan kerja, baik yang tertuang dalam KKB maupun Buku Pedoman Keselamatan Kerja. Sanksi tersebut diatur dalam pasal 38 ayat 4 KKB PT. Nestle Indonesia Waru yang yang menyatakan :





*"..... pelanggaran ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja akan dikenakan tindakan disiplin sampai dengan kemungkinan PHK."*

Hal tersebut dipertegas dalam buku pedoman keselamatan kerja yang menyatakan bahwa segala pelanggaran terhadap ketentuan keselamatan kerja akan ditindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada pada tindakan kedisiplinan dalam KKB PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo.

### **3. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Dalam konsep hubungan kerja, dimana terdapat dua pihak yakni buruh dan majikan yang merupakan landasan adanya perjanjian kerja sudah tentu akan melahirkan hak-hak dan kewajiban. Disini masing-masing pihak akan menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.<sup>27</sup>

Mengenai hak, C.S.T Kansil menulis : hak dapat dibagi atas hak mutlak dan hak nisbi. Hak mutlak adalah hak yang memberikan wewenang kepada seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, hak mana dapat dipertimbangkan untuk melakukan sesuatu perbuatan, hak mana dapat dipertimbangkan terhadap siapapun juga, dan sebaliknya setiap orang juga harus menghormati hak tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan hak nisbi atau hak relatif adalah hak yang memberikan wewenang kepada seseorang tertentu atau berupa orang lain tertentu yang memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.<sup>28</sup>

Untuk menciptakan suatu hubungan yang harmonis dalam proses produksi, yang merupakan tanggung jawab semua pihak, diperlukan suatu

---

<sup>27</sup> R. Indiarso dan MJ. Saptanno, Op.Cit, Cetakan I, CV. Karunia, Surabaya, 1996, h. 31.

<sup>28</sup> C.S.T Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Cetakan IX, Balai Pustaka, Jakarta, 1992, h. 88



kesadaran untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak secara bertanggung jawab. Sedjun H. Manulang berpendapat bahwa yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja ditempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan kerja adalah :

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban :
  - 1.1. Menunjukkan dan menjelaskan tentang :
    - 1.1.1. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja
    - 1.1.2. Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan
    - 1.1.3. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya
  - 1.2. Memeriksa kesehatan baik fisik ataupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban :
  - 2.1. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
  - 2.2. memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala
3. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
4. Memasang gambar dan Undang-Undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawasan atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.



5. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
6. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
7. Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.<sup>29</sup>

Mengenai hak-hak pekerja, sebagai pihak yang lemah secara ekonomi. Namun mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam proses produksi memerlukan suatu perlindungan guna menjamin suatu kepastian pemenuhan serta perhatian terhadap hak-hak tersebut. hak-hak pekerja ini didasarkan atas sejumlah kewajiban yang telah dilaksanakannya. Dalam ketentuan Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, ditemukan hak-hak pekerja yaitu :

1. Hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5)
2. Hak untuk mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (pasal 6)
3. Hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (pasal 27 ayat 1)
4. Hak mogok kerja (pasal 74)
5. Hak mendapatkan waktu istirahat kerja (pasal 102)

---

<sup>29</sup> Sedjun H. Manulang, *Op.Cit*, h. 84-85.



6. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 108 ayat 1)
7. Hak untuk memperoleh nilai-nilai agama (pasal 109 ayat 1)
8. Hak untuk memperoleh Jamsostek (pasal 117 ayat 1)
9. Hak untuk memperoleh, meningkatkan, mengembangkan ketrampilan dan/atau keahlian kerja melalui pelatihan kerja (Pasal 121).

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja terdapat hak-hak pekerja antara lain :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai-pegawai dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Selanjutnya dalam ketentuan KKB PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo didapati beberapa hak pekerja antara lain :

1. Hak atas lingkungan kerja dan pekerjaan yang sehat dan aman
2. Hak untuk mendapat pembayaran upah penuh dan tepat waktu setelah diselesaikannya kewajiban dan tanggung jawab pekerja.
3. Hak atas cuti dibayar dalam hal pekerja sakit, perjalanan/ibadah yang diperintahkan agama dan disetujui oleh Negara, memenuhi kewajiban





terhadap negara, dan juga selama haid dan melahirkan bagi pekerja wanita sesuai peraturan yang berlaku.

4. Dengan tidak mengurangi ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, pekerja berhak untuk dapat menjalankan kewajiban menurut agamanya.
5. Hak untuk menjadi anggota program jaminan sosial tenaga kerja dengan pertanggung jawaban sebagai mana mestinya.
6. Hak untuk, tanpa pengecualian apapun, mendirikan, membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja sesuai pilihannya sendiri bebas dari pengaruh pihak lain, selama tujuan dan sasaran organisasi tidak bertentangan dengan hukum maupun perjanjian dengan perusahaan.
7. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama, bebas diskriminasi jenis kelamin, ras dan agama.
8. Hak melakukan medical check-up sekali dalam setahun dengan biaya sepenuhnya ditanggung perusahaan.

Mengenai kewajiban, yang tidak dapat dilepas pisahkan dengan hak, sebenarnya mengandung makna dengan keharusan untuk tunduk dan patuh dalam melaksanakan sesuatu. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan yang erat karena yang satu mencerminkan yang lain. Keduanya berada dalam hubungan timbal balik dan melekat pada subjek hukum.<sup>30</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, tercantum beberapa kewajiban pekerja antara lain :

---

<sup>30</sup> R.Indiarsoro dan M.J Sapterro, *Op.Cit*, h.31



1. *Wajib mematuhi peraturan perusahaan*
2. *Wajib mematuhi perjanjian kerja*
3. *Wajib mematuhi perjanjian perburuhan*
4. *Wajib memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai, pengawas atau ahli keselamatan kerja*
5. *Wajib memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan*
6. *Mematuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan kerja yang diwajibkan.*

Dalam ketentuan KKB PT. Nestle Indonesia Waru – Sidoarjo, terdapat beberapa kewajiban pekerja, antara lain :

1. Kewajiban untuk memakai pakaian kerja, tutup kepala, sepatu kerja serta kelengkapan keselamatan kerja pada tempat-tempat tertentu.
2. Kewajiban mentaati peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja yang berlaku untuk semua bagian
3. Kewajiban mematuhi ketentuan-ketentuan panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Kewajiban mematuhi ketentuan disiplin yang berlaku di perusahaan
5. Kewajiban untuk mencurahkan segenap kecakapannya dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang dikeluarkan oleh pengusaha



6. Kewajiban untuk berkelakuan baik di dalam maupun diluar jam kerja
7. Kewajiban menjaga dan merahasiakan hal-hal yang menyangkut urusan perusahaan.
8. Kewajiban menjaga kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja
9. Kewajiban melaporkan setiap keadaan kerja yang kurang aman yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja

Dari uraian mengenai hak dan kewajiban diatas, dapat diperoleh gambaran mengenai hal-hal yang harus dilakukan serta yang dapat diterima oleh pekerja berkaitan dengan hak dan kewajibannya, sehingga diharapkan adanya keseimbangan pemenuhan antara hak dan kewajiban pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Dengan penguatan hak dan kewajiban pekerja dalam KKB membawa konsekuensi bahwa hak-hak yang harus dimiliki pekerja dapat diperjuangkan pemenuhannya dengan berpegang pada isi perjanjian yang telah disepakati secara bersama tersebut.



### BAB III

## PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA

### 1. Bentuk dan Jenis Perlindungan Keselamatan Kerja

Pelaksanaan keselamatan kerja di sini berkaitan dengan upaya-upaya yang dilakukan PT. Nestle Indonesia Waru dalam rangka perlindungan keselamatan kerja bagi para pekerjanya menyangkut upaya pencegahan maupun penanggulangan resiko-resiko yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada PT. Nestle Indonesia Waru bentuk-bentuk dan jenis perlindungan keselamatan kerja ini menyangkut pula masalah kesehatan kerja. Bentuk dan jenis perlindungan keselamatan kerja yang diselenggarakan PT. Nestle Indonesia Waru untuk para pekerjanya dapat diuraikan sebagai berikut :

#### a. Sarana dan Fasilitas Keselamatan Kerja

PT. Nestle Indonesia Waru secara cuma-cuma menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang wajib dipakai oleh para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, perlengkapan keselamatan kerja ini meliputi :

##### 1. Pakaian kerja

Adalah pakaian yang disediakan PT. Nestle Indonesia Waru bagi seluruh pekerjanya. Hal tersebut bertujuan agar pakaian pekerja tidak kotor terkena bahan-bahan produksi dan untuk menjaga keamanan tubuh pekerja sebab pakaian tersebut didesain secara khusus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan pakaian kerja tersebut setiap hari akan dicuci





agar selalu bersih dan tidak mencemari bahan-bahan baku maupun bahan jadi serta tidak mengganggu selama proses produksi. Pakaian tersebut harus selalu disimpan di bagian *laundry* setiap pekerja akan pulang dan pakaian tersebut tidak boleh dibawa pulang oleh pekerja.

2. Sepatu kerja (*safety shoes*)

Adalah sepatu yang disediakan oleh PT. Nestle Indonesia Waru bagi pekerjanya. Sepatu tersebut didesain khusus agar pemakainya terjamin keamanan dan keselamatan pada bagian kaki. Pemakaian sepatu ini diwajibkan bagi bagian packing area, ware house dan engineering.

3. Earplugs (*sumbat telinga*) atau Earmuffs (*penutup telinga*)

Adalah penyumbat atau penutup telinga yang berguna untuk mengurangi kebisingan akibat suara mesin agar gendang telinga pekerja tidak pecah atau rusak.

4. Pelindung wajah (*safety face shield*)

Adalah semacam topeng yang dikenakan oleh pekerja untuk melindungi bagian kepala dan wajah. Pelindung wajah ini wajib dipakai oleh pekerja pada bagian produksi yang menangani asam, kaustik atau zat kimia, dan para pekerja bengkel (*workshop*)

5. Topi

Adalah untuk melindungi rambut dan kepala pekerja agar tidak mengganggu saat menjalankan pekerjaan.



#### 6. Sarung tangan

Adalah untuk melindungi bagian tangan pekerja dan untuk menjaga agar bahan produksi dan hasil produksi selalu bersih dan higienis sehingga tidak terkontaminasi oleh bakteri dan penyakit.

#### 7. Kaca mata (*goggles*)

Adalah untuk melindungi bagian mata pekerja. Biasanya kaca mata ini dipakai oleh pekerja bagian workshop.

Fasilitas-fasilitas tersebut diberikan kepada seluruh pekerja baik pekerja tetap, pekerja kontrak maupun para pekerja harian.

Disamping fasilitas-fasilitas tersebut di atas pihak perusahaan juga memasang gambar-gambar keselamatan kerja, tanda-tanda bahaya pada tempat-tempat yang mempunyai resiko bahaya besar, gambar-gambar petunjuk pelaksanaan dan pengoperasian alat-alat produksi pada tempat-tempat yang strategis di mana mudah untuk dilihat oleh seluruh pekerja, selain itu perusahaan membagikan Buku Pedoman Keselamatan Kerja untuk dipelajari dan dipatuhi oleh seluruh pekerja sehingga tidak mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaan, pengoperasian alat-alat produksi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

#### b. Program Jamsostek

Pada PT. Nestle Indonesia Waru partisipasi dan kesadaran pekerja dalam melaksanakan segala ketentuan keselamatan kerja sangat tinggi, hal ini terbukti dari tidak adanya kecelakaan kerjayang terjadi sehingga oleh Departemen Tenaga Kerja PT. Nestle Indonesia Waru diberi penghargaan sebagai



perusahaan *zero accident*. Meskipun demikian agar para pekerja merasa aman dalam melaksanakan tugasnya PT. Nestle Indonesia Waru memberikan suatu jaminan kecelakaan kerja kepada seluruh pekerjanya. Hal tersebut tampak dalam KKB PT. Nestle Indonesia Waru pasal 39 ayat 7 yang menyatakan :

*" Ganti rugi karena kecelakaan kerja dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek."*

Dengan adanya ketentuan tersebut diatas berarti PT. Nestle Indonesia Waru mengikutkan pekerjanya dalam program jamsostek yang berkaitan dengan kecelakaan kerja. Program Jamsostek yang diikuti oleh PT. Nestle Indonesia Waru adalah :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja ;
2. Jaminan Kematian.

Dari hasil wawancara dengan pekerja PT. Nestle Indonesia Waru, pekerja merasa puas telah diikut sertakan dalam program Jamsostek dan merasa mempunyai jaminan bila terjadi suatu peristiwa yang menyangkut resiko-resiko kerja.

Dengan besar tunjangan dan premi sebagai berikut :

PROGRAM	TUNJANGAN
I. Jaminan Kecelakaan Kerja	
1. Biaya transport (maksimal)	
a. Darat	Rp. 100.000,00
b. Laut	Rp. 200.000,00
c. Udara	Rp. 250.000,00
2. Santunan sementara tidak mampu kerja (STMB)	4 bulan pertama 100% upah 4 bulan kedua 75% upah selanjutnya 50% upah



3. Biaya perawatan (maksimum) rumah sakit pemerintah kelas I	Rp. 3.000.000,00
4. Santunan cacat a. Sebagian tetap b. Total tetap 1. Sekaligus 2. Berkala (2 tahun) c. Kurang fungsi	% tabel* x 60-bulan upah  70% x 60 bulan upah Rp. 25.000,00 / bulan % kurang fungsi x % tabel * x 60 bulan upah
5. Santunan kematian a. Sekaligus b. Berkala (2 tahun) c. Biaya pemakaman	60% x 60 bulan upah Rp. 25.000,00 / bulan Rp. 250.000,00
6. Penyakit akibat kerja	Meliputi 31 jenis penyakit (selama hubungan kerja dan tiga tahun setelah putus hubungan kerja)
II. Jaminan Kematian 1. Santunan kematian 2. Biaya pemakaman	Rp. 1.000.000,00 Rp. 200.000,00

\* Tabel pemberian tunjangan kehilangan anggota badan dalam Permenaker

Nomor Per-04/Men/1993

Iuran (dalam % dari upah/bulan pekerja)

Program	Besarnya Iuran
1. Jaminan Kecelakaan Kerja	Pengusaha menanggung iuran Sebesar 0,89%
2. Jaminan Kematian	Pengusaha menanggung iuran Sebesar 0,30%





c. Jaminan Kesehatan Pekerja

Tentang jaminan kesehatan pekerjanya, PT. Nestle Indonesia Waru mengikutsertakan pekerjanya dalam jaminan kesehatan kerja, hal tersebut tampak pada pasal 23 ayat 2 KKB PT. Nestle Indonesia Waru yang Atas menyatakan :

*(2) Atas keinginan para pekerja, maka semua pekerja diikutsertakan dalam program jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan sebagaimana tersebut dalam ayat 3 sampai dengan ayat 8 berikut ini.*

Dengan demikian terlihat bahwa PT. Nestle Indonesia Waru menyelenggarakan secara mandiri jaminan kesehatan kerja bagi pekerjanya dan tetap mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Pelaksanaan Program Jamsostek. Jaminan kesehatan secara mandiri maksudnya adalah bahwa PT. Nestle Indonesia Waru menanggung semua biaya yang telah dikeluarkan oleh pekerja selama dalam perawatan di rumah sakit, tanpa melihat dari rumah sakit mana asalkan ada kuitansi pembayaran yang asli dari biaya untuk rawat inap atau rawat jalan dan bersalin.

Pada pasal 23 ayat 4 dinyatakan bahwa Program Jaminan Kesehatan mencakup pelayanan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya yaitu isteri pekerja yang terdaftar di bagian personalia dan anak pekerja dari isteri yang sah yang sepenuhnya masih dibawah tanggungan dan belum menikah.

Jaminan kesehatan tersebut meliputi :

1. *Biaya rawat jalan ;*
2. *Biaya rumah sakit ;*
3. *Biaya persalinan ;*
4. *Biaya penggantian kacamata ;*
5. *Perawatan gigi (pencabutan dan penambalan).*



Berikut ini tabel program perawatan kesehatan atau jaminan kesehatan bagi pekerja PT. Nestle Indonesia Waru :

Jenis Perawatan	Untuk Pekerja	Untuk keluarga
<b><u>Biaya Rawat Jalan</u></b>		
a. pemeriksaan dokter perusahaan	100%	100%
b. pemeriksaan dokter luar : - dokter umum atau spesialis yang dilengkapi surat pengantar dari dokter perusahaan	90%	90%
c. pembelian obat-obatan	90%	90%
d. perawatan gigi	90% untuk penambalan dan pencabutan gigi	90% untuk penambalan dan pencabutan gigi
e. penggantian lensa kaca mata	- kaca : 90% sampai dengan maksimum Rp.125.000,00 - frame : 90% sampai dengan maksimum Rp. 125.000,00	- kaca : 90% sampai dengan maksimum Rp.125.000,00 - frame : 90% sampai dengan maksimum Rp.125.000,00



<b><u>Biaya Perawatan di Rumah Sakit</u></b>		
a. biaya rawat inap maksimum kelas II	90% sampai dengan maksimum Rp. 50 juta pertahun	90% sampai dengan maksimum Rp. 2,5 juta perkasus
b. biaya persalinan maksimum kelas II	sama dengan rawat inap tetapi penggantian hanya sampai kelahiran ke-3	sama dengan rawat inap tetapi penggantian hanya sampai kelahiran ke-3

PT. Nestle Indonesia Waru tidak akan menanggung biaya untuk penyakit jiwa, penyakit yang disebabkan karena pekerja menolak atau melalaikan penyuntikan-penyuntikan imunisasi/pencacaran dan pemeriksaan lain yang diselenggarakan oleh pengusaha, penyakit dan/atau infeksi yang disebabkan karena kelakuan kurang baik dan/atau tidak mentaati peraturan keselamatan kerja perusahaan yang telah ditentukan dalam Buku Pedoman Keselamatan Kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 23 ayat 7 KKB PT. Nestle Indonesia Waru. Bagi pekerja yang berada dalam masa percobaan maka program jaminan kesehatan perusahaan ini tidak berlaku sebagaimana diatur dalam pasal 23 ayat 8 KKB PT. Nestle Indonesia Waru, akan tetapi pengusaha akan mempertimbangkan untuk memberi suatu skema pinjaman khusus untuk perawatan/pengobatan di rumah sakit bagi isteri dan anak pekerja dengan permohonan tertulis dan penyerahan bukti yang sah.

Dari uraian mengenai program jaminan kesehatan bagi pekerja di PT. Nestle Indonesia Waru tampak bahwa pihak perusahaan begitu memperhatikan masalah kesehatan dalam bidang perawatan atau pengobatan baik bagi pekerja



maupun keluarganya, dimana dengan penanggung biaya perawatan atau pengobatan oleh perusahaan diharapkan akan meringankan beban pekerja maupun keluarganya dalam menanggung biaya yang harus dikeluarkan selama masa perawatan atau pengobatan tersebut.

d. Pemeriksaan Kesehatan Berkala

Pemeriksaan kesehatan berkala ini merupakan upaya preventif di bidang kesehatan kerja, dimana dengan adanya pemeriksaan berkala tersebut dapat diantisipasi sedini mungkin adanya penyakit--penyakit yang mungkin timbul akibat adanya pengaruh dari suatu pekerjaan terhadap kondisi kesehatan pekerja. Sebagaimana diautr dalam ketentuan KKB PT. Nestle Indonesia Waru pasal 37 yang menyatakan :

*"Setiap pekerja diharuskan melakukan medical check-up sekali dalam setahun dengan biaya sepenuhnya ditanggung perusahaan. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan dan pekerja tersebut menderita sakit yang berhubungan dengan materi check-up, maka pekerja tersebut tidak berhak atas cuti sakit tersebut."*

Pemeriksaan kesehatan berkala ini meliputi pemeriksaan kesehatan umum secara lengkap (general check-up) beserta riwayat penyakit yang diderita pekerja mencakup pemeriksaan urine, ginjal, jantung, paru-paru serta pemeriksaan lain yang dianggap perlu. Pemeriksaan kesehatan berkala setahun sekali tersebut bertujuan agar diperoleh derajat kesehatan kerja yang optimal sehingga kondisi kesehatan pekerja tetap terjaga serta untuk mencegah dan melindungi pekerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja sehingga akan meningkatkan produktifitas kerja dari pekerja yang bersangkutan. Pemeriksaan kesehatan berkala ini dapat dilakukan di





rumah sakit yang ditunjuk oleh pengusaha dalam hal ini RUMKITAL DR. RAMELAN maupun rumah sakit lainnya dengan menyerahkan bukti pembayaran atau kuitansi pembayaran yang sah yang akan memperoleh penggantian biaya yang dikeluarkan pekerja oleh perusahaan.

e. Fasilitas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)

Fasilitas P3K ini diperuntukkan sebagai upaya pertolongan pertama bagi kecelakaan kecil yang hanya memerlukan obat-obatan ringan. Di setiap shift dan departemen pada PT. Nestle Indonesia Waru didapati adanya tenaga P3K terlatih yang ada di setiap bagian pabrik. Penempatan kotak P3K dan tenaga P3K terlatih terdapat pada tempat-tempat sebagai berikut :

- Kantor sekuriti dipintu masuk utama ;
- Kantor filling ;
- Kantor engineering ;
- Ruang perangkat pemadam kebakaran (fire fighting tools) ;
- Ruang standarisasi ;
- Ruang warehouse / gudang ;
- Ruang pengepakan (packing area) ;
- Kantor pengawas produksi (production supervisor's) ;
- Area produksi (milk dan soyaplant).

Apabila dalam keadaan darurat dimana tidak terdapat dokter di pabrik maka pekerja akan dibawa ke RUMKITAL DR. RAMELAN.



#### f. Fasilitas Pemadam Kebakaran

Dalam upaya mengantisipasi terjadinya kebakaran pada bagian-bagian pabrik tertentu, PT. Nestle Indonesia Waru menyediakan sarana dan fasilitas yang dapat digunakan sebagai upaya pertama pemadaman maupun sarana pendukung bagi proses pemadaman api yang dilakukan oleh dinas pemadam kebakaran setempat. Fasilitas pemadam kebakaran tersebut berupa :

- Fire-alarm Breaks Glass call-points (tombol darurat berlapis kaca yang dapat dipecahkan pada saat digunakan) ;
- Fire Extinguisher (tabung pemadam kebakaran) ;
- Fire Hose Rels (selang pemadam) ;
- Fire Hydrants (hidran) ;
- Fire Exit/ Emergency Doors (pintu darurat).

Mengenai petunjuk evakuasi bila terjadi kebakaran selain ditulis pada buku pedoman keselamatan kerja juga dipasang pada papan pengumuman khusus mengenai pemadam kebakaran dipintu masuk pabrik beserta tempat-tempat yang representatif pada tiap-tiap bagian dan departemen.

## **2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Keselamatan Kerja di PT. Nestle Indonesia Waru**

### a. Faktor-faktor penunjang

Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja pada PT. Nestle Indonesia Waru dapat diuraikan sebagai berikut :



yang tersedia baik itu berupa sarana perlindungan diri maupun kelengkapan alat-alat kerja yang memadai. Selanjutnya upaya pemeliharaan alat-alat kerja merupakan faktor yang sangat penting termasuk perhatian terhadap alat-alat perlengkapan kerja yang rusak atau tidak layak pakai harus selalu dilaporkan kepada supervisor atau atasan pekerja untuk segera diganti dengan yang baru, keadaan alat-alat perlengkapan kerja yang baik dapat memperkecil risiko-risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Selain itu kondisi lingkungan kerja juga harus selalu diperhatikan mengingat pemeliharaan kebersihan dan kerapian lingkungan kerja (house keeping) erat hubungannya dengan keselamatan kerja. Pemeliharaan tersebut apabila dilaksanakan dengan baik dapat menghapus kondisi kerja yang membahayakan dan mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja. Hal ini tergantung pada kerja sama antar pekerja atau dengan atasan pekerja, serta ketertiban dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban masing-masing pekerja.

### 3. Pembinaan

Faktor lain yang mendukung pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja adalah pembinaan yang biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan berupa penyuluhan-penyuluhan, latihan-latihan yang berkaitan dengan keterampilan kerja yang dibutuhkan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan gairah, semangat, keterampilan dan kemahiran pekerja di masing-masing unit kerja selain itu juga bertujuan



untuk memupuk kesadaran dan rasa tanggung jawab pekerja atas keselamatan diri dan lingkungannya. Dalam pembinaan ini dapat pula digunakan sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan pekerja mengenai metode yang benar dalam melakukan pekerjaannya, kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja dan pengetahuan tentang kelengkapan alat-alat pengaman serta alat-alat pelindung yang diharuskan.

#### 4. Pengawasan

Dalam rangka pelaksanaan keselamatan kerja ini dibutuhkan adanya suatu pengawasan, mengingat pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan keselamatan kerja ini merupakan manusia biasa yang masing-masing pihak mempunyai kecenderungan untuk lalai atau mengabaikan kewajibannya. Dalam rangka melaksanakan pengawasan di bidang keselamatan kerja tersebut pada PT. Nestle Indonesia Waru dibentuk suatu komite keselamatan kerja (safety committee) yang bertugas selain mengawasi jalannya perlindungan keselamatan kerja apakah sudah sesuai dengan prosedur maupun ketentuan yang berlaku di perusahaan juga sebagai sarana aspirasi pekerja berkaitan dengan kondisi kerja yang dapat membahayakan keselamatan pekerja. Pengawasan atas pelaksanaan ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan kerja dimaksudkan agar para pengusaha dan pekerja akan selalu tunduk dan taat dengan penuh dedikasi dan kedisiplinan menjalankan segala segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku di bidang





perlindungan keselamatan kerja guna menjamin kelancaran, keamanan dan kestabilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan para pekerjanya.

#### 5. Sanksi

Sanksi-sanksi ini dijatuhkan kepada mereka yang telah melanggar ketentuan-ketentuan tentang keselamatan kerja yang berlaku pada PT. Nestle Indonesia Waru, dimana sanksi ini bersifat mendidik agar para pekerja dengan mengetahui keberadaan sanksi bagi mereka yang melanggar sedapat mungkin tidak akan melakukan pelanggaran terhadap segala ketentuan mengenai keselamatan kerja dan bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut dijatuhi sanksi mulai dari teguran secara lisan, peringatan tertulis atau dirumahkan hal ini dimaksudkan agar timbul kejeriaan yang artinya diharapkan agar yang bersangkutan tidak akan mengulangi kembali perbuatan-perbuatan tersebut, apabila sampai terulang kembali maka akan dipertimbangkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. Keberadaan sanksi ini dalam menunjang pelaksanaan keselamatan kerja sangatlah penting mengingat dengan adanya sanksi tersebut akan memupuk serta menimbulkan kedisiplinan bagi para pekerja agar lebih memperhatikan keselamatan diri serta keselamatan bersama mengingat bahwa suatu program keselamatan kerja yang efektif memerlukan suatu standar tingkah laku pribadi yang tinggi, karena pada hakekatnya tindakan yang gegabah akan membahayakan orang lain dan diri sendiri.



## b. Faktor-faktor penghambat

### 1. Kesadaran pekerja

Program keselamatan kerja ini tidak dapat berjalan bila tidak ada kesadaran dari pihak pekerja untuk melaksanakannya. Segenap pekerja yang ada merupakan tulang punggung dari program keselamatan kerja ini, berhasil atau tidaknya program keselamatan kerja tersebut sangat tergantung dari pelaksanaan program tersebut oleh para pekerja dalam pekerjaannya sehari-hari. Kesadaran pekerja ini dapat tercermin dari ditaatinya peraturan-peraturan keselamatan kerja yang berlaku di perusahaan setempat, pemakaian alat-alat perlengkapan keselamatan kerja berupa alat-alat pengaman maupun alat pelindung diri yang diwajibkan, serta penggunaan alat-alat kerja yang baik, tertib dan teratur. Disamping itu bagi pekerja baru harus diberi penerangan secukupnya berkaitan dengan cara penggunaan alat-alat kerja dan semua alat perlindungan diri yang diwajibkan serta cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya dengan benar. Dalam praktek industrial masih saja ditemui adanya pekerja yang kurang tertib dalam melaksanakan pekerjaannya baik itu berupa penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, tidak melaksanakan metode kerja yang benar, maupun menganggap enteng suatu pekerjaan yang sudah biasa dilakukannya sehingga tidak memerlukan perhatian dan peralatan yang ketat bahkan ada sebagian pekerja yang beranggapan sepanjang tidak diketahui oleh atasan mereka peralatan kerja serta syarat-syarat



keselamatan kerja yang ada tidak begitu diperhatikan sebab hanya akan mempersulit kelancaran pekerjaan mereka dan bagi mereka hanya buang-buang waktu saja, tidak praktis. Hal tersebut sangat disayangkan mengingat para pekerja merupakan orang-orang yang paling dekat dengan pekerjaan yang terkait dengan masalah-masalah keselamatan, memiliki kemungkinan yang paling besar untuk menjadi korban kecelakaan dalam bekerja, serta memiliki kesempatan paling besar untuk melihat situasi yang kurang baik dari segi keselamatan kerja sehingga dapat dengan cepat melaporkan keadaan tersebut sehingga tidak akan membahayakan orang lain, sekaligus dapat menjadi pemberi masukan yang paling sesuai dengan kondisi-kondisi yang ada di tempat kerja serta bisa melihat secara langsung penanganan masalah keselamatan kerja tersebut sudah dilaksanakan atau belum.

## 2. Birokrasi perusahaan

Birokrasi perusahaan disini berkaitan dengan masalah penanggulangan bila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa seorang atau lebih pekerja, menyakuti prosedur pelaporan kecelakaan kerja. Pada PT. Nestle Indonesia Waru didapati adanya suatu tata cara pelaporan kecelakaan kerja yang melibatkan didalamnya banyak pihak serta panjangnya prosedur pelaporan mulai dari penanganan pertolongan pertama, pemberitahuan kepada ketua keselamatan kerja oleh atasan langsung dari pekerja yang bersangkutan, penyelidikan oleh ketua keselamatan kerja, mengisi formulir S2, tindakan pencegahan yang



direkomendasikan agar kecelakaan tersebut tidak menimpa pekerja yang lain, pelaporan kepada kepala bagian yang bersangkutan, pelaporan kepada departemen personalia, lapor ke depnaker setempat, pelaporan kepada pimpinan pabrik, tindak lanjut dari laporan tersebut sebagai bahan acuan bagi kebijaksanaan di bidang yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja menyangkut kemungkinan diadakannya penggulangan di tempat terjadinya kecelakaan menyangkut kondisi lingkungan kerja. Dalam banyak hal pekerja lebih suka berpikir praktis dan tidak suka prosedur yang berbelit oleh karena itu tidak mengherankan apabila pekerja lebih memilih menangani sendiri bila terjadi kecelakaan ringan dalam arti tidak begitu membahayakan jiwa si pekerja tersebut. Hal tersebut sangat berisiko sebab kecelakaan yang menimpah pekerja tersebut bisa menimpah pekerja lain apabila tidak dengan segera dilaporkan dan diambil tindakan penanggulangan misalnya seperti perbaikan maupun pembenahan terhadap tempat-tempat pada lingkungan kerja yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja. Dalam banyak hal para atasan pekerja seringkali tidak dapat melakukan tindakan tegas terutama berkaitan dengan upaya penanggulangan bila terjadi kecelakaan yang menimpa diri pekerja, oleh karena atasan pekerja itu seringkali kurang memperhatikan kondidi-kondisi baik fisik maupun psikis dari para pekerja. Penanganan yang dimaksud disini bukan masalah penanggulangan bila terjadi kecelakaan terhadap korban kecelakaan namun berkaitan dengan tidakan pencegahan atau antisipasi terhadap hal-





hal yang dapat menimbulkan bahaya kecelakaan yang dapat menimpa pekerja lain.

### 3. Penegakan aturan keselamatan kerja

Dalam pelaksanaan keselamatan kerja PT. Nestle Indonesia Waru berpedoman pada semua peraturan perundang-undangan yang ada baik itu berupa peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah maupun kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan serta ketentuan-ketentuan hasil kesepakatan pihak pengusaha dengan pihak pekerja yang karena sifatnya mengikat kedua belah pihak seperti layaknya undang-undang.

Penegakan ketentuan-ketentuan keselamatan kerja ini ditujukan baik bagi pengusaha maupun pekerja tanpa kecuali, dalam praktek hubungan industrial yang sering terjadi adalah upaya penegakan ketentuan-ketentuan keselamatan kerja tersebut pada para pekerja yang tidak mentaati atau mengabaikan ketentuan-ketentuan keselamatan kerja yang berlaku dengan pemberian sanksi berupa teguran lisan, peringatan tertulis sampai kemungkinan pemutusan hubungan kerja. Sedang upaya penegakan terhadap perusahaan berkaitan dengan kurang diperhatikannya atau tidak dilaksanakannya ketentuan perlindungan keselamatan kerja tidak ada aturan yang jelas, dimana keadaan ini sangat merugikan pihak pekerja. Hal ini seringkali menimbulkan terjadinya perselisihan perburuhan dimana pihak pekerja menuntut pemenuhan



kewajiban pihak pengusaha dalam memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang diwajibkan. Keadaan tersebut ditunjang dengan kurangnya penegakan hukum oleh aparat-aparat terkait dengan alasan bahwa seringkali adanya sanksi bagi pihak pengusaha merupakan *bumerang* bagi pihak pekerja sendiri misalnya sanksi berupa penutupan usaha perusahaan yang bersangkutan membawa dampak selain hilangnya pendapatan pihak pengusaha juga menyebabkan hilangnya penghasilan dari ratusan sampai ribuan pekerja yang dalam hal ini berusaha dilindungi kepentingannya sehingga dikhawatirkan dapat menimbulkan permasalahan serta kerawanan sosial.

#### 4. Manajemen personalia

Perusahaan bertanggung jawab sepenuhnya atas pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perusahaan harus senantiasa membenahi tugas dan fungsi-fungsi manajemen perusahaan, terutama manajemen personalia. Dalam manajemen personalia ini seharusnya informasi dan data dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja tersedia secara lengkap, sehingga dengan demikian dapat diketahui masalah-masalah dan hambatan yang dihadapi masing-masing unit kerja berkaitan dengan masalah keselamatan kerja tersebut. Peristiwa kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan para pekerja harus dapat direkam dengan baik oleh pihak manajemen personalia sehingga dengan demikian setiap perkembangan



dan kemajuan pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja dapat diikuti dengan baik sesuai dengan keadaan yang terjadi dilingkungan kerja. Keadaan tersebut memerlukan suatu pendekatan pro-aktif dari pihak manajemen personalia dengan sering terjun secara langsung melihat kondisi kerja yang dihadapi para pekerja di lapangan.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

- a. Keselamatan kerja bertujuan melindungi kepentingan pekerja dari adanya risiko-risiko kerja yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari. Keselamatan kerja tersebut dapat dilaksanakan dengan baik apabila didukung oleh syarat-syarat keselamatan yang optimal menyangkut fasilitas kelengkapan keselamatan kerja, fasilitas pemeliharaan dan perawatan kesehatan pekerja serta pemeliharaan kondisi lingkungan kerja. Perlindungan hukum di bidang keselamatan kerja pada PT. Nestle Indoensia Waru – Sidoarjo di peroleh melalui kesepakatan kedua belah pihak dalam bentuk KKB dimana masing-masing pihak dapat menuntut pemenuhan haknya dengan berpegangan pada isi perjanjian yang telah disepakati secara bersama tersebut. Hal itu menunjukkan pentingnya keberadaan KKB dalam upaya melindungi secara hukum kepentingan pekerja khususnya dalam bidang keselamatan kerja.
- b. Pelaksanaan program perlindungan keselamatan kerja memerlukan partisipasi baik dari pihak pengusaha maupun para pekerja dimana masing-masing pihak diharapkan dapat melaksanakan segala ketentuan keselamatan kerja baik berupa peraturan perundang-undangan maupun ketentuan yang telah disepakati bersama dalam bentuk KKB dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga pelaksanaan program perlindungan keselamatan





kerja ini dapat berjalan optimal. Selain itu dalam pelaksanaannya dibutuhkan pula adanya suatu pengawasan berkaitan dengan penegakan ketentuan keselamatan kerja, pembinaan, serta kelengkapan sarana dan prasarana menyangkut fasilitas kerja dan alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan. Fungsi pengawasan ini pada PT. Nestle Indonesia Waru tampak dengan dibentuknya safety committee yang bertugas mengawasi serta memberi masukan bagi pihak pengusaha dalam rangka perbaikan syarat-syarat keselamatan kerja.

## **2. Saran**

- a. Mengenai pengaturan perlindungan keselamatan kerja tidak diperoleh secara rinci dalam KKB namun demikian diatur dalam Buku Pedoman Keselamatan Kerja yang notabene dibuat oleh perusahaan secara sepihak yang seringkali kurang memperhatikan kepentingan pekerja oleh karena itu di butuhkan adanya suatu andil bagi pekerja melalui wakil-wakilnya dalam proses pembuatan Buku Pedoman Keselamatan Kerja tersebut sehingga diharapkan adanya keseimbangan hak atas perhatian kepentingan baik bagi pihak pengusaha maupun bagi para pekerja.
- b. Dalam pelaksanaan program perlindungan keselamatan kerja dibutuhkan adanya pengawasan baik itu oleh pihak perusahaan maupun pihak pekerja atau suatu institusi khusus yang dibentuk dengan tujuan mengawasi jalannya program keselamatan kerja, sebab sebagai manusia biasa selalu mempunyai sifat lalai. Tim pengawas ini dalam menjalankan tugasnya



tidak boleh hanya menggantungkan tindakannya hanya berdasarkan masukan-masukan dari para pekerja saja tapi yang terpenting bahwa tim pengawas tersebut harus turun langsung ke lapangan sehingga data-data yang diperoleh merupakan data-data konkrit atau keadaan yang sesungguhnya terjadi di tempat kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Darwan Prints, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Hadjon, PM, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah disampaikan pada Simposium Tentang Politik Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, Dies Natalies XV/Lustrum VII Unair, 3 September, 1994.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1992,
- Indiarsoro, R dan MJ. Saptanno, Hukum Perburuhan, Cetakan I, Karunia Surabaya, 1996.
- Karta Sapoeetra, G. et. al, Pancasila, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- Kansil, C.S.T, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Cetakan IX, Balai Pustaka, Jakarta, 1992.
- Lanny Ramly, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Cetakan I, Airlangga University Press, Surabaya, 1987.
- Maarten L. Souhoka, Akibat Hukum Kesepakatan Kerja Bersama Pada Para Pekerja, Yuridika, Vol. 14, No, 5 September – Oktober 1999.
- Mahmud Muhammad, Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan, PT. Rajawali, Jakarta, 1991.
- Poerwadarminta W.J.S., Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cetakan V, Balai Pustaka, Jakarta, 1976.
- Sedjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cetakan II., Rineka Cipta, Jakarta, 1989.
- Soejono, Petunjuk Praktis Keselamatan Kerja, Sinar Baru, Bandung, 1991.
- Suma'mur, Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan, CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 1993.
- Zainal Arifin, Jamsostek Pilar Utama Jaminan Sosial Pelindung Pekerja dan Mitra Pengusaha Dalam membangun Sinergi Kerja Indonesia, Yuridika, Juli – Agustus 1996.





W: PT Nestlé Indonesia  
Jl. Raya Waru 25 Sidoarjo - Jawa Timur  
Tl. 800 Surabaya 60002  
T: 031- 8534790  
031- 8534791  
F: 031- 8537201

**Pudio Yunanto Widias**  
**Sidosermo PDK I Kav.301**  
**Surabaya**

YOUR REF :

OUR REF : NWS/Bh.U/I-OIO

Sidoarjo 25.09.2000

Regarding to your survey's proposal to our company, herewith we would like to invite you to come to our office for get the data which you need on

Date : **Monday, 09.10.2000 until Friday, 13.10.2000**  
Time : **8.00 -15.00**  
Place : **HRD office PT NESTLE INDONESIA**  
**Jl. Raya Waru 25**  
**Waru-Sidoarjo**

Looking forward to seeing you soon, we remain

Yours faithfully

**Sonny Effendhi**  
HRD. Departement





**Tabel Persentase Santunan Cacat Tetap Sebagian  
Dan Cacat-Cacat Lainnya**

MACAM CACAT TETAP SEBAGIAN	% X UPAH
- Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
- Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
- Lengan kanan dari siku ke bawah	35
- Lengan kiri dari atas ke bawah	30
- Tangan kanan dari atas pergelangan ke bawah	32
- Tangan kiri dari atas pergelangan ke bawah	28
- Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
- Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
- Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
- Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
- Kedua belah mata	70
- Sebelah mata atau diplopia pada pengelihatian dekat	35
- Pendengaran di kedua belah telinga	40
- Pendengaran pada sebelah telinga	20
- Ibu jari tangan kanan	15
- Ibu jari tangan kiri	12
- Telunjuk tangan kanan	9
- Telunjuk tangan kiri	7
- Salah satu jari lain tangan kanan	4
- Salah satu jari lain tangan kiri	3
- Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
- Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
- Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
- Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
- Salah satu ibu jari kaki	5
- Salah satu jari telunjuk kaki	3
- Salah satu jari kaki lain	2
- Terkelupasnya kulit kepala	10 - 30
- Impotensi	30
- Kaki memendek sebelah	
kurang dari 5 cm	10
5 - 7,5 cm	10
7,5 cm atau lebih	30
- Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
- Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
- Kehilangan daun telinga sebelah	5
- Kehilangan kedua belah daun telinga	10
- Cacat hilangnya cuping hidung	30
- Perforasi sekat rongga hidung	15
- Kehilangan daya penciuman	10



- Hilangnya kemampuan daya fisik	
50 - 70 %	40
25 - 50 %	20
10 - 25 %	5
- Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
- Kehilangan sebagian fungsi pengelihatan	
Setiap kehilangan efisiensi tajam pengelihatan 10 %	7
Kehilangan pengelihatan warna	10
Setiap kehilangan lapangan pandang 10 %	7



**KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
2000-2001**

**PT NESTLÉ INDONESIA**

**PABRIK WARU - SIDOARJO DAN  
PABRIK KEJAYAN - PASURUAN**

**DAN**

**SERIKAT PEKERJA PT NESTLÉ INDONESIA  
WARU - SIDOARJO DAN KEJAYAN - PASURUAN**



## DAFTAR ISI

	halaman
MUKADIMAH .....	1
ISTILAH-ISTILAH .....	2
<b>BAB I : Pasal 1 Kesepakatan Kerja Bersama .....</b>	<b>5</b>
<b>Pasal 2 Pengakuan terhadap Serikat Pekerja .....</b>	<b>5</b>
<b>Pasal 3 Pengakuan Hak Pengusaha dan Serikat Pekerja .....</b>	<b>5</b>
<b>Pasal 4 Maksud dan Tujuan Kesepakatan Kerja Bersama .....</b>	<b>6</b>
<b>Pasal 5 Luasnya Kesepakatan Kerja Bersama .....</b>	<b>6</b>
<b>Pasal 6 Hubungan Perusahaan dengan Serikat Pekerja .....</b>	<b>7</b>
<b>Pasal 7 Fasilitas / Kelonggaran terhadap Kegiatan Serikat Pekerja .....</b>	<b>8</b>
<b>BAB II : Pasal 8 Syarat-syarat Kerja .....</b>	<b>9</b>
<b>Pasal 9 Masa Percobaan .....</b>	<b>10</b>
<b>Pasal 10 Kewajiban Setiap Pekerja .....</b>	<b>10</b>
<b>Pasal 11 Penutusan Hubungan Kerja .....</b>	<b>11</b>
<b>Pasal 12 Hari Kerja, Jam Kerja, Dinas Regu .....</b>	<b>12</b>
<b>Pasal 13 Kerja Lembur .....</b>	<b>13</b>
<b>BAB III : Pasal 14 Pengaturan Gaji .....</b>	<b>14</b>
<b>Pasal 15 Pemindahan, Tugas Luar dan Kenaikan Pangkat .....</b>	<b>14</b>
<b>Pasal 16 Penggantian Tugas Sementara .....</b>	<b>15</b>
<b>BAB IV : CUTI DAN MANGKIR</b>	
<b>Pasal 17 Cuti .....</b>	<b>15</b>
<b>Pasal 18 Cuti Hamil dan Cuti Haid .....</b>	<b>16</b>
<b>Pasal 19 Cuti Khusus .....</b>	<b>16</b>
<b>Pasal 20 Cuti Sakit .....</b>	<b>18</b>
<b>Pasal 21 Mangkir .....</b>	<b>20</b>
<b>Pasal 22 Hari Libur Resmi dan Hari Raya .....</b>	<b>20</b>
<b>BAB V : PERAWATAN MEDIS, SUBSIDI KANTIN DAN KEMUDAHAN LAIN .....</b>	<b>20</b>
<b>Pasal 23 Perawatan Medis .....</b>	<b>20</b>
<b>Pasal 24 Staff Sales .....</b>	<b>22</b>
<b>Pasal 25 Susu / makanan Bayi .....</b>	<b>22</b>
<b>Pasal 26 Kantin .....</b>	<b>22</b>
<b>Pasal 27 Subsidi Transport .....</b>	<b>23</b>
<b>Pasal 28 Pinjaman .....</b>	<b>23</b>
<b>Pasal 29 Gaji ke 13 dan THR .....</b>	<b>25</b>
<b>Pasal 30 Subsidi Pemakhaman / Kematian .....</b>	<b>25</b>
<b>Pasal 31 Subsidi Dinas Regu .....</b>	<b>26</b>
<b>Pasal 32 Insentif Khusus .....</b>	<b>26</b>
<b>Pasal 33 Pensiun Hari Tua .....</b>	<b>26</b>
<b>Pasal 34 Kemudahan Lain .....</b>	<b>27</b>
<b>BAB VI : DISIPLIN, KEBERSIHAN DAN KESEHATAN, KEAMANAN, DAN KESELAMATAN KERJA .....</b>	<b>27</b>
<b>Pasal 35 Disiplin .....</b>	<b>27</b>
<b>Pasal 36 Kebersihan dan Kesehatan .....</b>	<b>28</b>
<b>Pasal 37 Pemeriksaan Kesehatan Tahunan .....</b>	<b>28</b>
<b>Pasal 38 Keamanan .....</b>	<b>28</b>
<b>Pasal 39 Keselamatan Kerja .....</b>	<b>29</b>
<b>BAB VII : Pasal 40 Tata Cara Penyelesaian Keluhan .....</b>	<b>30</b>
<b>BAB VIII : Pasal 41 Tindakan Disiplin .....</b>	<b>31</b>
<b>BAB IX : Pasal 42 Masa Berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB X : Pasal 43 Pembagian Buku Kesepakatan Kerja Bersama .....</b>	<b>33</b>
<b>Ketentuan Pelaksanaan dan Tambahan .....</b>	<b>34</b>
<b>KOMITMEN PADA MUSYAWARAH PEMBAHARUAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA 2000-2001 .....</b>	<b>35</b>
<b>DELEGASI PERUNDINGAN .....</b>	<b>37</b>
<b>DISETJUI OLEH KEDUA BELAH PIHAK .....</b>	<b>39</b>
<b>Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.608/MEN/1989 .....</b>	<b>43</b>
<b>Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1996 .....</b>	<b>47</b>
<b>Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 1108/MEN/1986 .....</b>	<b>69</b>





**MUKADIMAH**

Bahwa untuk mencapai cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, yaitu suatu masyarakat yang adil dan makmur, dewasa ini masyarakat dan negara sedang giat membangun di segala bidang;

Bahwa adalah kewajiban baik Pengusaha maupun para Pekerja untuk berpartisipasi dalam pembangunan itu;

Bahwa identitas dari partisipasi itu antara lain adalah peningkatan produktifitas di perusahaan;

Bahwa untuk terwujudnya peningkatan produktifitas perlu adanya keagairahan dan kedamaian kerja;

Bahwa untuk terciptanya keagairahan dan kedamaian kerja perlu adanya hubungan yang baik antara Pengusaha dan para Pekerja, yaitu hubungan yang berdasarkan Pancasila dan yang ditandai oleh saling menghormati, saling menghargai dan kerja sama dengan itikad yang baik;

Bahwa Pengusaha dan para Pekerja menyadari sepenuhnya bahwa untuk menjamin terpeliharanya kerja sama yang baik perlu sebanyak mungkin dicegah timbulnya kesalahpahaman;

Bahwa seiring dengan Era Pembangunan Nasional maka dapat dimungkinkan peran dan sumbangsih Pengusaha dan Pekerja dalam usaha-usaha perbaikan ekonomi negara dan menaikkan taraf hidup bangsa khususnya Pekerja beserta keluarganya;

Bahwa antara lain untuk mencegah kesalahpahaman perlu diadakan ketentuan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang dituangkan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama;

Bahwa tujuan utama Kesepakatan Kerja Bersama adalah untuk mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila, sebagai salah satu syarat tercapainya hubungan yang harmonis antara Pengusaha dan Pekerja; dengan mempertegas hak dan kewajiban Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerjaannya..

Bahwa berkenaan dengan hal-hal tersebut di atas Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja berkewajiban menjunjung tinggi isi dari sekalian

perjanjian yang mereka buat dan sekalian Undang-undang serta Peraturan-Peraturan Pemerintah yang berlaku serta melaksanakannya dengan tulus ikhlas.

Berdasarkan pokok-pokok pemikiran yang tercantum di atas dan dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa telah disepakati Kesepakatan Kerja Bersama sebagai tersirat/tersurat pada pasal-pasalanya.

**ISTILAH-ISTILAH**

1. **PENGUSAHA**  
adalah manajemen/staf yang diberi kuasa khusus oleh PT Nestlé Indonesia yang berkantor pusat di Wisma Nestlé, Arcadia Office Park, Jalan Let. Jend. T.B. Simatupang Kav. 88, Jakarta 12520. Sedangkan dalam hal yang menyangkut pabrik-pabriknya di Waru-Sidoarjo dan Kejayan-Pasuruan, Pengusaha adalah Kepala Pabrik dan Staf yang diberi kuasa khusus olehnya.
2. **PEKERJA**  
adalah semua orang yang bekerja dan mendapat upah dari Pengusaha.
3. **SERIKAT PEKERJA**  
adalah Serikat Pekerja PT Nestlé Indonesia pabrik Waru-Sidoarjo dan pabrik Kejayan-Pasuruan, sebagai wadah bagi seluruh anggotanya yang diwakili oleh Pengurus Serikat Pekerja.
4. **HARI KERJA**  
adalah jangka waktu selama 24 (duapuluh empat) jam terus menerus, sesuai sifat pekerjaannya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. **JAM KERJA**  
adalah jam-jam dimana Pekerja ditetapkan untuk berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaan pada hari kerja.
6. **KERJA LEMBUR**
  - a. adalah kerja yang dikerjakan selebihnya dari 8 jam sehari dan/atau 40 jam seminggu.
  - b. adalah kerja yang dilakukan pada hari-hari istirahat mingguan dan pada hari Libur Resmi dan Hari Raya.



**7. JAM LEMBUR**

- a. adalah waktu selama dilakukan kerja lembur dibulatkan sampai 15 menit dalam hal mana kerja lembur selama kurang dari 15 menit tidak dipertungkan.
- b. Jam lembur diakui dan dibayar bila dikerjakan dengan persetujuan atasan yang bersangkutan.

**8. HARI ISTIRAHAT/LIBUR**

adalah hari saat Pekerja dibebaskan dari tugas pekerjaannya sehari-hari di perusahaan.

**9. DINAS REGU (SHIFT)**

adalah dinas dimana pekerjaan yang dilaksanakan oleh regu (shift) kerja secara bergilir dan secara teratur menurut skala kerja yang ditetapkan oleh Pengusaha dengan jumlah jam kerja yang sama untuk setiap hari kerja dengan hari istirahat mingguan tidak seharusnya jatuh pada hari yang sama antara pekerja satu dan lainnya.

**10. ISTERI**

adalah isteri sah yang terdaftar pada bagian Personalia Perusahaan.

**11. ANAK**

adalah semua anak, termasuk anak adopsi, yang sah menurut hukum dan terdaftar pada bagian Personalia Perusahaan, dan sepenuhnya masih menjadi tanggungan, sampai berumur 21 tahun, belum menikah atau lajang dan belum bekerja dan atau belum mempunyai penghasilan.

**12. KELUARGA**

adalah isteri/suami dan anak-anak yang menjadi tanggungan seorang pekerja, termasuk orang tua dan mertua.

**13. AHLI WARIS**

adalah keluarga pekerja yang terdaftar di Perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang - undangan yang berlaku dalam hal kematian seorang pekerja.

**14. PEKERJA TETAP**

adalah pekerja yang diterima bekerja untuk waktu yang tidak tertentu dan yang lulus masa percobaan 3 (tiga) bulan, dimana masa percobaan tersebut dihitung sebagai masa kerja.

percobaan tersebut dihitung sebagai masa kerja.

**15. GAJI**

adalah pendapatan Pekerja yang diberikan oleh Pengusaha sebagai sejumlah imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya berupa uang.

**16. SUBSIDI TETAP**

adalah sejumlah uang atau lainnya yang diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja dengan pengertian sebagai tambahan komponen gaji.

**17. SURAT PERINGATAN**

adalah surat resmi yang dikeluarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja, karena adanya tindakan melanggar disiplin.



**B A B 1****Pasal 1****KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**

Kesepakatan Kerja Bersama ini dibuat oleh pihak PT Nestlé Indonesia pabrik Waru-Sidoarjo dan Kejayan-Pasuruan yang selanjutnya dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini disebut "Pengusaha" dan pihak Serikat Pekerja PT Nestlé Indonesia pabrik Waru-Sidoarjo dan Kejayan-Pasuruan yang selanjutnya disebut "Serikat Pekerja".

**Pasal 2****PENGAKUAN TERHADAP SERIKAT PEKERJA**

Pengusaha mengakui Serikat Pekerja sebagai organisasi para Pekerja yang mewakili segenap anggotanya yang bekerja pada Perusahaan sesuai dengan ketentuan UUD 1945 pasal 28 jo PERMENAKER No. 365/MEN/1993, tidak termasuk kategori Supervisor, Executive, staf manajerial, serta karyawan yang sifat pekerjaannya rahasia (confidential) sebagaimana ditentukan oleh Perusahaan, seperti namun tidak terbatas pada, Sekretaris Manajer Pabrik, Klerik/Aisisten HRD.

**Pasal 3****PENGAKUAN HAK PEKERJA, PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA**

Dengan mengindahkan hal-hal yang secara jelas diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini dan Undang-undang serta Peraturan Pemerintah yang ada, maka disepakati dan diakui bahwa Perusahaan memiliki fungsi dan tanggung jawab atas pengelolaan kantor-kantor, pabrik-pabrik, dan lokasi-lokasi kerja lainnya, serta pengantaran atas seluruh pekerja dan sumber daya perusahaan. Di antaranya, Perusahaan berhak untuk:

- menentukan tingkat produktivitas dan standar efisiensi mesin
- mempertekankan dan memasang metode atau peralatan yang baru, lebih baik atau lain dari yang sebelumnya
- menetapkan pekerjaan dan pekerja yang akan menjalankannya
- menetapkan dan menjalankan ketentuan-ketentuan dan peraturan yang diperlukan untuk menjalankan fungsi-fungsi pengelolaan.

Pengusaha mengakui dan menghormati hak-hak Pekerja berikut ini:

- Hak atas lingkungan kerja dan pekerjaan yang sehat dan aman
- Hak untuk mendapat pembayaran upah penuh dan tepat waktu setelah diselesaikannya kewajiban dan tanggung jawab pekerja.
- Hak atas cuti dibayar dalam hal Pekerja sakit, menjalankan ibadah yang diperintahkan agama dan disetujui oleh Negara, memenuhi kewajiban terhadap negara, dan juga selama haid dan melahirkan bagi Pekerja wanita sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Dengan tidak mengurangi ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, Pekerja berhak untuk dapat menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- Hak untuk menjadi anggota program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan pertanggungan yang sebagaimana mestinya
- Hak untuk, tanpa pengecualian apapun, mendirikan, membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan pilihannya sendiri bebas dari pengaruh pihak lain, selama tujuan dan sasaran organisasi tidak bertentangan dengan hukum maupun perjanjian dengan Perusahaan
- Hak untuk mendapat perlakuan yang sama, bebas dari diskriminasi jenis kelamin, ras, agama.

Sedangkan Serikat Pekerja berfungsi mewakili anggotanya yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan, baik secara perseorangan maupun secara kolektif, dalam bidang-bidang ketenagakerjaan atau dalam hal lain yang berhubungan dengan hubungan kerja.

**Pasal 4****MAKSUD DAN TUJUAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**

Maksud dan tujuan Kesepakatan Kerja Bersama ini adalah untuk mengatur hubungan kerja dan syarat-syarat kerja sesuai dengan ketetapan-ketetapan yang tercantum dan Undang-undang No. 21 tahun 1954, sebagai salah satu sarana terlaksananya Hubungan Industrial Pancasila.

**Pasal 5****LUASNYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**

- Pengusaha dan Serikat Pekerja menyetujui bahwa Kesepakatan



Kerja Bersama ini berlaku bagi seluruh Pekerja, dan tidak termasuk kategori Supervisor, Executive, staf manajerial, serta karyawan yang sifat pekerjaannya rahasia (confidential) sebagaimana ditentukan oleh Pengusaha, seperti namun tidak terbatas pada, Sekretaris Manajer Pabrik, Klerik/Asisten HRD

2. Bila dianggap perlu kedua belah pihak dapat mengadakan peraturan pelaksanaan Kesepakatan Kerja Bersama secara khusus, asalkan peraturan itu tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang termaktup dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini dan/atau peraturan perundangan yang berlaku.
3. Dalam hal Pengusaha atau Serikat Pekerja mengadakan perubahan nama atau penggabungan dengan badan atau bentuk lain, maka ketentuan dalam Kesepakatan ini tetap berlaku bagi Pekerja untuk sisa masa berlakunya.
4. Pengusaha serta Serikat Pekerja tetap memiliki hak-hak lainnya yang diatur ataupun yang dilindungi oleh perundangan yang berlaku.

#### Pasal 6

### HUBUNGAN PENGUSAHA DENGAN SERIKAT PEKERJA

1. Untuk hal-hal yang sifatnya luas dan mencakup Pengusaha serta Serikat Pekerja maka pertemuan/perundingan akan diselenggarakan antara Pengusaha/wakilnya dan Pengurus Serikat Pekerja/wakilnya yang akan diwakili oleh satu delegasi yang terdiri dari sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang, sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang.  
Apabila diperlukan, pengecualian dari jumlah maksimum anggota delegasi dipertimbangkan oleh Pengusaha, setelah mendapat pemberitahuan tertulis terlebih dahulu dari Serikat Pekerja.
2. Dalam hal perbedaan pendapat yang tidak dapat dipecahkan, maka masalah yang dijadikan perselisihan itu dapat diteruskan kepada pihak ketiga sesuai dengan Undang-undang No.22 tahun 1957, oleh Pengusaha dan/atau Serikat Pekerja.

#### Pasal 7

### FASILITAS / KELONGGARAN TERHADAP KEGIATAN SERIKAT PEKERJA

1. Pengusaha memberikan kelonggaran-kelonggaran kepada Pengurus Serikat Pekerja untuk menghadiri Munas, pendidikan-pendidikan dan/atau dipanggil oleh perangkat organisasi Serikat Pekerja dengan gaji penuh paling banyak 10 (sepuluh) hari kerja dalam setahun takwim. Untuk jumlah hari yang melebihi 10 (sepuluh) hari kerja Pengusaha akan mempertimbangkan untuk memberi kelonggaran dengan syarat-syarat :
  - (a). Tidak mengganggu kelancaran pekerjaan
  - (b). Tanpa gaji (unpaid)
  - (c). Memperhatikan tingkat kepentingan dari tiap keperluan, yang harus diketahui oleh perangkat Serikat Pekerja.
2. Permohonan harus disampaikan kepada Pengusaha paling sedikit seminggu sebelumnya, dengan ketentuan bahwa jumlah orang yang diberikan kelonggaran ini tidak akan melebihi 3 (tiga) orang dalam setiap peristiwa.
3. Gaji penuh akan diberikan kepada Pengurus Serikat Pekerja dengan maksimum 2 (dua) orang pada setiap peristiwa, tidak masuk kerja karena mengurus perselisihan ketenagakerjaan, menghadiri pemeriksaan persidangan ketenagakerjaan, dipanggil oleh Instansi Pemerintah, Lembaga-lembaga Kenelegaraan, sepanjang hal tersebut diberitahukan terlebih dahulu secara tertulis dan telah dipertimbangkan oleh Pengusaha.
4. Pengusaha memberikan kelonggaran kepada pengurus Serikat Pekerja untuk berhubungan dengan anggota dalam jam-jam kerja, dalam rangka menunaikan tugasnya mengenai masalah ketenagakerjaan, menggunakan telepon, dengan seijin Kepala Bagianya, selama tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan perihal keamanan, kebersihan dan disiplin. Kegiatan Serikat Pekerja tersebut tidak boleh mengganggu keselamatan atau mengancam kelancaran pekerjaan Pekerja, kegiatan perusahaan dan proses produksi
5. Atas permintaan Serikat Pekerja dan dengan surat kuasa anggota





yang bersangkutan, Pengusaha bersedia melakukan pemotongan iuran terhadap anggota Serikat Pekerja sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah (check-off system).

6. Pengusaha menyediakan papan pengumuman untuk Serikat Pekerja guna menempelkan pengumuman yang sebelumnya disetujui oleh Pengusaha. Penempelan pengumuman, buletin, sirkuler dan lain-lainnya oleh Serikat Pekerja di tempat-tempat lain dalam lingkungan pabrik dilarang.

7. Pengusaha menyediakan tempat yang digunakan sebagai Kantor Serikat Pekerja yang letaknya tidak jauh dari lokasi Pabrik. Tata tertib penggunaannya akan diatur oleh pihak Pengusaha dengan memperhatikan kepentingan masing-masing pihak.

## B A B II

### Pasal 8

#### SYARAT-SYARAT KERJA

1. Pengusaha adalah satu-satunya yang berhak menentukan cocok tidaknya seorang pelamar untuk dipekerjakan, atau seorang calon pekerja untuk melanjutkan hubungan kerjanya. Syarat-syarat yang harus dipenuhi bagi seseorang untuk dapat dipekerjakan :
  - (a). Mempunyai reputasi serta berkelakuan baik dan tidak pernah dihukum karena melakukan kejahatan kecuali telah direhabilitasi secara sah, serta bukan anggota/simpatisan dari suatu partai atau organisasi yang dilarang oleh Pemerintah Indonesia.
  - (b). Memiliki Kartu Tanda Penduduk dan Surat Keterangan Tidak Terikat Peristiwa G-30-S/PKI bagi pelamar yang pada tahun 1965 telah berumur 15 tahun.
  - (c). Mempunyai kualifikasi pendidikan atau pengalaman seperti yang disyaratkan untuk tugas-tugas yang telah ditetapkan.
  - (d). Lulus ujian dan tes yang disyaratkan oleh Pengusaha berkenaan dengan jabatan yang akan diisi.
  - (e). Dinyatakan sehat oleh Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha.
2. Pada dasarnya Pengusaha tidak akan mempekerjakan keluarga dari Pekerja sampai dengan tingkat ke dua dalam silsilah keluarga. Dalam keadaan-keadaan yang khusus, Pengusaha berhak untuk mengadakan pengecualian atas aturan ini.

## Pasal 9

### MASA PERCOBAAN

Tiga bulan pertama dari hubungan kerja dianggap sebagai masa percobaan, selama jangka waktu mana masing-masing pihak dapat mengakhiri hubungan kerja dengan memberitahukan keinginannya sehati sebelumnya tanpa memberikan suatu alasan apapun.

### Pasal 10

#### KEWAJIBAN SETIAP PEKERJA

1. Setiap Pekerja berkewajiban untuk mencurahkan segenap kecakapannya dan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang dikeluarkan oleh Pengusaha serta instruksi-instruksi lisan atau tertulis yang diberikan oleh atasan dengan ketentuan bahwa petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi yang demikian itu adalah sesuai dengan Undang-undang dan tidak merugikan keadaan serta kesejahteraan para Pekerja.

2. Setiap Pekerja harus :
  - (a). Jujur, cermat, dan rajin.
  - (b). Berkelakuan serta memiliki tabiat yang baik di dalam maupun di luar jam kerja terhadap para rekan, pelanggan, dan masyarakat pada umumnya.
  - (c). Selalu merahasiakan sepenuhnya hal-hal yang menyangkut urusan Perusahaan baik selama atau setelah pemutusan hubungan kerjanya.
  - (d). Bersedia untuk memberitahu bagian Personalia tentang setiap perubahan dalam status sosialnya (keluarga) atau alamat rumahnya selambat-lambatnya dalam 7 (tujuh) hari setelah perubahan tersebut terjadi.

3. Setiap Pekerja tidak diperkenankan untuk :
  - (a). Mengadakan hubungan kerja yang menguntungkan dan/atau hubungan dagang dengan pihak ketiga tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dengan Pengusaha.
  - (b). Menerima imbalan, hadiah atau komisi apapun dari pihak ketiga yang berhubungan dengan Pengusaha.
  - (c). Melakukan kegiatan kewarganegaraan, politik atau perkumpulan apapun selama jam kerja tanpa persetujuan



- terlebih dahulu dari Pengusaha.
- (d). Memindahkan setiap harta benda Pengusaha (termasuk kertas-kertas) keluar kompleks untuk maksud apapun, tanpa jijn khusus dan tertulis dari Pengusaha.
  - (e). Menyalahgunakan harta benda atau kompleks Pengusaha.

4. Terhadap setiap pekerja yang tidak mentaati peraturan ini akan dikenakan tindakan disiplin, termasuk kemungkinan diadakannya pemutusan hubungan kerja.

#### Pasal 11

### PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja, berpedoman pada PERMEN No. 03/MEN/1996, kecuali ketentuan Undang-undang menyatakan lain.
2. Salah satu pihak dalam hubungan kerja dapat memutuskan hubungan kerja tersebut dengan memberitahukan sebulan sebelumnya secara tertulis kepada pihak lainnya.
3. Hubungan kerja akan putus dengan sendirinya bila Pekerja yang bersangkutan meninggal dunia.
4. Dalam menyelesaikan setiap pelanggaran, Pengusaha dapat mengambil tindakan pembatasan tugas dan menempuh prosedur sesuai dengan Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja (UU no.12 tahun 1964 dan Peraturan Menteri No. 03/MEN/1996).
5. Hak-hak pekerja dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Pemutusan hubungan kerja karena sakit sesuai dengan PP No. 8 tahun 1981.
7. Pemutusan hubungan kerja karena kecelakaan kerja sesuai dengan UU No. 3 tahun 1992 dan menurut ketentuan JAMSOSTEK.

#### Pasal 12

### HARI KERJA, JAM KERJA, DINAS REGU

1. Pada dasarnya jumlah hari kerja seminggu adalah 5 (lima) hari. Jumlah jam kerja tidak melebihi 8 (delapan) jam sehari dan/atau 40 (empat puluh) jam seminggu.
2. Serikat Pekerja mengakui hak Pengusaha untuk mengatur hari kerja, jam kerja serta dinas regu bagi para pekerja.
3.
  - (a). Jam kerja yang berlaku bagi Pekerja kantor yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah 8 (delapan) jam perhari, tidak termasuk 30 menit istirahat.
  - (b). Jam kerja dinas regu adalah sebagai berikut :
 

- I	: 06:00 - 14:00 (termasuk 30 menit istirahat)
- II	: 14:00 - 22:00 (termasuk 30 menit istirahat)
- III	: 22:00 - 06:00 (termasuk 30 menit istirahat)
4. Dinas regu bekerja tidak melebihi 8 (delapan) jam sehari dan/atau 40 (empat puluh) jam seminggu dan diatur menurut rotasi dinas regu. Perkecualian bagi yang bekerja 5 (lima) hari terus menerus dalam shift 3 karena rotasi dinas regunya akan mendapat upah lembur dihitung setengah jam perhari dan memperoleh subsidi dinas regu shift 2.
5. Tiap perubahan hari kerja, jam kerja dan dinas regu ditetapkan atas kebijaksanaan Pengusaha dan akan diberitahukan kepada yang bersangkutan 2 (dua) hari sebelumnya, kecuali dalam keadaan mendesak diberitahukan 1 (satu) hari sebelumnya.
6. Apabila Pekerja masuk kerja pada hari kerja reguler sesuai jadwal (yaitu hari selain dari hari ke enam, hari istirahat atau hari libur), dan tidak ada pekerjaan bagi pekerja tersebut yang disebabkan oleh kesalahan Pengusaha, Pekerja tetap menerima penuh upah untuk hari yang bersangkutan, kecuali bila Pekerja telah diberitahu sebelumnya tentang tidak adanya pekerjaan tersebut. Ketentuan tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981
7. Setiap Pekerja yang berkepentingan mendesak, diperbolehkan bertukar shift dengan Pekerja lain yang sama posisi dan



kualifikasinya, dengan persetujuan tertulis atasannya terlebih dahulu.

#### Pasal 13

### KERJA LEMBUR

1. Meskipun kerja lembur pada prinsipnya adalah sukarela, semua Pekerja dapat diminta untuk kerja lembur (di atas 8 jam sehari dan/ atau 40 jam kerja seminggu), jika sewaktu-waktu tugas mereka menghendaknya, dengan seijin Pengusaha serta berpedoman pada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-608/MEN/1989.
2. Penyimpangan kerja lembur diluar ketentuan perundangan harus seijin Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja.
3. Para Pekerja akan kerja lembur bila :
  - (a). Dalam hal darurat dan apabila ada pekerjaan yang jika tidak segera diselesaikan akan membahayakan kesehatan dan keselamatan manusia.
  - (b). Dalam hal pekerjaan-pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan akan menimbulkan kerugian bagi Pengusaha atau dapat mengganggu jalannya produksi.
  - (c). Dalam hal pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera.
4. Komponen untuk menghitung upah lembur terdiri dari gaji, subsidi minimum transport dan beban nyata Pengusaha terhadap makanan bersubsidi. Perhitungan di atas sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada pasal 13 ayat 1.
5. Apabila timbul masalah berkenaan dengan pelaksanaan Pasal 13 ayat 3, kedua belah pihak sepakat untuk mengupayakan penyelesaian secara musyawarah.
6. Kerja lembur yang tidak berkesinambungan dalam hari kerja yang sama, akan diperhitungkan secara berkesinambungan apabila tenggang waktu antara selesainya jam kerja lembur yang pertama dengan mulainya kerja lembur yang berikutnya kurang dari 4 (empat) jam.

### B A B III

#### Pasal 14

### PENGATURAN GAJI

1. Pengusaha berhak untuk membuat penggolongan, penilaian dan tingkatan jabatan pekerja.
2. Pengusaha menjalankan sistem "gaji murni", dimana kepada setiap Pekerja hanya diberikan uang bagi jasa-jasanya. Pemotongan untuk pajak pendapatan dilakukan oleh Pengusaha untuk kemudian disetorkan kepada Kas Negara sesuai dengan Undang-undang.
3. Kenaikan gaji yang umumnya diberikan setahun sekali, dipengaruhi oleh perkembangan biaya hidup, berpedoman pada data Indeks Harga Konsumen Nasional dari Biro Pusat Statistik, prestasi maupun masa kerja dari setiap Pekerja yang bersangkutan dan ditetapkan atas kebijaksanaan Pengusaha. Berdasarkan evolusi Indeks Biaya Hidup yang ditentukan oleh Indeks Harga Konsumen dari Biro Pusat Statistik, dapat dilakukan kenaikan gaji antara tahun takwim, yang diputuskan oleh Pengusaha, setelah mengadakan evaluasi mendalam terhadap aspek sosial dan ekonomi yang berkaitan.
4. Pembayaran gaji dilakukan sebulan sekali selambat-lambatnya berdasarkan perundangan yang berlaku; sedangkan jadwal pembayaran ditentukan oleh Pengusaha.
5. Dalam menghadapi cuti tahunan dan tanggal pembayaran gajinya jatuh pada masa cutinya, maka setiap pekerja dapat menerima " pembayaran dimuka " untuk gaji bulan yang bersangkutan.

#### Pasal 15

### PEMINDAHAN, TUGAS LUAR DAN KENAIKAN PANGKAT

1. Seorang Pekerja dapat dipindahkan dari satu bagian ke bagian lain serta dari satu tempat ke tempat lain sesuai dengan kebutuhan kerja yang ditetapkan atas kebijaksanaan Pengusaha dengan sejauh mungkin memperhatikan kehendak Pekerja yang bersangkutan.
2. Pemindahan-pemindahan yang demikian itu tidak akan merugikan



Pekerja yang bersangkutan kecuali apabila hal itu dilakukan sebagai tindakan disiplin.

3. Apabila seorang Pekerja dipekerjakan di luar tempat kerjanya akan diberikan kompensasi yang diatur oleh Pengusaha.
4. Kenaikan pangkat mensyaratkan masa latihan selama 3 bulan, bila dianggap perlu akan diperpanjang selama-lamanya 3 bulan berikutnya, selama waktu mana gaji akan tetap sama seperti semula. Setelah menyelesaikan latihan dengan baik, Pekerja yang bersangkutan akan dinaikkan gajinya sebagaimana yang diberikan kepada kategori jabatan yang baru.
5. Pada dasarnya Pengusaha akan mengutamakan Pekerja yang ada dengan memperhatikan prestasi, potensi, dan masa kerjanya.

#### Pasal 16

### PENGGANTIAN TUGAS SEMENTARA

1. Sehubungan dengan penggantian tugas sementara, dimana seorang Pekerja menggantikan tugas Pekerja lainnya yang berkedudukan lebih tinggi, maka kepada Pekerja yang menggantikan tugas sementara tersebut akan diberikan suatu tunjangan yang jumlahnya diatur secara terpisah.

2. Perubahan ini dapat berlaku maksimum dalam 4 minggu terus menerus, dan setelah minggu ke empat, suatu pengangkatan harus dipertimbangkan dengan memperlakukan masa latihan selama 3 bulan dalam pekerjaan yang baru sebagaimana telah ditentukan dalam pasal 15, ayat 3 dari Kesepakatan Kerja Bersama ini.

### BAB IV

### CUTI DAN MANGKIR

#### Pasal 17

#### CUTI

1. Semua Pekerja berhak atas cuti sebagai berikut :
  - Tahun ke 1 - 5 : 12 hari kerja
  - Tahun ke 6 - 10 : 15 hari kerja

- Tahun ke 11 keatas : 20 hari kerja

2. Pengaturan pengambilan cuti tahunan ditentukan oleh Pengusaha dengan mengutamakan kelangsungan dan kelancaran proses produksi, tetapi juga memperhatikan kepentingan Pekerja.
3. Hari Raya/Libur Resmi akan menambah jumlah hari cuti, kecuali hari raya atau libur resmi tersebut jatuh pada hari libur mingguan.
4. Sebagai dasar perhitungan cuti tahunan dilaksanakan dengan mengambil tanggal masuknya Pekerja.
5. Penyimpangan pengaturan cuti tahunan dilaksanakan dengan berpedoman pada PP No. 21 tahun 1954.
6. Karyawan yang telah mempunyai masa kerja tertentu mendapat tambahan cuti sebagai berikut :
  - 10 tahun masa kerja : 3 hari kerja
  - 25 tahun masa kerja : 5 hari kerja.

#### Pasal 18

### CUTI HAMIL DAN CUTI HAID

1. Semua pekerja wanita berhak atas cuti hamil tiga bulan yang diambil satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan berdasarkan pernyataan dari dokter perusahaan.
2. Cuti yang dibayar berkenaan dengan keugungan atau kelahiran sebelum waktunya dalam tujuh bulan pertama dari kehamilan diberikan selama maksimum satu setengah bulan atas keterangan dari dokter perusahaan.
3. Pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan ke dua waktu haid, bila diperlukan oleh yang bersangkutan dengan rekomendasi dokter perusahaan.

#### Pasal 19

### CUTI KHUSUS

1. Cuti khusus yang dibayar berdasarkan pembuktian yang sah, adalah





sebagai berikut :

- Seorang pekerja menikah, 2 (dua) hari
  - Mengkhitan anak, 1 (satu) hari
  - Membaptiskan anaknya, 1 (satu) hari
  - Menikahkan anaknya, 2 (dua) hari
  - Keluarga meninggal dunia, 2 (dua) hari
  - Isteri melahirkan, 1 (satu) hari
  - Menuaikan ibadah agama dan lain-lain sesuai dengan PP No. 8/1981.
- Jin untuk cuti khusus dalam hal pekerja menikah, mengkhitan anak, membaptis anak dan menikahkan anak, diajukan dengan memberitahukan Pengusaha paling lambat 1 (satu) minggu sebelumnya.
2. Penyimpangan dari ayat 1 tersebut di atas, diatur sebagai berikut :
    - Saudara kandung meninggal, 1 hari dengan gaji penuh
    - Menjaga keluarga yang sakit keras di rumah sakit atas dasar surat keterangan dokter / Rumah Sakit maksimum 2 hari tanpa gaji.
    - Jaga malam di kampung dengan pemberitahuan tertulis sebelumnya boleh datang terlambat sampai dengan jam 10:00 WIB (khusus yang masuk shift 1 pada hari berikutnya), selanjutnya tetap menunaikan tugasnya selama 8 (delapan) jam pada hari yang bersangkutan.
  3. Dalam hal istri/suami atau anggota keluarga kandung, seperti anak, saudara, dan orang tua kandung, meninggal dunia atau sakit keras, maka jin cuti khusus diajukan dengan pemberitahuan kepada atasannya melalui telepon, telegram atau surat yang diantar langsung, paling lambat 1 (satu) jam sebelum shift dimulai. Apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas, maka cuti khusus tersebut memungkinkan untuk tidak disetujui, tergantung dari alasannya.
  4. Pekerja yang meneruskan pendidikan yang disetujui oleh Pengusaha terlebih dahulu, akan diberikan cuti tambahan dengan dibayar penuh paling lama 5 (lima) hari kerja setahun pada waktu mengikuti ujian, dengan menyerahkan bukti-bukti atau surat yang sah.
  5. Cuti khusus karena alasan lain akan dipertimbangkan atas kebijaksanaan Pengusaha.

## Pasal 20

### CUTI SAKIT

Seorang Pekerja yang telah menyelesaikan masa percobaannya dengan baik, yang tidak dapat bekerja karena sakit atau kecelakaan, dengan tunduk pada ketentuan-ketentuan tersebut kemudian berhak atas pembayaran gaji sebagai berikut :

- Pembayaran gaji penuh tiap bulan selama triwulan yang pertama.
- 3/4 gaji, tiap bulan, selama triwulan yang kedua
- 1/2 gaji, tiap bulan, selama triwulan yang ketiga
- 1/4 gaji, tiap bulan, selama triwulan yang keempat

Pengusaha berhak mengubah skema ini menurut kebutuhan setiap kasus/secara perseorangan.

Hak-hak yang tersebut di atas tidak berlaku dalam kasus penyakit atau kecelakaan yang disebabkan oleh kelalaian pihak Pekerja, dalam kasus penyakit jiwa atau penyakit yang disebabkan karena menolak atau lalai untuk mengikuti vaksinasi dan pemeriksaan berkala ronga dada dengan sinar X yang diadakan oleh Pengusaha. Dalam kejadian-kejadian seperti ini, hak untuk menerima gaji akan berhenti sejak hari pertama mangkir.

Setiap cuti sakit tanpa jin akan dianggap sebagai mangkir dan selama itu Pekerja yang bersangkutan tidak berhak untuk mendapatkan pembayaran gaji.

Pengusaha berhak mengirim dokter perusahaan untuk mengunjungi seorang Pekerja di rumahnya untuk memastikan sakitnya. Untuk Pekerja pabrik, keterangan sakit diberikan oleh Dokter Pabrik.

Oleh karena itu, jika seorang Pekerja pabrik jatuh sakit dan tidak dapat hadir bekerja, maka Supervisor diberitahu melalui telepon atau surat selama hari pertama dari ketidakhadirannya minimum 1 jam sebelum jam kerjanya selama ketidakhadirannya. Surat keterangan sakit diperlukan sejak hari pertama yang diterima paling lambat hari ke 3(tiga) dari ketidakhadirannya. Surat keterangan ini harus diperlihatkan atau dikirimkan kepada dan diterima oleh Dokter Pabrik, Personalia atau Supervisor selama jam kerja.

Bilamana dokter pabrik tidak menyetujui ketidakhadiran tersebut, maka hal ini akan dianggap sebagai mangkir.



Apabila tidak dapat bekerja kembali pada hari terakhir cuti sakit tersebut, Pekerja yang bersangkutan wajib memberi tahu Dokter Pabrik dan supervisornya sebelum atau pada hari terakhir dari cuti sakit, bila tidak dilakukan akan dianggap sebagai cuti tanpa ijin, yang tidak mendapat pembayaran.

Seorang Pekerja pabrik yang kembali bekerja setelah masa cuti sakit harus segera melaporkan diri kepada Supervisor selama jam kerja, dalam waktu 24 jam setelah kembali. Pembayaran gaji selama cuti sakit tidak akan dilakukan sebelum disahkan oleh dokter pabrik. Saat Pekerja kembali bekerja, bila dianggap perlu, Pengusaha dapat meminta surat keterangan dari Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha sebelum mengijinkan untuk kembali bekerja bahwa Pekerja tersebut telah sehat untuk bekerja

## Pasal 21 MANGKIR

1. Setiap Pekerja mangkir tidak berhak atas gaji untuk hari tersebut. Selanjutnya jika tidak ada alasan yang sah yang dapat diberikan mengenai kemangkiran, Pekerja yang bersangkutan akan dikenakan tindakan disiplin yang mungkin mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

2. Mangkir dengan alasan yang tidak sah adalah semua keadaan dimana Pekerja tidak masuk bekerja selain alasan sakit dengan surat keterangan dokter perusahaan, sehingga tidak ada kesempatan bagi Pengusaha untuk mengatur Pekerja pengganti yang menggantikan tugas pekerjaannya.

## Pasal 22 HARI LIBUR RESMI DAN HARI RAYA

1. Semua Pekerja berhak atas Hari Libur Resmi dan Hari Raya sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Daftar hari-hari Libur Resmi dan Hari Raya akan diumumkan dalam papan pengumuman pada tiap permulaan tahun.
2. Setiap Pekerja yang tidak masuk kerja pada hari kerja sebelum atau sesudah Hari Libur Resmi atau hari lain yang menggantikan Hari Libur tersebut tanpa persetujuan terlebih dahulu dari Pengusaha atau tanpa alasan sah, tidak berhak atas pembayaran untuk hari tersebut.
3. Setiap Pekerja yang diminta untuk bekerja pada Hari Libur Resmi dan Hari Raya akan dibayar menurut Undang-undang.

## B A B V

### PERAWATAN MEDIS, SUBSIDI, KANTIN DAN KEMUDAHAN LAIN

#### Pasal 23

#### PERAWATAN MEDIS

1. Sesuai dengan Undang-undang No.3/1992, dan Peraturan



- Pemerintah No.14/1993, mengenai JAMSOSTEK, maka setiap Perusahaan wajib mengasuransikan karyawan beserta keluarganya, baik melalui program Jaminan Kesehatan yang diselenggarakan oleh PT JAMSOSTEK (sesuai dengan ketentuan JAMSOSTEK) atau melalui suatu program pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Perusahaan dengan kondisi sekurang-kurangnya sama dengan program Jaminan Kesehatan JAMSOSTEK.
2. Atas keinginan para Pekerja, maka semua Pekerja dikukusertakan dalam program Jaminan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Perusahaan sebagaimana tersebut dalam ayat 3 sampai dengan 8 berikut ini.
  3. Program Jaminan Kesehatan Perusahaan, ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan keputusan No. SAI/AdM/1140/207 tertanggal 1 Januari 1999, yang pelaksanaannya akan ditinjau dari waktu ke waktu.  
Kondisi-kondisi yang ditetapkan dalam Jaminan Kesehatan Perusahaan sekurang-kurangnya akan sama seperti dengan jaminan yang diberikan dalam program JAMSOSTEK, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 14/1993 pasal 2 ayat 4.
  4. Program Jaminan Kesehatan mencakup pelayanan kesehatan bagi Pekerja dan keluarganya, yaitu isteri pekerja yang terdaftar di bagian Personalia, dan anak pekerja dari isteri sah yang sepenuhnya masih di bawah tanggungan dan belum kawin, yang meliputi :
    - Biaya rawat jalan
    - Biaya rumah sakit
    - Biaya persalinan
    - Penggantian kaca mata (lihat lampiran)
    - Perawatan gigi (pencabutan dan penambalan)
  5. Program Jaminan Kesehatan Perusahaan ini, didasarkan juga pada kontribusi dari pihak karyawan.
  6. Pembayaran kembali termaksud di atas hanya akan dilakukan jika kuitansi-kuitansi yang asli diserahkan.
  7. Biaya-biaya untuk keperluan tersebut di bawah ini tidak ditanggung oleh Pengusaha :
    - a. Penyakit jiwa

- b. Penyakit yang disebabkan karena pekerja menolak atau melakukan penyuntikan-penyuntikan imunitas/pencacaran dan pemeriksaan lain yang diselenggarakan oleh Pengusaha.
- c. Penyakit dan/atau infeksi yang disebabkan karena kelakuan kurang baik dan/atau tidak mentaati peraturan keselamatan kerja Perusahaan.

8. Program Jaminan Kesehatan Perusahaan ini, tidak berlaku bagi pekerja dalam masa percobaan. Selain kemudahan di atas, dalam keadaan yang sangat mendesak Pengusaha akan mempertimbangkan untuk memberi satu skema pinjaman khusus untuk perawatan/pengobatan di rumah sakit bagi isteri dan anak Pekerja dengan permohonan tertulis dan penyerahan bukti yang sah.

\*) Keterangan lengkap mengenai skema jaminan kesehatan Perusahaan beserta perubahannya akan diumumkan kepada seluruh Pekerja.

#### Pasal 24

#### STAFF SALES

Pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mendapatkan hasil produksi setempat dengan potongan harga, semata-mata untuk keperluan sendiri dan jumlah serta macamnya ditentukan Pengusaha.

#### Pasal 25

#### SUSUMAKANAN BAYI

Sampai dengan batas anak ketiga dan atas nasehat tertulis dokter dalam hal istri pekerja/pekerja wanita tidak cukup air susunya, Pengusaha memberikan susumakanan bayi dengan cuma-cuma kepada anak pekerja sampai dengan usia setahun. Macam dan jumlah yang diberikan ditentukan oleh Pengusaha.

#### Pasal 26

#### KANTIN

- 1 Pengusaha menyediakan kantin yang diperlengkapi untuk menyediakan makanan bersubsidi untuk pekerja yang makan di kantin.



2 Satu Team Pengawas antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dibentuk untuk menjaga kelangsungan mutu, menu dan pelayanan pada umumnya.

3 Pengusaha dari waktu ke waktu akan meninjau kembali pengelolaan kantin.

4 Pengelolaan Kantin secara langsung/tidak langsung, tidak dibenarkan bertalian dengan pekerja.

#### Pasal 27

#### SUBSIDI TRANSPORT

1a. Subsidi transport diberikan Perusahaan untuk pabrik Waru - Sidoarjo dan Kejayan - Pasuruan per 14/3/2000 seperti yang tercantum pada lampiran.

1b. Apabila perubahan harga dalam biaya transport terjadi selama masa berlakunya KKB yang baru, besarnya subsidi akan ditinjau kembali oleh Pengusaha.

2. Sesuai dengan ketetapan yang ada, subsidi ini dikenakan pajak.

#### Pasal 28

#### PINJAMAN

1 Dalam keadaan mendesak Perusahaan mempertimbangkan untuk memberikan pinjaman darurat (sesuatu yang tidak dapat direncanakan sebelumnya) sebesar 1 (satu) bulan gaji bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun berturut-turut.

Pinjaman ini harus dikembalikan maksimal 12 (duabelas) kali angsuran yang sama berturut-turut, dipotongkan dari gaji bulanan.

2 Untuk pekerja dengan masa kerja 3 (tiga) tahun berturut-turut Perusahaan mempertimbangkan memberikan pinjaman untuk sewa rumah sebesar 3 (tiga) bulan gaji untuk 2 (dua) tahun masa sewa, dengan menunjukkan surat kontrak rumah yang harus dikembalikan dalam 18 (delapan belas) kali angsuran berturut-turut.

3 Pengusaha mempertimbangkan untuk memberikan Pinjaman

Pembelian/Pembangunan Rumah (dengan bukti kepemilikan rumah/ tanah atas nama karyawan yang bersangkutan), dengan syarat sebagai berikut:

- Telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 8 (delapan) tahun berturut-turut.
- Telah ditunjuk oleh KPR-BTN dan dapat menyediakan semua dokumen yang berkaitan dengan itu.
- Jumlah pinjaman maksimum 10 (sepuluh) kali gaji pokok sebulan, dan dibayarkan kepada KPR-BTN sebagai uang muka bagi mereka yang melakukan pembelian rumah KPR-BTN.
- Dibayar kembali maksimum 60 (enam puluh) angsuran bulanan yang sama besar, dipotongkan dari gaji bulanan.
- Selama pinjaman pembelian rumah belum lunas tidak diberikan pinjaman apapun.

Dalam hal pekerja mempergunakan kemudahan tersebut dalam ayat 3 (tiga), kemudahan tersebut dalam ayat 2 (dua) tidak dibenarkan untuk diberikan.

4. Pengusaha akan mempertimbangkan untuk memberikan pinjaman memperbaiki dan memperluas rumah sebesar maksimum 7 (tujuh) bulan gaji, yang harus disertai dengan bukti otentik serta diangsur selama maksimum 24 kali angsuran berturut-turut. Pinjaman ini hanya diberikan 3(tiga) kali selama masa kerja.

5. Sebuah pernyataan pinjaman harus diserahkan kepada dan disetujui oleh Pengusaha.

6. Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau penyalahgunaan dari kemudahan-kemudahan tersebut, maka seluruh sisa pinjaman seperti tersebut dalam ayat 1, ayat 2, dan ayat 3, harus dilunasi secara sekaligus dan tunai kepada Pengusaha.

7. Kemudahan pinjaman dalam ayat 1, ayat 2, dan ayat 3, hanya berlaku bagi pekerja tetap.

8. Jumlah angsuran pinjaman tidak boleh lebih dari 33% gaji bersih sebulan (sesuai PP.No. 8/1981).

9. Apabila dikemudian hari Pengusaha mempertimbangkan cara lain dalam segi pembiayaan pinjaman, maka hal itu akan dirundingkan dengan pihak Serikat Pekerja.





**Pasal 29****GAJI KE 13 DAN THR**

- 1 Hak atas gaji ke 13 timbul pada akhir bulan Desember dari tahun yang berjalan.
- 2 Gaji ke 13 sebesar 1 (satu) bulan gaji ditambah COL dikurangi pajak penghasilan, akan diberikan kepada pekerja yang telah bekerja pada Pengusaha 6 (enam) bulan berturut-turut sampai dengan akhir bulan Desember.
- 3 Untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 6 (enam) bulan akan dihitung secara pro rata (dan masih bekerja pada Perusahaan sampai dengan akhir tahun).
- 4 Gaji ke 13 akan dibayarkan 2 (dua) minggu sebelum akhir tahun.
- 5 THR Keagamaan akan diberikan sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-04/MEN/1994.

**Pasal 30****SUBSIDI PERNIKAHAN / KEMATIAN**

- 1 Pengusaha memberikan subsidi pernikahan kepada pekerja yang melaksanakan pernikahan yang besarnya dapat dilihat pada lampiran.
- 2 Pengusaha memberikan subsidi kematian kepada keluarga pekerja termasuk orangtua dan mertua yang meninggal dunia yang besarnya dapat dilihat dalam lampiran.
- 3 Dalam hal seorang pekerja meninggal, Pengusaha membantu di dalam hal mengurus santunan kematian ke PT. JAMSOSTEK untuk dibayarkan ke ahli waris, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di samping itu Pengusaha memberikan subsidi kematian untuk biaya penguburan kepada ahli waris, besarnya subsidi ditentukan Pengusaha.

**Pasal 31****SUBSIDI DINAS REGU**

Pengusaha memberikan subsidi Dinas Regu bagi pekerja yang diharuskan masuk Dinas Regu II dan Dinas Regu III yang besarnya dapat dilihat pada daftar terlampir.

**Pasal 32****INSENTIF KHUSUS**

- 1 Pengusaha memberikan insentif khusus kepada pekerja yang diminta bekerja pada hari libur resmi dan pada hari-hari raya khusus yang besarnya dapat dilihat pada daftar terlampir.
- 2 Kepada anak-anak Pekerja yang mempunyai prestasi pendidikan yang menonjol sampai dengan juara kelompok ke-2 akan diberikan hadiah oleh Pengusaha. Macam dan jumlahnya ditentukan oleh Pengusaha.

**Pasal 33****PENSUN HARI TUA**

- 1 Pengusaha memberikan Pensiun Hari Tua pada seluruh pekerjanya yang diatur secara terpisah dalam skema perusahaan.
- 2 Pada dasarnya jaminan pensiun akan dibayarkan secara bulanan yang merupakan keinginan dari Pengusaha dalam rangka pernyataan rasa melindungi terhadap para Pekerja. Namun demikian Pekerja dapat mengajukan pembayaran pensiun secara lumpsum (sekaligus) yang akan dipertimbangkan oleh Pengusaha dan atas kebijaksanaan Pengusaha.
- 3 Ketentuan-ketentuan di atas akan ditinjau kembali dan disesuaikan dengan Undang-undang Dana Pensiun No. 11/1992, beserta peraturan pelaksanaannya bila mana pembentukan Dana Pensiun Perusahaan telah mendapat persetujuan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia.



**Pasal 34**  
**KEMUDAHAN LAIN**

- 1 Subsidi rekreasi diberikan kepada Pekerja setahun sekali yang besarnya seperti tercantum pada daftar terlampir.
- 2 Subsidi olah raga diberikan kepada Perkumpulan Olah Raga pekerja.
- 3 Bagi Pekerja yang beragama Islam disediakan ruang khusus untuk melaksanakan sholat.
- 4 Koperasi pekerja dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- 5 Kepada Pekerja yang telah mempunyai masa kerja minimum 1 (satu) tahun berturut-turut, Pengusaha memberikan 1 (satu) paket hasil produksi sendiri setiap tahun, paket ini diadakan, diatur serta dilaksanakan sepenuhnya atas kebijaksanaan Pengusaha.
- 6 Penghargaan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja tertentu diberikan semata-mata atas kebijaksanaan pengusaha.

**BAB VI**  
**DISIPLIN, KEBERSIHAN DAN KESEHATAN,**  
**KEAMANAN, KESELAMATAN KERJA**

**Pasal 35**  
**DISIPLIN**

- 1 Di pabrik, Pekerja tidak diperkenankan untuk meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dari atasannya atau memasuki bagian-bagian lain dari pada bagian di mana Pekerja tersebut ditugaskan, kecuali jika secara khusus ditugaskan untuk itu. Pekerja tidak boleh berlengah-lengah disekitar kamar-kamar santun, pintu-pintu masuk gedung atau di mana saja kehadirannya tidak diperlukan bagi tugasnya.
- 2 Pekerja tidak diperkenankan untuk ke pabrik di luar jam kerja yang ditetapkan : Pengecualian-pengecualian diberikan dengan ijin dari Pengusaha.

- 3 Pekerja diharuskan untuk berhati-hati sekali dalam menggunakan bahan baku, perkakas-perkakas, peralatan dan lain-lain barang milik Pengusaha.

**Pasal 36**  
**KEBERSIHAN DAN KESEHATAN**

- 1 Pekerja di pabrik diharuskan untuk mengusahakan agar dirinya selalu bersih dan representatif (baju seragam yang bersih, potongan rambut yang pantas dan tangan-tangan selalu harus dicuci setelah menggunakan kamar kecil), untuk menghindari pencemaran produk-produk jadi.
- 2 Pekerja di pabrik dilarang sama sekali untuk makan atau minum produk-produk jadi/bahan baku dalam pabrik kecuali dikuasakan untuk berbuat demikian selama melakukan pekerjaannya.
- 3 Dilarang sama sekali untuk meludah dalam halaman dan gedung-gedung pabrik dan dilarang merokok kecuali di tempat-tempat yang diberi tanda "Tempat Merokok".
- 4 Pekerja dilarang untuk membawa makanan dan atau minuman ke tempat kerja, kecuali pada tempat-tempat yang ditentukan oleh pengusaha.

**Pasal 37**  
**PEMERIKSAAN KESEHATAN TAHUNAN**

Setiap pekerja diharuskan melakukan medical check-up sekali dalam setahun dengan biaya sepenuhnya ditanggung Perusahaan. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, dan Pekerja tersebut menderita sakit yang berhubungan dengan materi check-up, maka Pekerja tersebut tidak berhak atas cuti sakit tersebut.

**Pasal 38**  
**KEAMANAN**

- 1 Pabrik mempunyai satu dinas keamanan terutama untuk melindungi milik perusahaan sendiri, akan tetapi para anggota dari dinas ini juga diberi kekuasaan untuk memeriksa setiap pekerja yang



memasuki atau meninggalkan halaman pabrik untuk mencari barang-barang terlarang yang tersebut di bawah ini :

- Senjata Api
  - Semua bentuk senjata untuk menyerang
  - Minuman keras, obat bius
  - Jika meninggalkan pabrik, Pekerja tidak boleh membawa barang-barang perkakas, peralatan, hasil-hasil jadi atau sisa produksi tanpa surat jalan yang sah.
- 2 Semua Pekerja yang bekerja di bagian-bagian Produksi, Tinshop (Pabrik Waru), Engineering tidak diperkenankan memakai anting-anting, cincin, gelang, jam tangan, dsb. Semua benda-benda tersebut tidak boleh dipakai sehubungan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan tidak untuk disimpan di loker pribadi.

#### Pasal 39

### KESELAMATAN KERJA

- 1 Pakaian kerja, tutup kepala, sepatu kerja serta kelengkapan keselamatan kerja harus dikenakan oleh Pekerja pada tempat-tempat tertentu.

- 2 Semua Pekerja harus mentaati aturan-aturan dan peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja yang berlaku untuk setiap bagian. Seperti yang tertuang dalam buku Pedoman Keselamatan Kerja yang dibagikan oleh Pengusaha.

- 3 Pengusaha menempatkan pos P3K dengan juru rawat pada hari dan jam-jam yang ditentukan. Di luar itu tiap bagian diperlengkapi dengan kotak P3K.  
Sarana angkutan dalam keadaan darurat siap selama 24 jam, yang boleh mempermudah ditunjuk oleh Pengusaha.

- 4 Pengusaha membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bertugas melaksanakan norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja. Tiap pekerja wajib mematuhi ketentuan tersebut.

Buku pegangan yang memuat dasar peraturan dan petunjuk keselamatan serta kesehatan kerja diberikan kepada tiap Pekerja untuk dipelajari dan dipatuhi.

Pelanggaran ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja akan dikenakan tindakan disiplin sampai dengan kemungkinan PHK.

- 5 RUMKITAL DR. RAMELAN dan RSUD PASURUAN ditunjuk Pengusaha untuk menangani Pekerja yang memerlukan pertolongan dengan segera.

- 6 Dalam hal terjadi kebakaran, ikuti tata cara pemadam kebakaran, Regu Pemadam Kebakaran siap selama 24 jam.

- 7 Ganti rugi karena kecelakaan kerja dilaksanakan sesuai dengan UU No. 3 tahun 1992 dan JAMSOSTEK.

8

### BAB VII

#### Pasal 40

### TATA CARA PENYELESAIAN KELUHAN

- 1 Adalah kehendak dari Pengusaha dan Serikat Pekerja bahwa tiap keluhan diselesaikan pada taraf seawah mungkin.

a) Pertama, tiap keluhan dari pekerja akan diperbincangkan dan diselesaikan dengan atasanya.

b) Jika ini tidak menghasilkan, maka Pekerja dapat mengajukan keluhannya kepada Kepala bagiannya.

c) Jika masih tidak dapat menghasilkan secara memuaskan, maka dengan sepengetahuan kepala Bagiannya dapat menghubungi Kepala Personalia.

d) Jika masih juga tidak memperoleh penyelesaian, maka keluhan itu dapat diajukan kepada manager pabrik, dan jika tiada penyelesaian, kepada Serikat Pekerja yang akan bertemu dengan manager Pabrik untuk mendapatkan penyelesaiannya.

- 2 Bilamana tetap tidak terdapat kesepakatan, maka penyelesaian keluhan tersebut akan dilaksanakan secara tripartit atau diteruskan ke P4D/P4P.



## BAB VIII

### Pasal 41

#### TINDAKAN DISIPLIN

1. Perusahaan dan Serikat Pekerja menyadari bahwa disiplin merupakan tanggung jawab bersama.
2. Perusahaan berhak untuk menetapkan ketentuan-ketentuan dan peraturan yang mengatur standar berperilaku, dan menerapkan tindakan perbaikan disiplin atas pelanggaran, yang dapat berupa tindakan seperti peringatan tertulis, dirumahkan, maupun pemutusan hubungan kerja.
3. Ketentuan-ketentuan dan peraturan mengenai standar berperilaku dan tindakan perbaikan disiplinnya ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip berikut ini:
  1. Pekerja dijamin haknya untuk membela diri melalui penyelidikan yang semestinya sebelum dikenakan tindakan disiplin atas Pekerja tersebut, yaitu Pekerja dijamin haknya atas kesempatan untuk:
    - a. Mendapat pemberitahuan tertulis mengenai dugaan pelanggaran dan penunjukan bukti-bukinya
    - b. Apabila dugaan tersebut terbukti, diberitahukan mengenai tindakan perbaikannya
    - c. Berkesempatan untuk melakukan pembelaan diri atas tuduhan dengan menyampaikan penjelasan secara tertulis dan disertai bukti-bukti yang mendukung
    - d. Berhak atas penyelidikan yang semestinya
  2. Tindakan perbaikan yang diambil sesuai dengan tingkat pelanggaran, seperti:
    - a. Pelanggaran ringan: mulai dari pengurangan lisan hingga pengurangan tertulis, tergantung pada frekuensi pelanggaran yang dilakukan pada suatu periode tertentu.
    - b. Pelanggaran sedang: mulai dari pengurangan tertulis hingga dirumahkan (dengan 50% upah) atau kemungkinan pemutusan hubungan kerja, tergantung pada frekuensi pelanggaran yang dilakukan pada suatu periode tertentu (misalnya: mangkir atau absen tanpa alasan yang dapat diterima)
    3. Tindakan perbaikan diambil secara bertingkat dalam hal pelanggaran pelanggaran:

Misalnya: dalam hal pelanggaran ringan saja:

Pelanggaran ke 1	pengurangan lisan
Pelanggaran ke 2	pengurangan tertulis
Pelanggaran ke 3	1-2 hari dirumahkan
Pelanggaran ke 4	4-5 hari dirumahkan
Pelanggaran ke 5	6-10 hari dirumahkan
    4. Yang dimaksud dengan pelanggaran pelanggaran adalah apabila seorang Pekerja melakukan pelanggaran dalam kurun waktu tertentu terhitung sejak dilakukannya pelanggaran sebelumnya. Apabila Pekerja melakukan suatu pelanggaran, dan selama kurun waktu tertentu tidak melakukan pelanggaran lain, maka pelanggaran yang sebelumnya dianggap gugur, dan bila kemudian pekerja melakukan pelanggaran kembali, maka tidak dianggap sebagai pelanggaran pelanggaran.
    5. Daftar standar beringkah laku akan diterbitkan dan disosialisasikan bersama dengan tindakan perbaikan yang sesuai, seperti:
      - a. Dalam hal kehadiran dan keterlambatan hadir
      - b. Dalam hal kinerja
      - c. Dalam hal keselamatan dan keamanan
      - d. Dalam hal higiene dan NGMP
      - e. Dalam hal kejujuran dan integritas
      - f. Dalam hal-hal lain yang tidak termasuk dalam butir a hingga e di atas
    4. Surat Peringatan berlaku untuk 1 (satu) tahun sejak tanggal dikeluarkannya surat peringatan tersebut, yang tembusannya diberikan kepada pengurus Serikat Pekerja. Dalam hal seorang pekerja mendapat 3 (tiga) kali surat peringatan dalam masa 1 (satu) tahun maka Perusahaan dapat mengajukan PHK. Dalam hal ini pihak Serikat Pekerja akan dimintakan pertimbangannya terlebih dahulu.”





**BAB IX**

**Pasal 42**

**MASA BERLAKUNYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**

1. Kesepakatan Kerja Bersama ini berlaku terhitung dari 14 Maret 2000 sampai dengan 31 Desember 2001.  
Apabila salah satu pihak bermaksud mengubah atau membatalkan kesepakatan ini pada akhir masa berlakunya, maka pihak tersebut harus menyampaikan maksudnya itu secara tertulis kepada pihak yang lain sekurang-kurangnya 60 hari sebelum berakhirnya masa berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama ini.  
Kecuali bila salah satu pihak memberikan pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya 60 hari sebelum berakhirnya masa berlaku kesepakatan ini yang bermaksud untuk membatalkan kesepakatan ini atau untuk menajutkan usul-usul perubahan/tambahan, maka sebelum perubahan dan/atau peraturan tambahan ini disetujui oleh kedua belah pihak, peraturan yang lama akan tetap berlaku.

**BAB X**

**Pasal 43**

**PEMBAGIAN BUKU KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**

1. Pengusaha akan membagi-bagikan buku Kesepakatan Kerja Bersama dan Buku Pedoman Keselamatan Kerja kepada setiap pekerja dengan lampirannya.
2. Setiap pekerja wajib membaca, mengerti, memelihara dan melaksanakan apa yang tersirat / tersurat dari kesepakatan Kerja Bersama ini.

Lampiran 1

Pasal	Subjek	Detail	Tahun	Keterangan
23	Bingkai	max Rp. 125.000	max Rp. 125.000	max. 2 tahun sekali
	Lensa	max Rp. 125.000	max Rp. 125.000	
	Telal	max Rp. 250.000	max Rp. 250.000	
27	Subsidi Transport			
	<5 km	Rp. 70.000	Rp. 70.000	
	5-30 km	Rp. 80.000	Rp. 80.000	
	>30 km	Rp. 85.000	Rp. 85.000	
30	Subsidi Kematian			
	Anak, Istri/Suami	Rp. 700.000	Rp. 700.000	
	Orang tua / Mertua	Rp. 350.000	Rp. 350.000	
30	Subsidi Pernikahan	Rp. 150.000	Rp. 150.000	
31	Subsidi Shift			
	Shift 2	Rp. 1.500	Rp. 1.700	
	(14.00 - 22.00)			
	Shift 3	Rp. 3.500	Rp. 4.000	
	(22.00 - 06.00)			
32	Insentip Hari Libur	Libur Nasional	Rp. 9.000	Rp. 10.000
	Hari Raya Keagamaan	Rp. 18.000	Rp. 20.000	
34	Subsidi Rekreasi	Rp. 150.000/Rp. 175.000		

Idul Fitri, Natal,  
Waisak, Nyepi



**KOMITMEN PADA MUSYAWARAH  
PEMBAHARUAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA 2000-2001  
ANTARA PENGUSAHA PT. NESTLÉ INDONESIA DENGAN  
SERIKAT PEKERJA PT. NESTLÉ INDONESIA  
DI HOTEL SURYA, 13-14 MARET 2000.**

1. Perusahaan akan memuat ketentuan-ketentuan berikut kedalam Kebijakan Perusahaan, meskipun tidak dimuat kedalam Kesepakatan Kerja Bersama :
  - a. Dalam hal karyawan meninggal dunia, cacat/sakit sehingga tidak dapat bekerja, atau pensiun, Perusahaan akan memberi prioritas kepada suami/istri atau anak yang telah cukup umur untuk bekerja, dengan ketentuan bahwa anggota keluarga tersebut dapat memenuhi persyaratan Perusahaan untuk mengisi lowongan yang tersedia.
  - b. Praktek yang saat ini diterapkan oleh Perusahaan dalam hal penghargaan masa kerja tertentu.
2. Komitmen Kedua belah pihak sebagaimana dimuat dalam KKB 1998-1999 yang lalu (hal. 59) adalah tetap tidak berubah, dan dianggap berlaku.

Komitmen tersebut adalah :

**KEGIATAN SGA**

Kegiatan SGA adalah merupakan kegiatan diluar jam kerjayang sedapat mungkin memerlukan kesukarelaan. Perlakuan terhadap hasil kerja SGA sedang diolah untuk memperoleh implementasi yang sesuai dengan kultur Pekerja PT. Nestlé Indonesia dengan mengutamakan tujuan bersama baik Perusahaan maupun Pekerja.

**WAKTU ISTIRAHAT PEKERJA**

- Pengusaha sedapat mungkin memberikan istirahat sekurang-kurangnya 8 jam setiap hari dengan cara :
- Pengaturan kembali rotasi jam kerja bagi Pekerja yang bersangkutan
- Pengalokasian kembali tenaga kerja.

**BIAYA PENGUBATAN (PAWAT INAP)**

Untuk kasus tertentu akan dipertimbangkan oleh Pengusaha dengan kebijaksanaan tersendiri (hal ini bila biaya rawat inap melebihi ketentuan yang telah ditentukan oleh Pengusaha).

**PENGHARGAAN KARYAWAN**

Penghargaan kepada Pekerja yang telah memiliki masa kerja tertentu diberikan semata-mata atas kebijaksanaan Pengusaha

**ISTILAH KERJA**

Pekerja yang mendapat perlakuan sesuai KKB adalah mereka yang berstatus Pekerja tetap dan tidak termasuk Pekerja kontrak ataupun harian.



DELEGASI PERUNDINGAN

Anggota Alternatif :

PIHAK SERIKAT PEKERJA

PIHAK PENGUSAHA

PIHAK SERIKAT PEKERJA

PIHAK PENGUSAHA

Herry Purnomo

Derajat Andi Mura

Sumardi Santoso

Edi Prajitno

Sidik Sumarsono

Sonny Effendhi

Suwardi Lasiman

Heriyanto

Budi Setyono

Salahuddin N Endin

Suci Wardani

Max E. Apitule

Gatot Suworo

Budi Utomo

Masruri

Ewin Soewastika

Firdausi Illiyin

Agus Fajar

B. Sugiharto

Susilo Budiono

B. Mardiono

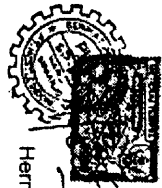
Ariefai Djarnil



DISETUJUI OLEH KEDUA BELAH PIHAK  
DI PATRA SURABAYA HILTON HOTEL  
TANGGAL 3 APRIL 2000

SERIKAT PEKERJA  
PT Nestlé Indonesia  
Pabrik Waru – Sidoarjo

PENGUSAHA  
PT Nestlé Indonesia  
Pabrik Waru – Sidoarjo



Herry Purnomo  
Ketua

W. Müller  
Factory Manager – VP

*[Handwritten signature]*

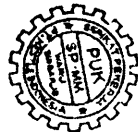
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Masruri  
Ketua

*[Handwritten signature]*  
Riepko Krijthe  
Factory/Manager – VP

PT Nestlé Indonesia  
Pabrik Kejayan – Pasuruan

PT Nestlé Indonesia  
Pabrik Kejayan - Pasuruan



Herry Purnomo  
Ketua

W. Müller  
Factory Manager – VP

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Masruri  
Ketua

*[Handwritten signature]*  
Riepko Krijthe  
Factory/Manager – VP

PT Nestlé Indonesia  
Pabrik Kejayan – Pasuruan

PT Nestlé Indonesia  
Pabrik Kejayan - Pasuruan



Dr. MUZNI TAMBUSAI, MSc  
Nip. 140058574

MENYAKSIKAN  
Kepala Kantor Wilayah  
Departemen Tenaga Kerja Prop. Jawa Timur



Dr. MUZNI TAMBUSAI, MSc  
Nip. 140058574

MENYAKSIKAN  
Kepala Kantor Wilayah  
Departemen Tenaga Kerja Prop. Jawa Timur

DISETUJUI OLEH KEDUA BELAH PIHAK  
DI PATRA SURABAYA HILTON HOTEL  
TANGGAL 3 APRIL 2000

SERIKAT PEKERJA  
PT Nestlé Indonesia  
Pabrik Waru – Sidoarjo

PENGUSAHA  
PT Nestlé Indonesia  
Pabrik Waru – Sidoarjo







