

ANISYA NOVARITA

**KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA WANITA DI P.T AJINOMOTO, MOJOKERTO**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

SKRIPSI

**KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
SEBAGAI PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA WANITA DI P.T AJINOMOTO
MOJOKERTO**

SKRIPSI
DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI
GELAR SARJANA HUKUM

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



DR. M.L. Souhoka, S.H., M.S
NIP. 130873453

Penyusun



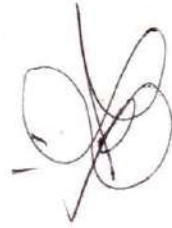
Anisya Novarita
Nim. 039714473

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001

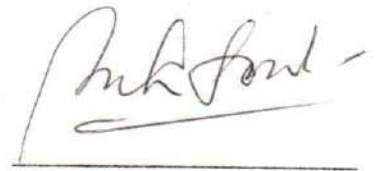
Telah diuji pada tanggal 2 Juli 2001

TIM PENGUJI :

Ketua : R. Indiarso, S.H.



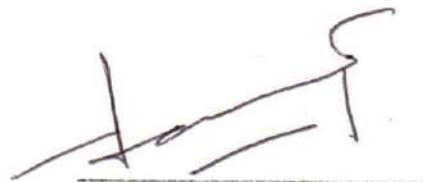
Anggota : 1. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.



2. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



3. Lanny Ramli, S.H., M. Hum.



HIDUPKU ! PERJUANGANKU !

(Adolf Hitler)

“...HIDUP adalah perjuangan
bukanlah arah dan tujuan
hidup adalah perjalanan...”

by. Dhani "DEWA" Ahmad

Mungkin ini bukan yang terbaik,
tapi ini adalah hasil kerja dan pikiran
dari seorang calon sarjana.
Aku persembahkan bagi kedua orang tuaku,
adik-adikku,
serta orang yang aku sayangi...

Bismillahirrohmaanirrohiim,...

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya, akhirnya selesai sudah penulisan skripsi ini yang berjudul “Kesepakatan Kerja Bersama Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Di P.T Ajinomoto, Mojokerto”

Penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya.

Suatu kebahagiaan tersendiri pada saat selesainya skripsi ini. Setelah melalui perjuangan yang cukup berat dan melelahkan sampai dengan benar-benar “selesai” skripsi ini. Untuk menghasilkan skripsi ini, juga berkat adanya bantuan, ide, saran dan curahan waktu yang telah saya terima dari pihak-pihak yang sangat membantu baik formil, materiil dan spirituil, untuk itu perkenankan saya mengucapkan terima kasih, hormat yang setulusnya pada :

- Bapak dan ibuku di Mojokerto, yang telah banyak memberi dorongan, semangat materiil dan spirituil, akhirnya saya lulus....

Adik-adikku yang selalu berdoa dan menghiburku Dina dan Putri. Nenek Mutiyam, Mas Andri, Mbak Nia, Mbak Shinta yang selalu ikut mendoakanku.

- Mas Yanuar dan keluarga di Mojokerto, terima kasih atas kebaikan dan doanya.
- Bapak Maarten L. Souhoka selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

- Ibu Tutik Wahyuningsih selaku dosen wali yang telah memberi nasihat, bimbingan, pengarahan selama masa kuliah di Fakultas Hukum ini.
- Bapak dan Ibu dosen penguji, yang telah meluluskan saya waktu ujian skripsi . Juga terima kasih pada para staf dosen Fakultas hokum sekalian.
- Para staf P.T Ajinomoto, Mojokerto : Bapak Mujib (terima kasih atas doa dan bimbingannya), Bapak Yosi, serta mbak-mbak yang sudah meluangkan waktu kerjanya untuk saya wawancara, juga pada Bapak Satpam atas keramahannya.
- Adit...kamu baik baik sekali selalu nemenin aku waktu sedang sibuk-sibuknya ngerjain skripsi, yang selalu membuat aku tertawa, kangen, dan sebagainya...(juga buat si romi)
- Orang-orang yang selalu baik sama aku :
 - Dicky (FH '96) terima kasih atas ide skirpsinya, buat pinjaman buku-buku selama kuliah, nasihatnya, dan untuk semua kebaikanmu selama ini.
 - Hery cahyono (FE '96) terima kasih atas udah ngajari aku ngetik, nasihatnya, doa, dan semua kebbaikannya selama ini yang nggak bisa ditulis.
- Sahabat-sahabatku : Eva, Dina, Wanti (kemana kalian waktu aku ujian skripsi ? tapi yang penting akhirnya kita lulus juga yaa). Yulis (kita adalah teman seperjuangan, berangkat bersama dan lulus bersama). Semoga persahabatan kita kan tetap seperti ini.
- Teman-teman baikku Wahyu (bayek), Heddy, Adhim, Frans terima kasih atas persahabatan kita selama ini.

- Anak kost Bu Supodo : Femala (teman sekamar yang selalu nemenin aku tidur dan belajar tiap hari), Nurul dan Lenni (rukun selalu yaa), Rika, Iim, Ningrum, Sulis, Dyah (makasih atas doanya), dan Elyne Olive, pesanku cintailah kost-kostan kita ini dan patuhilah petunjuk Ibu kost kalian yaa.
- Teman-teman KKN XXIII Desa Kerjen, Srengat, Blitar : Tia (si gila tapi tetap seperti bidadari), Anna (si seronok), Yuli (si cuek), Rika (yang centil), Dilla (si lugu), Renee (yang selalu bikin aku tertawa), Mas Lokes (yang selalu sabar), Adji (maaf jika aku punya salah ke kamu), Aditya (yang juga termasuk temen KKN), Anton (sang petualang), Ken (idola desa), kalian adalah temen, sahabat, dan kenangan indah buat aku.
- Teman-teman FH '97 semuanya yang nggak mungkin aku sebut satu-satu semoga sukses untuk kalian semuanya.
- Orang-orang rentalan “bete” makasih atas diskonannya yaa.

Dalam skripsi ini saya menyadari akan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada. Untuk itu saya mengharapkan saran, kritik, dari berbagai pihak atas skripsi ini. Harapan saya, semoga skripsi ini dapat membantu para pembaca bagi kepentingan studinya dan penulisan-penulisan ilmiah selanjutnya, serta bagimu Almamater...

Surabaya, Juli 2001
Penulis

Anisya Novarita

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Motto	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Bab I. Pendahuluan	1
1. Permasalahan : Latar Belakang Dan Perumusan	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul	8
4. Tujuan Penulisan	8
5. Metode Penelitian	9
a. Pendekatan Masalah	9
b. Sumber Data	9
c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	10
d. Analisis Data	10
6. Pertanggungjawaban Sistematika	11
Bab II. Peranan Kesepakatan Kerja Bersama	13
1. Landasan Hukum Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama	15
2. Isi Kesepakatan Kerja Bersama	17
3. Kesepakatan Kerja Bersama Menciptakan Ketenangan Kerja Dan Kelangsungan Usaha	19
4. Kesepakatan Kerja Bersama Mengikat Pekerja dan Pengusaha	24

P.T Ajinomoto Mojokerto	29
1. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Pekerja Wanita	
Terhadap Produktivitas Kerja	29
a. Penyakit umum	30
b. Kecelakaan kerja	32
c. Hamil	34
d. Keadaan gizi	35
2. Pelaksanaan Hak Cuti Bagi Pekerja Wanita	36
a. Cuti Haid	37
b. Cuti Sakit	39
c. Cuti Hamil	40
d. Cuti Tahunan	41
3. Pelaksanaan Pemberian Jaminan atau Tunjangan Bagi Pekerja Wanita	44
a. Jaminan Pengobatan	44
b. Jaminan Kelahiran	46
c. Jaminan Akibat Kecelakaan Kerja	47
d. Tunjangan Hari Raya	50
e. Tunjangan Kematian	50
f. Jaminan Hari Tua	51
Bab IV. Kesimpulan dan Saran	53
1. Kesimpulan	53
2. Saran	53

Lampiran : IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

1. Surat Bukti Survey
2. Kesepakatan Kerja Bersama P.T Ajinomoto
3. Ralat KKB 2000-2001

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Perumusan

Pembangunan nasional Indonesia dilaksanakan dengan tujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Untuk selanjutnya disebut dengan UUD1945). Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan suatu kualitas sumber daya alam dan sumber daya manusia yang saling mendukung, sehingga diperlukan suatu upaya peningkatan sumber daya manusia sebagai pelaku dan pendukung utama pembangunan nasional. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya pemberian jaminan hidup kepadanya beserta keluarganya atau dengan kata lain peningkatan taraf hidup rakyat Indonesia sendiri. Sebaliknya jaminan hidup itu tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak memiliki pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya beserta keluarganya.

Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan kerja merupakan suatu hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan kerja itu, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dimulai. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting untuk dipikirkan dan dipecahkan demi terciptanya kelancaran pembangunan harus senantiasa mengusahakan terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan demikian maka dapat tercapai suatu

peningkatan produksi dan juga pemerataan hasil pembangunan bagi seluruh rakyat Indonesia. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja merupakan kebijaksanaan yang bersifat menyeluruh disegala sektor. Hal ini berarti bahwa segala program pembangunan harus senantiasa mengusahakan terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan demikian maka dapat tercapai suatu peningkatan produksi dan juga pemerataan hasil pembangunan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dengan lajunya pembangunan meningkatkan pula pembangunan disektor industri. Selanjutnya terlihat pula bertambahnya pabrik-pabrik didaerah perkotaan dan pinggiran kota yang akan membuka lapangan kerja baru. Akibatnya dari pembangunan industri ini lapangan kerja semakin luas, bukan hanya bagi para pria, tapi juga bagi para wanita. Di Indonesia sebagaimana telah terjadi di negara-negara berkembang lainnya, bahwa pembangunan industri pada kenyataannya menyebabkan keikutsertaan wanita dalam bidang ketenagakerjaan, dalam arti juga terlibat sebagai tenaga kerja.

Adanya partisipasi wanita di bidang ketenagakerjaan, pada dasarnya dipengaruhi oleh fungsi wanita itu sendiri, yaitu :

1. Wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga dalam suatu keluarga (sebagai fungsi intern);
2. Wanita sebagai warga negara dan anggota masyarakat pada umumnya yang bergerak dalam kehidupan sosial masyarakat, ekonomi, dan politik (sebagai fungsi ekstern).

Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Disini menunjukkan persamaan hak bagi warga negara pria maupun wanita. Kemudian dalam Undang-Undang No. 14 Th 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (untuk selanjutnya disebut dengan UUP Tenaga Kerja), secara tegas melalui Pasal (2), yaitu dalam menjalankan ketentuan pasal tersebut serta dalam peraturan pelaksanaannya tidak diperbolehkan diadakannya diskriminasi. Pasal 27 UUD 1945 merupakan landasan filosofis bagi peraturan-peraturan yang dibentuk tersebut (mengenai persamaan hak bekerja bagi pria dan wanita), bahwa dalam memperoleh pekerjaan tidak dikenal adanya perbedaan antara pria dan wanita, dengan perkataan lain bahwa wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sama sebagaimana pria dalam segala kegiatan pembangunan karena tidak terlepas dari tujuan sebenarnya yakni para wanita tersebut untuk bekerja yang tidak semata-mata karena dorongan ekonomi tapi juga dalam rangka membantu mencukupi kebutuhan rumah tangganya, kebutuhan akan status, dan kebutuhan akan pengakuan diri. Dilain pihak, alasan sebuah pabrik menggunakan tenaga kerja wanita adalah menganggap buruh wanita sebagai bujangan, disini karena disamakan artinya karena mereka bukan sebagai pencari nafkah yang utama.

Dengan demikian mendorong majikan untuk tidak menaikkan upah pekerja wanita karena menganggap tanggungannya tidak ada. Selain itu para majikan menganggap mereka sebagai tenaga kerja yang cukup murah, lebih tekun dan teliti, tidak banyak tuntutan, produktivitasnya lebih tinggi, sehingga biaya

produksi per-unit bisa lebih murah, oleh karena itu majikan ini cenderung menerima tenaga kerja wanita.¹

Sesuai dengan kodratnya, seorang wanita mempunyai sifat yang khusus karena kodrat itulah dan fungsinya dalam kaitannya sebagai peran gandanya melahirkan generasi penerus dari pembangunan itu sendiri. Namun ada kalanya seorang wanita adalah makhluk yang lemah, yang pada saat tertentu harus memenuhi kodrat alam, misalnya : saat hamil, melahirkan anak, haid, ataupun pada saat dia dalam keadaan gugur kandungan.

Oleh karena itu, perlindungan terhadap tenaga kerja wanita harus diarahkan untuk melindungi, memelihara dan menjaga norma-norma kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana tertuang dalam GBHN 1999 Bab IV mengenai “Kedudukan dan Peranan Perempuan” bahwa :

“Meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender”.

Sebagaimana kita ketahui dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, telah menjamin persamaan hak dan kewajiban antara pria dan wanita. Wanita pada dasarnya tidak dilarang melakukan pekerjaan, tapi hanya dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Namun disamping itu di dalam Hukum Perburuhan

¹ Syaniar Mahnida, “Masalah Permasalahan-Permasalahan Menyangkut Wanita sebagai Tenaga Kerja”, Makalah Seminar Pengembangan Kajian Ilmiah Terhadap Masalah-Masalah Hukum dan Wanita (PPMUI dan Jurusan Hukum), Masyarakat dan Pembangunan FH UI, Jakarta, 1990, hlm 2..

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA.
terdapat ketentuan yang khusus mengatur kedudukan tenaga kerja wanita yang
disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :²

1. Ada norma-norma kesusilaan yang berakar dalam kebudayaan yang perlu diperhatikan dalam mendayagunakan tenaga kerja wanita;
2. Ada pekerjaan-pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan wanita;
3. Wanita mempunyai fungsi reproduksi yang lain dari pria. Selama hamil dan pada saat bersalin atau gugur kandungan, wanita berada dalam kondisi fisik yang memerlukan perawatan khusus. Disamping itu ada wanita pada saat haid mengalami gangguan kesehatan.

Dalam menjalankan pekerjaannya, selain pekerja mendapatkan haknya juga harus melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja, hal tersebut diatur dalam Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (untuk selanjutnya disebut KUH Perdata) bahwa selain pekerja pengusaha pun selain mendapat haknya, dari para pekerja juga harus menjalankan kewajibannya. Pekerja yang pada dasarnya mempunyai posisi lemah secara ekonomis dari pada pengusaha yang mempunyai kedudukan ekonomi lebih kuat sangat memerlukan perlindungan hukum. Disini tidak dapat dipungkiri apabila pengusaha mempunyai kekuasaan untuk berbuat apasaja terhadap pekerjanya. Untuk itu perlu adanya jaminan yang dapat melindungi para pekerja dan pengusaha. Jaminan tersebut berupa Kesepakatan Kerja Bersama (untuk selanjutnya disebut KKB). Merupakan salah satu perwujudan atau penerapan hubungan industrial di perusahaan. Selain itu KKB pada dasarnya memuat hak dan kewajiban pekerja termasuk didalamnya tentang syarat-syarat kerja yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Dengan adanya KKB maka pengusaha akan mempunyai kejelasan mengenai hak dan kewajiban

²Fatimah Yunus, "Pelaksanaan Perundang-undangan Bagi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia Dalam Praktek", Hukum dan Pembangunan, Februari, 1992, hlm 64.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
baik dalam peningkatan produksi maupun dalam rangka peningkatan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka saya akan mengetengahkan permasalahan sampai sejauh mana pelaksanaan KKB P.T Ajinomoto Indonesia, terutama bagi pekerja wanita. Dalam rangka melengkapi data penyusunan skripsi ini saya melakukan survey di perusahaan tersebut.

Dari latar belakang diatas, maka saya merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peran KKB dalam menciptakan suatu ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan ?
2. Bagaimana bentuk-bentuk perlindungan hukum dalam hal pemberian hak cuti dan pemberian jaminan atau tunjangan bagi para pekerja wanita di PT. Ajinomoto Indonesia ?

2. Penjelasan Judul.

Skripsi ini disajikan dengan judul :

“Kesepakatan Kerja Bersama Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Di P.T AJINOMOTO Mojokerto”.

Kesepakatan Kerja Bersama adalah suatu perjanjian yang di buat antara perusahaan dengan serikat pekerja yang berisi tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dan sekaligus berperan sebagai sarana untuk menciptakan, membina, memelihara keserasian kepentingan dan rasa saling menghormati antara pengusaha dengan serikat pekerja berdasarkan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila.

diberikan lewat jalur hukum apabila hak-hak tenaga kerja yang dilindungi oleh undang-undang itu tidak dilaksanakan sebagai mana mestinya. Atau suatu upaya-upaya hukum dalam rangka melindungi, memelihara dan menjaga pekerja wanita melalui peraturan perundang-undangan agar norma-norma perlindungan yang layak bagi kemanusiaan dapat berfungsi dengan baik.

Sedangkan pekerja wanita, pekerja adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dengan menerima upah.³ Kata wanita menunjukan pada jenis kelamin dari pekerja itu. Jadi istilah pekerja wanita yaitu seorang wanita yang bekerja pada orang lain yang menerima upah tertentu.

P.T Ajinomoto adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (P.T) yang merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) antara Indonesia dan Jepang bergerak dibidang usaha Monosodium Glutamat (MSG). P.T Ajinomoto berlokasi di Jalan Raya Mlirip, Jetis, Mojokerto yang mempunyai luas sebesar 35 Ha, dengan jumlah pekerja 806 orang. Jumlah tersebut tidak termasuk dalam jumlah pekerja harian, karena dalam hal ini saya lebih berorientasi pada pekerja tetap yang sudah terikat dengan KKB. Sedangkan untuk pekerja harian tidak termasuk dalam KKB tetapi tetap memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap. Dalam skripsi ini, saya mengambil sampel berupa KKB dari

³ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet X, Djambatan, Jakarta, 1992, hlm 26.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

tahun terakhir 2000, karena untuk pembuatan KKB 2001 belum selesai akibat dari masalah intern perusahaan.

3. Alasan Pemilihan Judul.

Alasan pemilihan judul skripsi ini adalah karena pada saat ini banyak perusahaan yang mempekerjakan wanita di dalam proses produksinya. Tidak jarang terjadi peristiwa yang sering merugikan pihak pekerja wanita. Peristiwa tersebut terjadi karena banyak perusahaan-perusahaan ataupun dalam hal ini pengusaha sendiri kurang memperhatikan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja wanita yang mungkin tidak tahu atau tidak berani memperjuangkan haknya. Dan adanya pengusaha yang tidak menepati kewajibannya seperti yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati bersama.

Maka dari itu perusahaan perlu mengetahui kepentingan pekerjajanya khususnya pada pekerja wanita, harus mendapatkan perhatian lebih karena secara kodrati mereka mempunyai fungsi reproduksi yang menentukan kualitas manusia Indonesia dan hasil pekerjaan mereka, terutama pada saat hamil, melahirkan dan haid. Hal ini yang harus diperhatikan dan diberikan perlindungan hukum agar pengusaha tidak semena-mena.

4. Tujuan Penulisan.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas dan persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan hukum di Universitas Airlangga,

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Surabaya. Disamping itu juga didasarkan atas keinginan saya untuk menyumbangkan pemikiran yang diharapkan dapat menyoroti masalah ketenagakerjaan dengan segala dampak yang menyertainya dan yang perlu dipertimbangkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Dalam hal ini saya juga menyadari bahwa tidak semua peraturan perundang-undangan dapat dijalankan sebagaimana mestinya.

5. Metode Penelitian.

a. Pendekatan Masalah :

Dalam skripsi ini, saya menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah dengan menelaah permasalahan tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.

Selain pendekatan yuridis normatif, dalam skripsi ini juga dengan melakukan pendekatan melalui berkas-berkas KKB P.T Ajinomoto. Fungsi dari pendekatan ini adalah agar penyusunan skripsi ini mempunyai data-data yang lengkap, yaitu selain dari undang-undang secara normatif, juga diambil dari fakta yang terjadi dalam praktek sehari-hari.

b. Sumber Data :

Sumber data dalam penyusunan skripsi ini diperoleh dari dua sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

- Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dari observasi langsung atau survey atau penelitian lapangan dan wawancara baik pada staf maupun para pekerja;
- Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, majalah, serta peraturan perusahaan yaitu KKB dari perusahaan yang disurvey.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data:

Pelaksanaan pengumpulan data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan memahami dua metode, yaitu :

1. Melalui studi kepustakaan, dimana data-data tersebut diperoleh dari berbagai literatur atau buku-buku, tulisan-tulisan, majalah, peraturan perundang-undangan yang masih berlaku pada saat penyusunan skripsi ini;
2. Mengadakan studi lapangan yaitu suatu kegiatan pengumpulan data secara langsung melalui wawancara dengan narasumber P.T Ajinomoto. Pengumpulan data dilaksanakan pada obyek penelitian dilapangan guna memperoleh data atau bahan yang obyektif dan data yang mendekati kebenaran yang sesuai dengan keadaan sekarang dan dapat dipertanggungjawabkan;
3. Berkas KKB P.T Ajinomoto.

Dari hasil data yang diperoleh, diolah dengan memisahkan kedalam bab-bab dan sub bab, sehingga memudahkan penulisan serta mencegah terjadinya kerancuan dalam penulisan.

d. Analisa Data :

Data yang telah diperoleh kemudian di analisa dengan menggunakan metode diskriptif komparatif dan metode analisa.

Metode diskriptif adalah metode yang memaparkan dan menafsirkan data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi. Metode komparatif adalah metode yang membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan. Metode analisa adalah metode data yang diperlukan, dikumpulkan, disusun, dipelajari secara keseluruhan, kemudian disimpulkan dan dicari masalah dalam skripsi ini.

6. Pertanggungjawaban Sistematika.

Untuk memudahkan pemahaman dari skripsi ini, maka kerangka skripsi ini dibagi dalam beberapa bab dan masing-masing bab dibagi dalam sub bab.

Dalam Bab I : Pendahuluan berisi gambaran umum dari permasalahan dan isi skripsi ini. pendahuluan tersebut menguraikan tentang latar belakang permasalahan, penjelasan judul, alasan pemilihan judul skripsi, tujuan penulisan, metodologi penelitian, sampai dengan pertanggungjawaban sistematika. Bab ini sekaligus dijadikan pengantar untuk menjelaskan pembahasan yang lebih lanjut pada bab-bab berikutnya.

Bab II : Tentang peran KKB dalam memberikan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi pengusaha. Akan dibahas mengenai landasan hukum pembuatan KKB, isi dari Kesepakatan Bersama. Selanjutnya juga akan dibahas mengenai fungsi KKB sebagai sarana untuk menciptakan

ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan. Dimana dengan adanya KKB akan mengikat para pekerja dan pengusaha. Di bagian akhir terdapat sebagian atau gambaran singkat mengenai KKB P.T Ajinomoto.

Bab III : Tentang pelaksanaan perlindungan melalui pemberian cuti dan jaminan atau tunjangan. Akan membahas mengenai faktor-faktor yang diperlukan dalam usaha perlindungan tersebut, pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja wanita di P.T Ajinomoto berupa cuti haid, cuti hamil, cuti sakit, cuti tahunan, dimana pemberian cuti ini sangat penting bagi pekerja wanita mengingat secara kodrati keadaan fisik wanita yang relatif lemah. Disamping itu pelaksanaan pemberian jaminan tidak kalah penting karena dengan adanya jaminan tersebut akan berpengaruh juga pada pelaksanaan proses produksi serta peningkatan hasil produksi yang di inginkan majikannya antara lain : tunjangan pengobatan, tunjangan melahirkan, jaminan akibat kecelakaan kerja, tunjangan hari raya, tunjangan kematian, serta jaminan hari tua. Dari keseluruhan uraian dalam penyusunan skripsi ini ditutup dengan,

Bab IV : Yang merupakan bab penutup. Bab ini berisikan kesimpulan dari pembahasan yang terdapat dalam bab-bab terdahulu dan berisikan saran-saran tambahan dan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan.

Peranan Kesepakatan Kerja Bersama

Dalam berbagai tulisan ataupun slogan tentang perburuhan sering dijumpai adagium yang berbunyi : “pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini memang sekilas biasa-biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih lanjut akan terlihat kebenarannya. pekerja atau buruh dikatakan sebagai “tulang punggung”, karena memang mereka mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya para pekerja atau buruh tersebut tidak akan mungkin perusahaan itu dapat berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁴

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu diadakan pemikiran agar para pekerja tersebut dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan suatu ketenangan dan keadaan lingkungan yang baik bagi pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin. Pemikiran- pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan terhadap

⁴Zainal Asikin (et. al), Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet-II, P.T Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1991, hlm-75

hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang baik dalam lingkungan kerja itu.⁵

Untuk mengembangkan suatu hubungan kerja yang lebih baik antara pengusaha dan pekerja, dibutuhkan suatu tatanan hukum yang mampu melindungi kedua belah pihak, terutama pekerja. Tatanan atau aturan hukum yang sesuai itu adalah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang didalamnya mengatur hak dan kewajiban pekerja.

KKB merupakan sarana yang mengatur adanya hubungan kerja. Oleh karena itu KKB harus mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja, agar keduanya, yaitu antara pengusaha dan pekerja mendapatkan jaminan atau kepastian akan hak-haknya. Sebagaimana kita ketahui bersama, bahwa hubungan antara hak dan kewajiban adalah hubungan yang bersifat timbal balik, dimana salah satu pihak adalah merupakan kewajiban bagi pihak yang lain. Begitu pula dengan kewajiban salah satu pihak adalah hak bagi yang lain. Jadi jika kedua belah pihak sama-sama memiliki itikad baik untuk melaksanakan kewajiban masing-masing, maka dapat dipastikan bahwa kedua belah pihak juga akan dapat menerima haknya dengan utuh, dalam artian tidak akan terjadi pemerkosaan hak oleh pihak yang lain.

Untuk menjamin agar kedua belah pihak dapat menerima haknya dengan utuh, maka diperlukan adanya suatu perjanjian atau kesepakatan diantara kedua belah pihak tersebut. Perjanjian atau kesepakatan tersebut akan lebih mempunyai kekuatan yang mengikat apabila dituangkan dalam bentuk tertulis dihadapan

⁵ ibid.

pejabat yang berwenang menangani hal tersebut dan disaksikan oleh para saksi.

Jika perjanjian atau kesepakatan tersebut sudah dituangkan dalam bentuk tertulis, maka jika terjadi suatu *wanprestasi* atau kelalaian untuk melaksanakan kewajibannya, maka pihak yang lama atau yang mendapat *tegen prestasi*, dapat mempertahankan haknya dengan cara memaksa pihak pertama untuk melaksanakan kewajibannya. Jika pihak pertama tersebut tetap tidak melaksanakan kewajibannya tanpa adanya suatu alasan yang jelas (itikad baik), maka pihak lain yang merasa dirugikan tetap dapat mempertahankan haknya dengan cara menuntut pihak pertama ke pengadilan, maka perjanjian atau kesepakatan yang dibuat oleh kedua pihak tersebut dapat digunakan sebagai alat bukti di depan sidang pengadilan.

1. Landasan Yuridis Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama

Keberadaan Perjanjian Perburuhan (KKB), pada mulanya diatur dalam Pasal 1601 n KUH Perdata, yang menentukan bahwa :

Ayat (1), Tiap janji antara majikan dan buruh yang bertentangan dengan suatu perjanjian perburuhan yang mengikat mereka berdua, harus dibatalkan atas tuntutan dari tiap pihak pada perjanjian itu, akan tetapi kecuali majikan itu sendiri.

Ayat (2), Yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan (sekarang KKB) adalah suatu peraturan yang di buat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau suatu atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Undang-Undang Nomor. 21 tahun 1954 (UU No. 21 Th. 1954), tentang Perjanjian Perburuhan, yang di dalamnya mengatur tentang :

- a. Pengertian tentang perjanjian perburuhan ;
- b. Keharusan perjanjian perburuhan dibuat secara resmi dan mengamanatkan pada peraturan pemerintah untuk menentukan tentang cara membuat dan mengatur perjanjian;
- c. Kewajiban-kewajiban serikat buruh;
- d. Kewajiban perjanjian pekerja tunduk pada perjanjian perburuhan;
- e. Jangka waktu dan perpanjangan perjanjian perburuhan.

Untuk selanjutnya Undang-undang ini dilaksanakan oleh Peraturan Pemerintah Nomor. 49 tahun 1954 (PP No. 49 Th. 1954) tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan.

Dalam perkembangannya keberadaan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Per. 01/Men/1985, tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, yang sebelumnya diperkuat lagi dengan adanya Kesepakatan Bersama Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tentang Penyempurnaan Pelaksanaan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama Nomor. 5 tahun 1984.

Sedangkan pola Hubungan Industrial Pancasila itu sendiri sampai saat ini berlakunya berdasarkan asas konsensus yang bersifat nasional pada tanggal 7 Desember 1974 dan baru sebelas tahun kemudian diikuti pula oleh suatu

2. Isi Kesepakatan Kerja Bersama

Dalam Pasal 1 ayat (1) UU No.21 Th 1954, LN. 1954-69, tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Majikan (untuk selanjutnya istilah perjanjian perburuhan disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama). KKB didefinisikan sebagai suatu perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam Perjanjian Kerja. Dari segi hukum, upaya perlindungan hukum bagi pekerja dilakukan melalui pembentukan suatu KKB. Dengan berlakunya KKB dalam suatu perusahaan, maka perjanjian kerja yang dimuat antara pekerja dan pengusaha, dalam perusahaan yang bersangkutan harus bersumber pada KKB tersebut. Dengan demikian, isi perjanjian kerja dapat memenuhi kepentingan pekerja dan pengusaha.⁶

KKB sendiri pada umumnya berisikan tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban serta syarat-syarat kerja bagi para pekerja beserta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha yang dituangkan dalam suatu bab-bab dan pasal-pasal. Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha adalah berbanding terbalik, yang artinya hak pengusaha adalah kewajiban pekerja, begitu juga dengan hak pekerja

⁶ M.L. Souhoka, "Aspek-Aspek Kesepakatan Kerja Bersama", *Yuridika*, No.4 Th.XII, Juli-Agust 1997, hlm 33.

adalah kewajiban dari pengusaha. Dalam hal ini adalah bersifat saling membutuhkan dan menguntungkan antara kedua belah pihak, yaitu antara pekerja dan pengusaha untuk dapat saling memenuhi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak tersebut. Bahwa antara kedua pihak tersebut harus terlebih dulu melaksanakan kewajibannya dan jika kewajiban telah dilaksanakan, maka pihak yang lain tidak boleh menunda pelaksanaan hak pihak yang telah melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya, maka pengusaha harus membayar upah pekerja itu jika waktunya untuk menerima upah telah tiba. Pengusaha tidak boleh menunda waktu pembayaran upah pekerjanya, kecuali telah ada kesepakatan diantara kedua pihak. Untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban inilah, maka dibutuhkan suatu sarana dalam bentuk tertulis yaitu KKB.

Kewajiban pengusaha yang diatur dalam KKB antara lain adalah : membayar upah pekerja, memberikan fasilitas-fasilitas tertentu yang dapat menunjang produktivitas pekerja, seperti jaminan sosial dan jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja. Sedangkan kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh pengusaha dan melaksanakan tata tertib perusahaan. Isi KKB pada umumnya dapat kita lihat pada PP. No. 49 Th. 1954 , tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 1 tahun 1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Dalam PP No. 49 Th. 1954 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 1 tahun 1985 tersebut dijelaskan hal-hal apa saja yang harus tercantum dalam suatu KKB.

(Kesepakatan Kerja Bersama) harus memuat :

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja;
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum;
- c. Nomor serta tanggal pendaftaran serikat pekerja pada Departemen Tenaga Kerja;
- d. Tanggal penandatanganan.

Isi ketentuan yang terdapat dalam suatu KKB sangat bervariasi, tergantung pada tingkat kemajuan dan kondisi dari perusahaan serta hasil kesepakatan yang dicapai antara pengusaha dan pekerja.

Namun secara umum dalam suatu KKB yang perlu disepakati dan dicantumkan adalah ketentuan-ketentuan tentang :⁷

- a. Para pihak yang mengadakan kesepakatan,
- b. Aturan yang berhubungan dengan : hari kerja, jam kerja, pertukaran kerja (shift), jam kerja lembur, pengangkatan dan penempatan, pemindahan dan atau promosi, penugasan khusus, disiplin, dll
- c. Penggajian atau pengupahan, termasuk skala gaji, gaji atau upah pokok, tunjangan, upah lembur, dll
- d. Pelayanan kesehatan, termasuk penyediaan fasilitas kesehatan, penggantian biaya kesehatan dan pengobatan, asuransi kesehatan, cuti sakit, pembayaran gaji waktu sakit, dll
- e. Tunjangan kecelakaan dalam menjalankan tugas,
- f. Tunjangan hari tua
- g. Ketentuan-ketentuan untuk melakukan perubahan dalam KKB,
- h. Ketentuan-ketentuan penyelesaian dalam hal terdapat perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja, dll.

⁷ Djumadi, Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial Pancasila, Cet. I, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 82.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai bagaimana isi dari suatu KKB, pada P.T Ajinomoto terutama dalam buku KKBnya dengan menerapkan bagaimana seharusnya suatu KKB itu. Buku KKB ini berlaku selama dua tahun (1999-2000), tapi dapat diperpanjang satu tahun lagi sampai dengan tahun 2001 dengan mengalami penambahan-penambahan dalam beberapa pasalnya.

Dalam KKB P.T Ajinomoto, mengatur mulai dari bagian umum yaitu menyatakan apa tujuan dari KKB itu sendiri serta pengertian dari KKB. Kemudian menjelaskan apa saja hak pengusaha dengan serikat pekerja, serta fasilitas-fasilitas untuk Serikat Pekerja (Bab III KKB). Termasuk juga tata tertib pekerjaan, serta pengupahan (Pasal 16 KKB). Disini komponen upah terdiri dari :⁸

- a. Upah pokok;
- b. Tunjangan keluarga;
- c. Incentive hadir;
- d. Incentive kerja malam;
- e. Tunjangan jabatan.

Dalam KKB tersebut juga dijelaskan berbagai fasilitas yang diperoleh pekerja sebagai kompensasi hak mereka, jaminan-jaminan, dan sebagainya yang selalu mengalami perubahan disesuaikan dengan tuntutan, keadaan dan kemampuan perusahaan, mengenai cuti haid disini belum di tulis secara jelas tapi meskipun begitu dalam praktek cuti tersebut tetap dijalankan. Sedangkan ketentuan yang mengatur tentang masa berlakunya dan perpanjangan KKB ini dituangkan pada bagian akhir dari KKB ini.

Untuk pembahasan mengenai KKB P.T Ajinomoto, saya cukupkan sekian. Mengenai pembahasan secara lebih jelas lagi, khususnya mengenai fasilitas-

⁸ KKB P.T Ajinomoto (terlampir)

fasilitas atau hal-hal yang berhubungan dengan pekerja wanita akan dibahas pada bab selanjutnya

3. Kesepakatan Kerja Bersama Menciptakan Ketenangan Kerja Dan Kelangsungan Usaha

KKB berfungsi sebagai alat pendorong pelaksanaan Hubungan Industrial, serta mendorong pengusaha untuk secara terus-menerus meningkatkan kesejahteraan pekerja disertai dengan kondisi kerja yang lebih baik. Tetapi fungsi utama dari adanya suatu KKB adalah memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya. Dalam pedoman pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dikemukakan beberapa fungsi KKB :⁹

1. Sebagai pedoman induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu antara pekerja dan pengusaha ;
2. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan ;
3. Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan dalam perusahaan.

Setelah melihat fungsi KKB diatas, maka KKB tersebut bertujuan untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), antara lain bertujuan untuk :¹⁰

1. Mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha ;
2. Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan ;

⁹ Pedoman Pelaksanaan HIP dengan Petunjuk Operasional, Cet II, Yayasan Tri partit Nasional bekerjasama dengan PT Bukit Sura Mitra Grafika, Jakarta, hlm. 38.

¹⁰ Pedoman Bagi Para Manager Personalia, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan Republik Indonesia, jilid I, hlm. 272

3. Menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan industrial dan hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur oleh perundang-undangan maupun nilai-nilai syarat-syarat kerja yang diatur dalam perundang-undangan ;
4. Mengatur tata cara penyelesaian keluhan dan perbedaan pendapat antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha ;
5. Menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan kepastian usaha bagi pengusaha, karena adanya pengaturan hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak.

Dengan tujuan KKB diatas diharapkan akan tercipta Hubungan Industrial Pancasila (HIP), KKB merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman, mantap, dan dinamis berdasarkan Pancasila, bermanfaat antara lain sebagai berikut : ¹¹

1. Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami tentang hak dan kewajibannya masing-masing ;
2. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi peningkatan usaha ;
3. Membantu ketenangan kerja pekerja, serta mendorong semangat dan kegiatan bekerja lebih tekun dan rajin ;
4. Pengusaha dapat menyusun rencana-rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya KKB ;
5. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Keberadaan KKB dengan maksud supaya ada ketenangan bekerja serta produktivitas meningkat. Bagi pekerja, ketenangan bekerja tersebut adalah adanya kepastian dalam melaksanakan hubungan kerjanya, misalnya : kepastian untuk mendapatkan sejumlah upah tertentu selama jangka waktu tertentu pula, sehingga ia dapat memenuhi kebutuhannya dengan baik. Selama ada KKB di tempat ia bekerja, para pekerja tidak perlu lagi bagaimana berusaha untuk memperjuangkan kepentingan dan haknya, seperti melakukan demo-demo untuk menaikkan upah dan perbaikan fasilitas-fasilitas kerja karena mereka sudah memiliki KKB yang dibuat oleh pekerja yang diwakili serikat pekerja dengan pengusaha, sehingga

¹¹ Ibid, hlm . 273

pengusaha mengetahui dan mengerti apa saja yang diinginkan para pekerjaannya dalam rangka meningkatkan produktivitas mereka. Segala perhatiannya dapat dicurahkan dalam melaksanakan segala kewajibannya terhadap perusahaan.

Dengan ketenangan bekerja berarti seluruh tenaga, pikiran, maupun perasaan tertuju pada pekerjaan tersebut tanpa ada beban tertentu yang akan menghambat, sehingga akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.¹²

Selain ketenangan kerja yang diperoleh para pekerja, KKB juga memberikan suatu jaminan pada pengusaha agar dapat merencanakan kelangsungan usahanya, seperti melaksanakan rencana produksinya dalam jangka waktu tertentu, tanpa adanya gangguan intern dari para pekerja yang sibuk untuk memperjuangkan kepentingan dan haknya.

Hal tersebut menunjukkan, bahwa pengusahapun sangat membutuhkan kondisi, dimana dirinya dapat menyusun dan melaksanakan rencana produksi untuk suatu jangka waktu yang lama.

KKB sendiri dapat mengurangi timbulnya perselisihan industrial (perselisihan perburuhan) sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha. Selain itu pihak pengusaha dapat merencanakan biaya pekerja yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya suatu KKB.

Setelah melihat bahwa adanya KKB dapat memberikan suatu ketenangan kerja dan berusaha baik bagi pengusaha maupun pekerjaannya, ternyata jika kita

¹² R. Indarsoro, M.J Saptanno, Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Cet II, Karunia, Surabaya, 1996, hlm. 51

perhatikan ada keadaan yang disebut ketenagakerja juga berdampak luas yaitu secara nasional, karena dengan ketenagakerja tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka pengembangan perekonomian nasional, dan mungkin tidak kalah penting yaitu untuk menciptakan suatu kondisi investasi yang cukup memadai bagi perusahaan-perusahaan multinasional.

Sehingga dalam rangka mewujudkan usaha untuk terhadap perlindungan pada pekerja tidak saja menyangkut masalah upah, tetapi seluruh aspek hubungan kerja, termasuk perlindungan kepada pengusaha. Jika usaha tersebut berhasil, maka segala permasalahan ketenagakerjaan dapat terselesaikan.

Dalam survey yang saya lakukan, sebagai perwujudan bahwa KKB dapat memberikan kelancaran berusaha bagi pengusaha adalah melalui pemberian fasilitas-fasilitas seperti cuti, jaminan sosial, penghargaan bagi pekerja yang berprestasi (hal ini juga berlaku bagi pekerja wanita). Dalam KKB P.T Ajinomoto terdapat ketentuan bahwa perusahaan menyetujui tidak akan mengadakan *lock out* = Pembebasan tugas sementara (*scorsing*), penyusutan pekerja, pemberhentian mutasi untuk kepentingan dinas, serta pemindahan, tidak diklasifikasikan sebagai *lock out*.

4. Kesepakatan Kerja Bersama Mengikat Pekerja Dan Pengusaha

Suatu asas hukum menyatakan bahwa suatu perjanjian harus berlaku antara pihak-pihak yang menyelenggarakan perjanjian tersebut. Menurut Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang terlibat didalamnya

(untuk selanjutnya pasal tersebut dikenal sebagai dasar dari asas kebebasan berkontrak). Maka untuk itu, KKB yang dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha harus mencerminkan keadilan dan menguntungkan kedua belah pihak.

Dengan adanya asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan KKB tersebut, mengakibatkan pembatasan kebebasan berkontrak dari seorang pekerja dan pengusaha yang telah terikat pada suatu KKB yang sudah mereka sepakati. Pembatasan tersebut disebabkan oleh adanya ketentuan yang mewajibkan pekerja dan pengusaha untuk menuangkan syarat-syarat kerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam KKB kedalam suatu Perjanjian Kerja (Pasal 1 UU No. 21 Th 1954). Secara yuridis, keanggotaan pekerja dalam serikat pekerja adalah bersifat sukarela, berarti pekerja yang telah bersangkutan secara sukarela telah menyerahkan kebebasannya untuk membuat perjanjian kerja kepada pihak serikat pekerja. Bahkan dengan adanya Serikat Pekerja dan KKB, para pekerja secara kolektif telah dapat membatasi kekuasaan pengusaha dalam menetapkan secara sepihak isi perjanjian kerja.¹³

Berdasarkan pasal tersebut diatas (Pasal 1 UU No. 21 tahun 1954), G. Kartasapoetra dalam bukunya “ Hukum Perburuhan di Indonesia”, menyatakan bahwa suatu perjanjian perburuhan ditinjau dari kepentingan para buruh, harus mengandung .¹⁴

¹³ M.L Souhoka, *op.cit* , hlm 34.

¹⁴ G. Kartasapoetra, R. G Kartasapoetra dan A. G Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cet. IV, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hlm 78.

- a. Nilai-nilai kedemokratisan, artinya bagi kepentingan semua buruh yang dipekerjakannya, tidak mementingkan suatu golongan atau golongan tertentu, baik golongan keagamaan, politik atau keturunan;
- b. Nilai-nilai Pancasila dan merupakan pancaran Pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD 1945;
- c. Nilai-nilai kesatuan, yaitu untuk kepentingan semua buruh yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Pasal 1 UU No. 21 Th. 1954, Perjanjian Perburuhan (Kesepakatan Kerja Bersama) hanya dapat diadakan oleh Serikat-serikat Buruh atau Serikat Pekerja yang sudah terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dan pengusaha atau perkumpulan para pengusaha yang berbadan hukum. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh Serikat atau Serikat-serikat Buruh untuk dapat terdaftar di Departemen Tenaga Kerja, adalah :¹⁵

- a. Bersifat demokratis dan bebas;
- b. Berdasarkan Pancasila;
- c. Bertujuan untuk mengamalkan Pancasila serta terlaksananya UUD 1945 di dalam seluruh kehidupan bangsa dan negara, menuju tercapainya masyarakat adil dan makmur materiil dan spirituil dan ikut serta menyelesaikan pembangunan.

Dalam KKB yang dibuat oleh Serikat Pekerja dengan pengusaha, harus mengatur setiap hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, sehingga masing-masing pihak tersebut mengerti apa yang menjadi haknya dan apa yang menjadi kewajibannya. Menurut UU No. 21 Th.1954, Pasal 5 menyebutkan bahwa pengusaha dan buruh yang terikat oleh perjanjian perburuhan, wajib melaksanakan perjanjian tersebut dengan sebaik-baiknya. Berarti sejak itu pula masing-masing pihak harus mulai melaksanakan setiap butir-butir yang telah

¹⁵ *ibid.*

diatur secara rinci dalam kesepakatan tersebut dan mengikat pengusaha serta pekerja.

Keterikatan pekerja (perorangan) pada KKB karena pekerja adalah anggota dari Serikat Pekerja yang menjadi pihak dalam pembuatan KKB. Salah satu pihak tidak akan dapat mengubah atau menyimpangi isi dari kesepakatan tersebut secara sepihak tanpa mendapat persetujuan dari pihak yang lain. Tapi pada kenyataannya sering kali para pengusaha tersebut melakukan hal yang menyimpangi KKB yang dibuat bersama pekerja. Ini disebabkan adanya pandangan yang menganggap bahwa pekerja bukan sebagai rekan kerja atau patnership dalam perusahaan mereka, sehingga pengusaha sering melakukan perbuatan yang merugikan pekerja. Hal ini bertentangan dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang menganggap pekerja dan pengusaha di dalam suatu proses produksi dan jasa yang merupakan satu rekanan kerja, selain dari itu juga sebagai para pelaku Hubungan Perburuhan Pancasila antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, yang bersifat sebagai rekanan seperjuangan yang saling menghormati dan saling mengerti kedudukan beserta peranannya dan sama-sama memahami hak dan kewajiban dalam keseluruhan proses produksi.¹⁶

¹⁶ Ibid, hlm 24.

Maka secara hukum, pihak-pihak yang melakukan KKB itu harus mempunyai kedudukan (hukum) yang sama. Sehingga setiap hal yang diperjanjikan itu merupakan hasil kesepakatan dan kerja sama. Hal ini berguna untuk menghindari pihak yang satu tidak lebih tinggi kedudukannya, sehingga dapat menekan pihak yang lain dalam membuat suatu perjanjian.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum

Pekerja Wanita Di P.T Ajinomoto Indonesia

1. Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Pekerja Wanita Terhadap Produktivitas Kerja.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan tentang hal pemberian Jamsostek yang mempunyai beberapa aspek antara lain :¹⁷

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja sendiri beserta keluarga.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Jaminan-jaminan seperti inilah agar dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Hal-hal seperti itulah yang harus diperhatikan, walaupun dipandang sebagai masalah kecil, namun kalau dibiarkan akan menjadi besar dan yang tidak kalah pentingnya memperhatikan masalah-masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, khususnya bagi pekerja wanita berdasarkan survey yang saya lakukan adalah sebagai berikut :

¹⁷R. Indarsoro, *op. cit*, hlm 9.

Pekerja wanita seharusnya tidak diperbolehkan bekerja di malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifatnya memang harus dijalankan oleh wanita. Pasal 3 Stb. 1925 No 647, menyatakan bahwa seorang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan antara pukul 10.00 malam sampai dengan pukul 05.00 pagi. Pengecualian bagi pekerja wanita yang bekerja di malam hari dapat dilakukan apabila ada ijin dari pemerintah.

Pekerja wanita yang bekerja di malam hari bisa menimbulkan kelelahan yang diakibatkan dari pekerjaan yang dilakukan. Hal ini disebabkan karena di waktu malam hari cuacanya berbeda dengan cuaca di siang hari, yang lebih memudahkan seseorang terserang suatu penyakit.

Mengenai masalah kelelahan ini, Suma'mur menjelaskan : Bahwa kelelahan sama halnya dengan lapar dan haus, sebagai mekanisme pendukung kehidupan istirahat. Sebagai usaha pemulihan dapat dilakukan dengan berhenti kerja sewaktu-waktu atau sebentar sampai dengan tidur malam hari.¹⁸

Berdasarkan survey yang saya lakukan, jam kerja pada P.T Ajinomoto adalah sebagai berikut :

No	Status Pekerja	Hari Kerja	Waktu Kerja
1.	Pekerja Non-Field	Senin s/d Jumat	07.00-16.00
2.	Pekerja Field Non-Shift	A. Senin s/d Jumat	06.00-14.00 07.00-15.00
		Sabtu	06.00-11.00 07.00-12.00
		B. Senin s/d Jumat	06.00-15.00

¹⁸ Suma'mur P.K, Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja, Cet. XII, PT. Toko Buku Gunung Agung, Jakarta, 1995, hlm. 1.

			07.00-16.00
3.	Pekerja Field-Shift		
	Shift I		06.00-14.00
			07.00-15.00
	Shift II		14.00-22.00
			15.00-23.00
	Shift III		22.00-06.00
			23.00-07.00

Bab I dari buku KKB P.T Ajinomoto menjelaskan bahwa pekerja Non Field adalah pekerja yang bersifat administratif, oleh karena itu pelaksanaannya dilakukan pada jam dinas normal, yaitu :

- Hari Senin sampai dengan Selasa, 7 jam sehari, 40 jam seminggu, dengan 6 hari kerja;
- Hari Senin sampai dengan Jumat, 8 jam sehari, 40 jam seminggu, dalam 5 hari kerja.

Pekerja *Field Non-Shift* adalah pekerja yang bersifat operasional dan bukan bekerja secara beregu, maksudnya adalah pekerja yang tidak termasuk dalam kelompok regu tertentu yang jam kerjanya berbeda.

Sedangkan pekerja *Field Shift* adalah pekerja yang bersifat operasional dan merupakan kelompok kerja secara beregu yang maksudnya sama dengan dinas yang dilaksanakan oleh regu kerja atau shift secara bergilir dan teratur menurut skema kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yang tiap hari kerja jam kerjanya dapat jatuh pada waktu, baik sebelum jam 06.00 WIB, maupun sesudah jam 18.00 WIB, dengan hari istirahat mingguan tidak seharusnya jatuh pada hari yang sama antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain, baik dalam satu regu, satu seksi, maupun antar departemen.

Mengenai makan bagi para pekerja, perusahaan memberikan fasilitas makanan dan minuman sewaktu jam makan di kantin pabrik. Sedangkan mengenai uang makan diatur tersendiri dalam Peraturan Perusahaan. Hal tersebut seharusnya dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pekerja. Disamping itu perusahaan juga harus memperhatikan keadaan gizi dari makanan dan minuman tersebut.

Dari penjelasan tersebut, menurut hemat saya, penyakit umum yang menyerang para pekerja wanita tidak bisa dianggap sepele. Tindakan tersebut justru akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Sebagai contoh, bila ada salah seorang pekerja yang mengalami sakit flu. Kalau tidak segera ditangani oleh dokter atau tim medis perusahaan, maka dalam tempo yang tidak terlalu lama, penyakit itu akan menular pada pekerja yang lain. Bila demikian yang terjadi, perusahaan akan kerepotan untuk menangani masalah penyakit yang sudah menyebar itu.

b. Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan akibat kerja ini harus diupayakan sekecil mungkin untuk tidak terjadi, karena kondisi ini akan menciptakan ketenangan kerja sekaligus produktivitas kerja. R.Indiarsoro, menjelaskan : Masalahnya yang paling mendasar dalam rangka menciptakan ketenangan kerja demi peningkatan produktivitas kerja, ialah adanya jaminan apabila tenaga kerja mengalami musibah (kecelakaan akibat kerja) atau pada saat tenaga kerja tersebut purnakarya.¹⁹

¹⁹ R.Indiarsoro, *op. cit*, hlm. 50.

Ajinomoto baik pria maupun wanita adalah sebagai berikut :

- a. Sepatu kerja;
- b. Pakaian kerja setiap tahun disediakan 2 (dua) pasang;
- c. Masker, tutup kepala, dan sarung tangan .

Perlengkapan kerja tersebut diatas disediakan oleh perusahaan kepada para pekerjanya selama melakukan pekerjaan, dan setelah pekerjaan selesai perlengkapan tersebut harus dikembalikan dan tidak boleh dibawa pulang. Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dimaksudkan agar selama melaksanakan pekerjaan, tercipta kondisi kerja yang sehat dan aman.

Dari penjelasan tersebut, menurut saya kecelakaan akibat kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan produktivitas kerja bagi perusahaan. Pekerja yang mengalami kecelakaan, apalagi kalau kecelakaan itu melibatkan banyak pekerja, maka akan menghambat produksi barang yang dihasilkan.

Disini faktor manusia memang faktor penting terhadap terjadinya bahaya kecelakaan (khususnya bagi pekerja itu sendiri). Namun tidaklah tepat kalau semuanya harus dibebankan pada pekerja. Pihak pengusaha sebagai pihak yang mempunyai alat-alat kerja yang harus dijalankan oleh pekerjanya, juga merupakan faktor pendukung terjadinya kecelakaan akibat kerja, kalau ia tidak bisa menciptakan kondisi kerja yang aman.

c. Hamil

Berdasarkan survey yang saya lakukan, bagi para pekerja yang dalam keadaan hamil, pihak perusahaan mempunyai ketentuan sebagai berikut :

1. Bahwa hamil atau mengandung adalah merupakan suatu keadaan yang tidak sakit, jadi merupakan suatu keadaan yang sehat;
2. Biaya pemeriksaan dengan dalih kehamilan atau kandungan tidak mendapat ganti;
3. Dalam hal terdapat kelainan selama waktu hamil, biaya pemeriksaan akan diganti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bilamana disertai keterangan dari bidan atau dokter.

Dari penjelasan tersebut, menurut saya, hamil memang merupakan hal wajar yang terjadi pada seorang wanita yang telah berkeluarga. Apabila kondisi kandungan tersebut terdapat hal-hal yang tidak wajar atau seperti biasanya, barulah dapat dikatakan perlu suatu penanganan yang serius. Kondisi ini harus mendapat perhatian dari pihak perusahaan, karena pekerja wanita tersebut masih berstatus sebagai pekerja di perusahaan tersebut.

Walaupun keadaan ini merupakan hal yang wajar terjadi pada setiap wanita, namun hal ini tetap membuat produktivitas pekerja menjadi berkurang. Karena ia tidak dapat dengan leluasa melakukan pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi janin yang ada didalam kandungannya. Perusahaan juga tidak akan melaksanakan kehendaknya terhadap para pekerja yang sedang hamil, karena kalau keadaan yang tidak diinginkan terjadi, maka pengusaha harus bertanggung jawab dan ini akan merugikan pengusaha sendiri.

Keadaan gizi pekerja (khususnya pekerja wanita) harus diperhatikan untuk mencegah terserangnya penyakit sebagai akibat dari kondisi tubuh yang lemah sebagai efek dari gizi pekerja yang kurang diperhatikan. Mengenai masalah keadaan gizi ini, Suma'mur menjelaskan : Keadaan gizi pada buruh-buruh menurut pengamatan yang pernah dijalankan sering tidak menguntungkan ditinjau dari sudut produktivitas kerja. Adapun keadaan gizi yang kurang baik dikarenakan penyakit-penyakit *endemis* dan *parasitis*, kurangnya pengertian tentang gizi, kemampuan pengupahan yang rendah dan beban kerja yang terlalu besar.²⁰

Berdasarkan survey, pekerja yang sakit akibat makan makanan yang disediakan oleh perusahaan, sangat sedikit. Ini berarti keadaan gizi dari makanan yang disajikan, bisa dikatakan telah memenuhi syarat dan kelayakan untuk dikonsumsi. Apabila ada pekerja yang sakit akibat faktor makanan, maka hal tersebut disebabkan oleh pekerja yang mengkonsumsi makanan di luar perusahaan.

Terciptanya kondisi yang mempengaruhi produktivitas kerja bagi perusahaan, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut diatas, masih banyak faktor yang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Namun faktor penyakit umum, kecelakaan akibat kerja, hamil dan keadaan gizi,

²⁰ Suma'mur, PK, *op.cit.* hlm. 7.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
merupakan faktor dominan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, khususnya pada P.T Ajinomoto, Indonesia.

2. Pelaksanaan Hak Cuti Bagi Pekerja Wanita.

Upaya perlindungan bagi pekerja wanita dapat diberikan berupa waktu cuti dan waktu istirahat. Pemberian waktu cuti ini dimaksudkan untuk memulihkan kondisi tubuh dan otak dari pekerja wanita tersebut setelah menjalankan pekerjaan selama waktu tertentu atau karena sebab lain,. Selain itu usaha perlindungan yang ditujukan pada pekerja wanita tersebut memberikan pengaruh secara timbal balik pada pengusaha, yaitu agar perusahaan berdiri dan berkembang. Sebab dengan peliharanya kondisi kesehatan dari para pekerja wanita tersebut, serta kesejahteraannya, dedikasinya, dan kedisiplinannya merupakan faktor pengembang dari perusahaan yang bersangkutan.

Untuk itu pengusaha perlu untuk mengetahui kepentingan para pekerjanya. Khusus pada pekerja wanita seperti apa yang telah saya uraikan diatas, maka terhadap mereka harus mendapatkan perhatian lebih. Karena secara kodrati mereka mempunyai suatu fungsi reproduksi yang menentukan kualitas manusia Indonesia dan hasil pekerjaan mereka, terutama saat hamil, melahirkan, dan haid. Hak ini yang harus diperhatikan dan diberikan perlindungan hukum agar para pengusaha tidak bertindak semena-mena. Hak-hak tersebut berupa cuti antara lain :

a. Cuti Haid

Sesuai dengan kodrat seorang wanita, akan mendapatkan suatu keadaan yang dinamakan *haid* atau datang bulan. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan suatu kriterium dari seorang wanita normal.²¹

Adakalanya disaat wanita mendapatkan haid, mereka mendapatkan sakit, sehingga tidak kuat menjalankan suatu pekerjaan dan ada pula mereka yang tidak merasakan sakit pada waktu mendapatkan haid. Menurut Pasal 13 ayat (1) UU No. 12 Th. 1948, tentang Undang-undang Kerja, menjelaskan bahwa seorang buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Ketentuan ini menjamin waktu istirahat bagi pekerja wanita tersebut pada waktu haid dan ditujukan kepada pengusaha agar tidak mewajibkan pekerja wanitanya untuk menjalankan pekerjaan pada hari pertama dan kedua waktu haid.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 7 Th. 1948 (selanjutnya disebut PP No. 7 Th. 1948) yang memberlakukan aturan dalam UU No. 12 h. 1948, Pasal 1 ayat (2), menyatakan : Dalam menjelaskan Pasal 13 ayat (2) UU No. 12 tahun 1948, seorang majikan dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari buruh wanitanya, sehingga buruh wanita itu tidak perlu memberitahukan kepada majikannya, baik secara tertulis maupun lisan. Dengan pemberitahuan ini berarti pengusaha tidak boleh mewajibkan pekerja wanitanya untuk bekerja pada saat haid.

Pada umumnya hak cuti haid jarang sekali diambil oleh para pekerja wanita, begitu juga di perusahaan yang saya survey ini. Mengenai masalah ini,

²¹ Suma'mur, *ibid*, hlm. 1

Sri Kusyuniarti, menjelaskan : Menurut hasil penelitian, hanya sekitar 13,2 % buruh wanita yang mengambil cuti haidnya. Alasan tersebut dikarenakan perusahaan-perusahaan pada hakekatnya tidak rela kalau buruh wanitanya mengambil jatah cuti haid, sehingga bila diambil cutinya, maka dianggap tidak masuk kerja dan upahnya dipotong oleh perusahaan.²²

Berdasarkan survey, semua pekerja wanita di P.T Ajinomoto ini mendapatkan hak cuti haidnya selama 2 (dua) hari dengan cara membuat surat keterangan bahwa pekerja yang bersangkutan sedang dalam keadaan haid. Pengambilan cuti haid ini tidak berpengaruh terhadap upah yang seharusnya diterima.

Hal ini ditegaskan oleh beberapa pekerja wanita, yang saya kutip dari hasil wawancara : Bahwa di P.T Ajinomoto ini diberlakukan cuti haid, tapi pada umumnya banyak yang tidak diambil kalau tidak dalam keadaan benar-benar sakit. Pemberlakuan cuti ini adalah bagi pekerja yang sudah mempunyai ikatan dinas tetap. Sedangkan pada pekerja non-dinas, jika dalam keadaan haidnya benar-benar sakit harus melampirkan surat keterangan dari poliklinik di perusahaan.²³

Tindakan pengambilan cuti haid ini, merupakan usaha pihak pengusaha untuk menjalankan ketentuan yang mewajibkan pekerja wanita untuk tidak melakka pekerjaan pada saat mereka haid. Karena umumnya pada saat haid tersebut, kondisi pekerja sangat lemah. Bila hal ini dipaksakan, maka akan

²² Sri Kusyuniarti, Buruh Wanita Dalam Cita-cita, Studi Kasus, Diajukan dalam Seminar Nasional Buruh tentang Wanita Dalam Perubahan Sosial, Yogyakarta, 11 Mei 1987, hlm. 6.

²³ Wawancara dengan pekerja wanita PT. Ajinomoto, 30 November 2000.

berakibat fatal terhadap kesehatan maupun keselamatan pekerja tersebut. Oleh karena itu, dengan diambilnya cuti haid selama dua hari, dirasa cukup untuk mengembalikan kondisi jasmaninya.

b. Cuti Sakit.

Kondisi tubuh seseorang tidak selamanya sehat, adakalanya mengalami gangguan, sehingga kadang-kadang tidak dapat menjalankan pekerjaannya. Sebagaimana biasanya dialami oleh seorang pekerja wanita, jika ia sakit maka terhadapnya berhak pula atas fasilitas perawatan di klinik atau rumah sakit. Hal ini berdasarkan Pasal 16 ayat (2) UU No. 3 Th. 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang mengganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Per 02/ MEN/ 1984, tentang Pertanggungsaan sakit, hamil, dan bersalin bagi Tenaga Kerja dan Keluarganya, menyatakan : Tenaga kerja suami atau istri dan anak berhak pula memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Jika sakitnya hingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaannya, maka ia berhak pula atas cuti sakit berdasarkan surat keterangan dokter.

Berdasarkan survey yang saya lakukan, perusahaan juga memberikan ijin bagi para pekerja wanitanya yang sedang sakit untuk mengambil cuti sakit dengan terlebih dahulu memberitahukan kepada pihak perusahaan dengan surat keterangan dari dokter perusahaan maupun dokter umum. Ketentuan dalam Pasal 1 ayat (2) sub a UU No. 12 Th.1964, tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, yang menyatakan bahwa : Pemutusan Hubungan Kerja dilarang selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sedang sakit

menurut surat keterangan dokter, selama waktunya tidak melampaui 12 (dua belas) bulan berturut-turut. Di perusahaan ini tidak diberlakukan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan kerja (PHK) bagi pekerja yang sakit, ini terbukti bahwa dalam buku KKB P.T Ajinomoto, Pasal 26 menyatakan : Pembayaran upah tetap dilakukan terhadap pekerja yang sedang sakit.

c. Cuti Hamil.

Menurut Pasal 13 UU. No. 12 Th. 1948 : Buruh wanita harus diberi waktu istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya menurut perhitungan ia akan melahirkan anaknya dan satu setengah bulan sesudah ia melahirkan anak atau dalam keadaan gugur kandungan. Dalam penjelasan Pasal 13 UU No. 12 Th. 1948, menyatakan : Pemberian waktu istirahat pada waktu sebelum dan sesudah melahirkan ditujukan untuk menjaga kondisi kesehatan dari buruh wanita tersebut dan anaknya.

Cara pengambilan cuti ini didahului dengan mengajukan permohonan dengan disertai surat keterangan dari dokter, baik dokter dari perusahaan maupun dokter rumah sakit pemerintah atau surat keterangan dari bidan kepada perusahaan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum istirahat dimulai. Ketentuan batas waktu 10 (sepuluh) hari tersebut dikecualikan bagi pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan. Hal ini diatur dalam Pasal 1 ayat (1) PP No. 7 Th. 1948, yang menyatakan bahwa ketentuan tersebut berlaku untuk seluruh Indonesia dengan PP No. 4 Th. 1951.

Berdasarkan survey yang saya lakukan, pekerja wanita berhak atas pengambilan cuti hamil selama 3 (tiga) bulan dengan rincian : 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum melahirkan, menurut perkiraan dokter maupun bidan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan, dan selama itu pula pekerja wanita tersebut berhak mendapat upah penuh. Hanya saja biaya pemeriksaan kehamilan pekerja wanita tersebut bukan menjadi tanggungan perusahaan. Setelah itu pekerja wanita yang bersangkutan (yang telah melahirkan anaknya) wajib menyerahkan surat keterangan kelahiran anaknya.

Biasanya untuk membantu menyukseskan program Keluarga Berencana (KB) yaitu dengan mengatasi kelahiran, perusahaan memberikan cuti hamil sampai dengan anak ketiga.

d. Cuti Tahunan.

Selain waktu istirahat atau waktu cuti yang diberikan secara khusus, kepada pekerja wanita tersebut juga berhak atas cuti yang diberikan pada semua pekerja (baik pria maupun wanita) yaitu berupa cuti tahunan. UU Kerja No. 12 tahun 1948, juga mengatur tentang istirahat tahunan atau cuti tahunan, yaitu pada Pasal 14 ayat (2), menjelaskan bahwa : Buruh yang menjalankan pekerjaan untuk satu atau beberapa majikan dalam suatu organisasi harus diberi izin istirahat sedikitnya dua minggu setiap tahunnya. Ketentuan ini dilandasi oleh PP No. 21 tahun 1954, tentang istirahat tahunan bagi buruh. Pasal 1 dari PP No. 21 tahun 1954, menjelaskan : Istirahat bagi buruh yang diatur dalam Pasal 14 ayat (1) UU Kerja 1948, yang berlaku bagi buruh yang bekerja pada suatu perusahaan.

a. Yang biasanya :

1. Menggunakan tenaga mesin dengan kekuatan paling sedikit 3 (tiga) tenaga kuda akan tetapi kurang dari 4 (empat) tenaga kuda dan mempunyai buruh 20 (dua puluh) orang atau lebih;
2. Menggunakan tenaga mesin dengan kekuatan paling sedikit 4 (empat) tenaga kuda akan tetapi kurang dari 5 (lima) dan mempunyai buruh 10 (sepuluh) orang atau lebih;
3. Menggunakan tenaga mesin dengan kekuatan 5 (lima) tenaga kuda atau lebih;
4. Mempunyai 50 (lima puluh) orang buruh atau lebih.

b. Lainnya yang ditunjuk oleh Menteri Perburuahan dengan menyimpang dari ketentuan sub. a.

Maka dari itu dengan melihat ketentuan pada Pasal 1 sub. b PP No. 21 tahun 1954, bahwa menteri yang bersangkutan mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. KEPTS. 69/MEN/1980, tentang Perluasan Lingkup Istirahat Tahunan bagi buruh. Menurut Pasal 1 Surat Keputusan tersebut menyatakan : Selain perusahaan seperti yang termasuk dalam Pasal 1 huruf a PP No. 21 tahun 1954, aturan istirahat tersebut diberlakukan juga terhadap buruh yang bekerja pada perusahaan yang lainnya. Dengan demikian pemberian fasilitas istirahat tahunan ini harus ada pada setiap perusahaan pemerintah maupun swasta. Istirahat tahunan ini berlaku terhadap hubungan kerja baik untuk waktu tertentu maupun

untuk waktu yang tidak tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 2 ayat (1) surat keputusan tersebut.

Mengenai prasyarat pengambilan cuti tahunan, dalam Pasal 2 PP No. 21 tahun 1954, menetapkan bahwa : pada setiap buruh berhak atas istirahat tahunan setiap kali setelah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu atau beberapa majikan dari suatu organisasi. Sedangkan lamanya dihitung untuk setiap dua puluh tiga kali kerja dalam tiap bulan, yaitu satu kali istirahat sampai paling banyak 12 (dua belas) hari kerja. Istirahat ini harus diminta setelah terlebih dahulu mendapat ijin dari pihak perusahaan dan kapan perusahaan tersebut memberitahukan saat pengambilan cuti tahunan tersebut.

Berdasarkan survey yang saya lakukan, perusahaan ini juga menerapkan aturan seperti diatas, hanya saja dalam hal ini pihak perusahaan dapat menangguhkan cuti ini sebagaimana setelah ada pemberitahuan kepada pekerja yang bersangkutan untuk mengambil cuti dengan terlebih dulu disertai alasan, mengingat kepentingan perusahaan yang sangat mendesak, akan tetapi cuti ini diberikan dengan tidak lebih dari 1 (satu) tahun masa kerja yang dijalankannya. Bagi pekerja wanita yang akan mengambil cuti ini harus mengajukan permohonan ijin tertulis terlebih dahulu kepada perusahaan satu minggu sebelum pelaksanaan cuti tahunan tersebut.

Selain itu kepada semua pekerja yang telah mempunyai masa kerja sesudah 5 (lima) tahun dapat diberikan tambahan 1 (satu) hari kerja, bagi yang masa kerjanya 7 (tujuh) tahun keatas dapat tambahan cuti 3 (tiga) hari kerja, untuk yang masa kerjanya 8 (delapan) tahun keatas dapat tambahan 4 (empat) hari kerja,

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

masa kerja 9 (sembilan) tahun keatas dapat tambahan 5 (lima) hari kerja, dan untuk masa kerja 10 (sepuluh) tahun mendapat tambahan 6 (enam) hari kerja, dan seterusnya.

3. Pelaksanaan Pemberian Jaminan atau Tunjangan Bagi Pekerja Wanita

Selain mendapatkan hak-hak seperti yang telah disebutkan sebelumnya, para pekerja wanita tersebut juga berhak mendapatkan jaminan-jaminan atau tunjangan berupa :

a. Jaminan Pengobatan.

Seperti yang telah kita ketahui, bahwa tubuh manusia tidak selamanya dalam keadaan sehat, ada kalanya juga mengalami gangguan kesehatan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan sebagaimana mestinya. Kondisi ini secara praktis tidak dapat dihindari terutama bagi para pekerja wanita yang tidak sedikit dari mereka rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu. Maka konsekuensinya jika ia mengalami sakit, berhak atas biaya pengobatan pada poliklinik perusahaan atau Rumah Sakit Umum Pemerintah dan bilamana dirasa sangat mendesak, terhadap mereka berhak atas perawatan dari spesialis. Tunjangan pengobatan ini diatur dalam Undang-undang Nomor. 3 tahun 1992 (untuk selanjutnya disebut dengan UU No.3 Th 1992), tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), di Pasal 16 jo 1 angka 9, yang menyebutkan : Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk dalam kehamilan dan persalinan.

Tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Kalau pekerja tersebut dalam keadaan sakit dia akan berusaha menyembuhkannya dengan mengeluarkan biaya. Adanya pengeluaran biaya tersebut, maka sedikit banyak akan mempengaruhi sebagian dari penghasilannya dalam bekerja untuk pembelian obat dan biaya dokter. Agar kebutuhan hidupnya tidak terpengaruh meskipun ia dalam keadaan sakit, maka jaminan pengobatan ini sangat diperlukan.

Berdasarkan survey, perusahaan telah memberikan jaminan pengobatan ini pada para pekerja wanitanya dan pemberian jaminan pengobatan tidak didasarkan pada jabatan tertentu. Di perusahaan ini juga terdapat empat golongan bekerja wanita berdasarkan pada status dalam hal perolehan tunjangan atau jaminan kesehatan, adalah sebagai berikut :

- Pekerja wanita bujang (lajang) atau janda tanpa anak,
- Pekerja wanita yang sudah menikah atau berkeluarga dengan suami tidak bekerja dalam satu perusahaan atau status suaminya pegawai negeri, maka ia dapat mengajukan permohonan pemberian jaminan kesehatan pada perusahaan dengan dilengkapi alasan atau surat keterangan dari tempat tinggalnya bahwa ia menanggung keluarga, dan ia sendiri statusnya di perusahaan disamakan dengan golongan yang pertama,
- Pekerja wanita yang sudah menikah dengan suami bekerja di satu perusahaan, maka terhadapnya yaitu mengenai tunjangan kesehatan ikut suaminya atau menjadi satu dengan suami, begitu juga dengan tunjangan anak ikut suami,

- Pekerja wanita dengan status janda dan menanggung anak (ketentuannya sama dengan golongan kedua).

b. Jaminan Kelahiran

Pada waktu dalam kondisi hamil dan melahirkan, terhadap pekerja wanita ini berhak atas pemeriksaan kehamilan dan perawatan bersalin, hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 angka 9 jo Pasal 16 UU No.3 Th. 1992, selain itu juga ia berhak atas cuti yang diatur dalam Pasal 13 ayat (3) UU Kerja No. 12 Th. 1948 ditetapkan selama 3 (tiga) bulan dengan rincian 1 ½ bulan sebelum saat melahirkan dan 1 ½ bulan setelah melahirkan.

Berdasarkan survey, perusahaan memang pada awalnya tidak memberikan jaminan ini, karena dianggap bahwa melahirkan adalah bukan keadaan sakit, tapi karena memandang bahwa biaya pengobatan dan biaya perawatan yang semakin mahal dan demi keselamatan dan kesejahteraan pekerjanya sendiri, maka pihak perusahaan memberikan biaya kelahiran normal sebesar Rp. 300. 000,00 (tiga ratus ribu rupiah) , sedangkan untuk pekerja wanita yang mengalami persalinan yang tidak normal atau mengalami kelainan akan diberikan jaminan tersendiri (lihat ralat atau pembaruan KKB P.T Ajinomoto).

Disamping itu perusahaan juga memberikan hadiah kelahiran untuk semua tingkat golongan untuk setiap anak yang dilahirkan oleh pekerja wanita yang telah yang telah bersuami secara sah, dengan batasan sampai anak yang ketiga.

Setiap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya selalu menginginkan keselamatan tanpa adanya gangguan apapun juga, termasuk kecelakaan kerja yang dapat merugikan pekerja itu sendiri maupun pihak perusahaan. Kecelakaan kerja adalah suatu kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan pada waktu pulang melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Kecelakaan kerja diatur dalam UU No. 3 Th. 1992 Pasal 6. Pengertian tenaga kerja disini diperluas bukan hanya sekedar tenaga kerja yang bekerja tetap di perusahaan termasuk juga :

- a. Mereka yang magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah atau tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pada prinsipnya semua pekerja berhak mendapat perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja. Sesuai dengan prinsip resiko pekerjaan (*resque profesioneel*), dimana resiko di tempat kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab perusahaan, maka pengusaha yang belum ikut serta dalam program JAMSOSTEK tetap harus bertanggung jawab atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaganya.

Keberadaan JAMSOSTEK ini merupakan jaminan ketenangan hidup pekerja dan keluarganya sebagai penghargaan kepada pengusaha yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan dimana ia bekerja.

Menurut Pasal 9 UU No. 3 Th. 1992 jo pasal 12 PP No. 14 Th. 1993, tentang Penyelenggaraan JAMSOSTEK ayat (1) yang menetapkan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya sebagai pertolongan pertama pada kecelakaan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan;
- c. Biaya rehabilitasi, berupa alat bantu (*orthese*) dan atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Sedangkan ayat (2) dari Undang-undang diatas menjelaskan : Selain penggantian biaya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi :

- a. Santunan sementara tidak dapat bekerja;
- b. Santunan cacat sebagian atau selamanya;
- c. Santunan untuk cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental, dan atau
- d. Santunan kematian.

Berdasarkan survey yang saya lakukan, pihak pengusaha mengikutsertakan seluruh pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan kerja.

Perusahaan akan memberikan kompensasi pembiayaan perawatan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, baik terhadap pekerja wanita maupun pekerja pria yang meliputi biaya perawatan rumah sakit, termasuk biaya obat yang harus dikeluarkan untuk penyembuhannya. Biaya perawatan di rumah sakit bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akan ditanggung oleh perusahaan untuk kemudian di klaim ke ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja), dimana persyaratan tersebut sifatnya terbatas seperti yang menjadi batasan ASTEK.

Sedangkan rumah sakit yang ditunjuk khusus oleh perusahaan tidak ada, biasanya pekerja yang memberikan surat bukti rawat inap untuk laporan ke perusahaan. Tunjangan kecelakaan kerja pekerja dalam waktu sementara tetap mendapatkan upah seperti biasa disaat dia melakukan pekerjaan dalam kondisi sehat.

Berdasarkan survey, jika terjadi cacat tetap atau sebagian, yang menyebabkan pekerja tidak mampu lagi bekerja untuk selamanya, maka perusahaan akan mengeluarkan kebijaksanaan untuk memensiunkan pekerja tersebut dengan mengajukan klaim kepada ASTEK ditambah dengan memberi uang pesangon sesuai dengan masa kerjanya. Sampai saat ini di P.T Ajinomoto telah melaksanakan jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

d. Tunjangan Hari Raya.

Sudah menjadi kebiasaan setiap perusahaan untuk memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), karena menurut Peraturan Menteri Tenaga

IR, PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
Kerja Nomor. 2887/M/1972, yang isinya mewajibkan setiap perusahaan untuk memberikan tunjangan hari raya, jika tunjangan ini tidak diberikan, maka harus mengganti tunjangan tersebut antara lain :²⁴

- a. Menaikkan kenaikan upah umum;
- b. Memberikan bonus tahunan;
- c. Memperbaiki syarat kerja lain secara langsung dapat dirasakan oleh pekerja;
- d. Gabungan dari hal tersebut di atas.

Berdasarkan survey, seluruh pekerja yang memenuhi persyaratan untuk mendapatkan tunjangan hari raya dan besarnya tunjangan ini ditetapkan sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok. Dengan pemberian tunjangan khusus ini menunjukkan usaha dari pihak perusahaan demi kesejahteraan para pekerjanya.

e. Tunjangan Kematian (bantuan duka)

Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi dari keluarga yang ditinggalkannya. Oleh karena itu, tunjangan kematian sangat diperlukan dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang (Psal 12 UU No. 3 Th. 1992, tentang Jamsostek).

Berdasarkan survey yang saya lakukan, baik pekerja wanita maupun pekerja pria sama-sama mendapatkan tunjangan kematian. Pekerja yang meninggal dunia bukan karena atau akibat kecelakaan dalam hubungan kerja,

²⁴ Sofyan Effendy, Hukum Perburuhan di Indonesia, jilid II, Ghalia Indonesia, Jakarta 1884, hlm.84.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
kepada ahli warisnya diberikan pembayaran sekaligus atas dasar perhitungan jumlah tahun kerjanya, ditambah dengan jaminan kematian berdasarkan UU No. 3 Th. 1992, tentang Jamsostek juncto PP No. 14 Th. 1993. dalam KKB P.T Ajinomoto juga memberikan uang duka sebesar Rp. 300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) untuk pekerja itu sendiri dan santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), berdasarkan Pasal 22 PP. No. 14 Th. 1993.

f.. Jaminan Hari Tua

Pekerja wanita yang bekerja di perusahaan mempunyai kegiatan yang sangat produktif, sehingga sudah sewajarnya kepada mereka diberikan suatu perlindungan, pemeliharaan, pengembangan terhadap kesejahteraan, peningkatan kesejahteraan itu ditujukan untuk kesejahteraan di masa sekarang maupun di masa tua nanti saat mereka sudah tidak mampu lagi untuk bekerja. Usaha peningkatan tersebut dilakukan melalui keikutsertaan mereka sebagai anggota JAMSOSTEK dengan programnya untuk tabungan hari tua.

Program Tabungan Hari tua ini merupakan suatu bentuk pengumpulan dana yang bertujuan memberikan bekal uang di hari tua dan pembayarannya hanya diberikan bila telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau yang bersangkutan dalam keadaan cacat tetap sehingga tidak mempunyai penghasilan lagi baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya.

Dalam Pasal 9 ayat (3) PP No. 14 Th. 1993, menegaskan bahwa iuran tabungan hari tua ditanggung bersama oleh pekerja dan pengusaha yang besarnya ditentukan 3,70 % (tiga koma tujuh puluh persen) dari upah yang ditanggung oleh

pekerja itu sendiri, dengan ketentuan ini pihak perusahaan diberi wewenang untuk memotong upah pekerja yang bersangkutan dan membayarnya bersama-sama dengan iuran yang menjadi kewajiban perusahaan kepada P.T ASTEK (persero).

Berdasarkan survey, perusahaan memberikan jaminan hari tua ini kepada pekerja wanita, yang besarnya jaminan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya ditambah satu setengah gaji terakhir yang diterima untuk setiap tahun masa kerjanya, termasuk juga cuti tahunan, jaminan khusus tahunan serta jaminan lain sebagai bentuk penghargaan perusahaan setelah sekian lama bekerja di perusahaan ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan.

Setelah melalui berbagai uraian dan pembahasan yang telah saya kemukakan, maka selanjutnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan salah satu upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan sekaligus pengusaha, karena adanya Kesepakatan Kerja Bersama ini dibuat berdasarkan atas musyawarah oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja yang didalamnya berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.
2. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja wanita, dilakukan dengan memberikan cuti haid, cuti sakit, cuti hamil, cuti tahunan, serta dengan adanya pemberian tunjangan pengobatan, tunjangan melahirkan, jaminan kecelakaan akibat kerja, tunjangan hari raya, tunjangan kematian, serta adanya pemberian jaminan hari tua. Hal ini diberikan agar para pekerja wanita tersebut dapat bekerja secara maksimal dan terciptanya suatu produktivitas kerja yang diharapkan.

2. Saran

1. Agar dapat tercipta kondisi kerja bagi para pekerja wanita yang baik, maka diupayakan agar pihak pengusaha, pekerja maupun pemerintah sama-sama berperan aktif guna terciptanya kondisi kerja yang baik tersebut, pemerintah harus melakukan pengawasan secara intensif, karena banyak

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
sekali pengusaha yang tidak mau dirugikan dengan segala tindakan guna terciptanya kondisi kerja yang baik. Pengusaha yang sudah berkali-kali melakukan pelanggaran hendaknya diambil tindakan yang tegas, misalnya untuk dicabut ijin usahanya.

2. Hendaknya pada saat pembuatan KKB untuk dimasa yang akan datang, P.T Ajinomoto dapat memberikan tunjangan pengobatan bagi para pekerja wanita dimana suaminya juga bekerja di tempat yang sama (di satu perusahaan), karea untuk saat-saat sekarang harga obat dan biaya pengobatan semakin tinggi. Menurut para pekerja sendiri selama ini tunjangan pengobatan dari suami adalah untuk suami sendiri dan anak-anak mereka, sedangkan untuk para pekerja wanita sendiri yang otomatis segala tunjangan pengobatannya menjadi satu dengan suami adalah masih sedikit.

- Asikin, Zaenal (et. al)., Dasar-dasar Hukum Perburuhan, P.T Radja Grafindo Persada, Jakarta, Cet.II, 1991
- Djumadi, Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial Pancasila, P.T Radja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. I, 1995
- Effendy, Sofyan, Hukum Perburuhan Di Indonesia, Ghalia indonesia, Jakarta, Jilid. II, 1984
- Indiarsoro. R, dan M. J Saptенno, Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia, Surabaya, Cet. I, 1996
- Kartasapoetra. G, R. G Kartasapoetra dan A. G Kartasapoetra, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika, Jakarta, Cet. IV, 1994
- Kusyuniarti, Sri, Buruh Wanita Dalam Cita-cita, Studi Kasus Diajukan Dalam Seminar Nasional Buruh Tenaga wanita Dalam Perubahan Sosial, Yogyakarta, 1987
- Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1992
- Souhoka, M. L, Aspek-aspek Kesepakatan Kerja Bersama, Yuridika, No.4 Th. XII, 1997, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, Surabaya
- Suma'mur, P.K., Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja, P.T Toko Gunung Agung, Jakarta, Cet. XII, 1995
- Syaniar, Mahnida, Masalah Permasalahan-permasalahan Menyangkut Wanita Sebagai Tenaga Kerja, Makalah Seminar Pengembangan Kajian Ilmiah Terhadap Masalah-masalah Hukum Dan Wanita (PPMUI dan Jurusan hukum), Masyarakat Dan Pembangunan, 1990, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta
- Yunus, Fatimah, Pelaksanaan Perundangan-undangan Bagi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia Dalam Praktek, Hukum Dan Pembangunan, 1992
- , Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila Dengan Petunjuk Operasional, Yayasan Tripartit Nasional bekerja sama dengan P.T Bukit Sura Mitra Grafika, Jakarta
- , Pedoman Bagi Para Manajer Personalia, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Jakarta, Jilid I

Perundang-undangan

UU Kerja No. 12 tahun 1948 PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

UU No. 2 tahun 1951, Pernyataan Berlakunya UU Kecelakaan No. 33 tahun 1947 Untuk Seluruh Indonesia

UU No. 21 tahun 1954, tentang Perjanjian Perburuhan antara Majikan dengan Buruh

UU No. 3 tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

PP No.21 tahun 1954, tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1985, tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama

PT AJINOMOTO INDONESIA
MOJOKERTO FACTORY

(Khusus Dalam Perusahaan)

Dari : G & P Dept.
Kepada : GA Sect, P-3, P-4, & QC Dept.
Attn : Pimpinan Dept.

No. : 120 /GP/XI/2000
Tgl : 30 Nopember 2000

Hal : Ijin Pengumpulan Data

Dengan ini kami mohon untuk diberikan ijin kepada :

Nama: ANISYA NOVARITA
Nim : 039714473

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga untuk dapat mengumpulkan data melalui Interview kepada beberapa karyawan PT Ajinomoto Indonesia dari Departemen bapak, sebagai bahan untuk penyusunan Tugas Akhir (Skripsi). Adapun karyawan tersebut adalah sebagai berikut :

- | | |
|---------------------|-----------|
| 1. Sri Suharti | GP Dept. |
| 2. Sumiati | GP Dept. |
| 3. Sumiani | P-3 Dept |
| 4. Sulistyowati | P-4 Dept. |
| 5. Irma Nurul Laili | QC Dept. |

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

General & Personnel Dept.

SLAMET LESTARI, S.E.
Sect. Manager



KESPAKATAN KERJA BERSAMA
1999 - 2000

oleh dan antara

PT. AJINOMOTO INDONESIA / PT. AJINEX INTERNATIONAL
MOJOKERTO FACTORY
TERDAFTAR APINDO NOMOR : B.5.108.001 / DPP / 1985

dengan

SERIKAT PEKERJA ROKOK, TEMBAKAU, MAKANAN DAN MINUMAN
SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
PT. AJINOMOTO INDONESIA / PT. AJINEX INTERNATIONAL
MOJOKERTO FACTORY
TERDAFTAR DEPNAKER NOMOR : KEP.14/W.12/K2/E.1998

di

MOJOKERTO FACTORY

DAFTAR ISI

PEMBUKAAN	
BAB I	
BAB II	
Pasal 1	1
Pasal 2	3
Pasal 3	7
Pasal 4	7
BAB III	
Pasal 5	8
Pasal 6	8
Pasal 7	9
BAB IV	
Pasal 8	10
Pasal 9	10
Pasal 10	10
Pasal 11	11
BAB V	
Pasal 12	12
Pasal 13	13
Pasal 14	14
Pasal 15	15
BAB VI	
Pasal 16	16
Pasal 17	17
Pasal 18	18
Pasal 19	19
Pasal 20	20
Pasal 21	21
Pasal 22	22
Pasal 23	23
Pasal 24	24
Pasal 25	25
Pasal 26	26
Pasal 27	27
ISTILAH-ISTILAH	
KETENTUAN UMUM	
Pihak-pihak yang mengadakan K.K.B.	3
Maksud dan tujuan K.K.B.	7
Luasnya K.K.B.	7
Hubungan Perusahaan dengan Serikat Pekerja	8
PENGAKUAN HAK-HAK	
Hak-hak Perusahaan dengan Serikat Pekerja	9
Fasilitas untuk Serikat Pekerja	10
Pertemuan Serikat Pekerja	10
PENERIMAAN DAN PEMINDAHAN PEKERJA	
Penempatan, Pengangkatan, Penempatan, Mutasi Promosi dan Degradasi	12
Pemindahan	14
Evaluasi	15
Pemberian atau Pencabutan Jabatan	16
DISIPLIN KERJA (TATA TERTIB PEKERJAAN)	
Ilan Kerja, Jam Kerja dan Kerja Regu atau Shift	16
Kerja Lembur	18
Peraturan Disiplin Kerja	19
Pembebasan Tugas Sementara atau Schorsing	19
PENGUPAHAN	
Sistem Pengupahan	23
Makan	27
Peraturan Pengobatan, Pemeriksaan dan Perawatan (Fasilitas Kesehatan Pekerja)	29
Batas Penggantian Biaya atau Restitusi Pembelian obat dan Pemeriksaan	32
Batas Penggantian Biaya atau Restitusi untuk Perawatan di Rumah Sakit dan atau Biaya Operasi atau Pembodohan Biaya Kacamata	33
Sumbangan atau Hadiah Perkawinan, Kelahiran dan Bantuan Kematian	35
Bonus	36
Tanda Penghargaan	38
Rekreasi	38
Pembayaran Upah selama Sakit	39
Pembayaran Upah selama Pekerja ditahan sementara oleh yang berwenang	40

BAB VII	PERLENGKAPAN KERJA	42
Pasal 28	Perengkapan Kerja	42
BAB VIII	CUTI TAHUNAN, TAMBAHAN CUTI, CUTI TAHUNAN, CUTI SAKIT DAN IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN	45
Pasal 29	Cuti Tahunan	45
Pasal 30	Tambahan Cuti Tahunan	46
Pasal 31	Cuti Sakit	47
Pasal 32	Izin Meninggalkan Pekerjaan	47
BAB IX	TIDAK MENDAPAT PENGANTIAN BIAVA	50
Pasal 33	Ketentuan tidak mendapat Penggantian Biaya PERJALANAN DINAS	50
BAB X	Ketentuan Perjalanan Dinas	51
Pasal 34	KOMPENSASI KECELAKAAN	51
BAB XI	Ketentuan Kompensasi Kecelakaan	52
Pasal 35	PEMBERHENTIAN PEKERJA DAN UANG PESANGON	52
BAB XII	Atas dasar Permintaan Pekerja Sendiri	53
Pasal 36	Atas Dasar Permintaan atau Kemauan Perusahaan	53
Pasal 37	Penyusutan Pekerja	54
Pasal 38	Ketidakmampuan Bekerja karena Gangguan Kesehatan	55
Pasal 39	Meninggal Dunia	55
Pasal 40	Tunjangan Hari Tua	56
Pasal 41	Usia Kerja Dipercepat dan Usia Normal atas permintaan Pekerja	56
Pasal 42	KELUARGA BERENCANA	58
BAB XIII	Pengembangan dan Pengelolaan Keluarga Berencana	59
Pasal 43	Koperasi Karyawan	59
BAB XIV	PENYELESAIAN KELUHAN DAN PENGADUAN PEKERJA	59
Pasal 44	Umum	59
Pasal 45	Tata cara Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Pekerja	59
Pasal 46	JAMINAN	60
BAB XV	Umum	60
Pasal 47	PELAKSANAAN	60
BAB XVI	Penyesuaian dengan Undang-Undang Nomor tahun 1954, Keputusan Pengadilan dan atau Undang-Undang Baru	61
Pasal 48	Perjanjian-perjanjian dan Peraturan-peraturan yang terdahulu	61
Pasal 49	Buku Kesepakatan Kerja Bersama	61
Pasal 50	Lama berlaku Kesepakatan Kerja Bersama	62
Pasal 51		62

PEMBUKAAN

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Bahwa Pengusaha dan Serikat Pekerja menyadari dan meyakini dengan sesungguhnya perlu adanya, dipeliharanya serta dikembangkan prinsip perlakuan yang sama, baik dan adil di dalam Perusahaan

Bahwa hal tersebut di atas akan menjamin ketenangan, ketertarikan dan efisiensi kerja yang merupakan sarana penting untuk mencapai peningkatan produksi, kesejahteraan serta perkembangan sosial ekonomi perusahaan dan pekerja pada khususnya, serta perkembangan sosial ekonomi perusahaan dan pekerja pada khususnya, serta negara pada umumnya

Bahwa atas dasar hal tersebut di atas, maka disetujui bersama dibuat KESEPAKATAN KERJA BERSAMA antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja, yang selanjutnya disingkat dengan istilah K.K.B., yang merupakan hasil proses musyawarah antara pihak-pihak yang berkepentingan, berdasarkan semangat Hubungan Industrial Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945

Bahwa K.K.B. ini merupakan ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dan sekaligus berperan sebagai sarana untuk menciptakan, membina, memelihara keserasian kepentingan dan rasa saling menghormati antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja berdasarkan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila.

Bahwa untuk mencapai tujuan tersebut di atas maka disadari, diyakini, dan disetujui bersama, bahwa

- I Pengusaha mengakui, bahwa
 - a. Seorang pekerja berhak memasuki Serikat Pekerja;
 - b. Kesepakatan untuk maju bagi seorang pekerja diberikan tanpa perbedaan berdasarkan suku, bangsa, agama, golongan, dan ideologi, serta bahwa masa kerja seorang pekerja dan diperhatikan bila jabatannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- c. Keluhan-keluhan para pekerja akan mendapat perhatian yang memadai dan memuaskan.
- d. Pengupahan yang layak akan mendorong pekerja untuk menambah keagairahan dan prestasi kerja.

2. Serikat Pekerja mengakui, bahwa :

- a. Pengusaha mempunyai hak sepenuhnya untuk mengatur struktur Organisasi Perusahaan;
- b. Pengusaha mempunyai hak sepenuhnya untuk mengelola kegiatan unit-unit usaha;
- c. Pengusaha mempunyai hak kebebasan untuk menerima dan menangkai skorang pekerjaanya untuk suatu jabatan tertentu;
- d. Usaha-usaha meningkatkan dan mengamankan produksi akan mendapat pengertian dan penerimaan yang wajar.

Bahwa berhubungan dengan hal tersebut di atas, maka kedua belah pihak sepakat bahwa selama berlakunya K.K.B. ini tidak satu pihak pun yang akan mengajukan suatu permintaan untuk mengubah K.K.B. ini, atau suatu permintaan yang melampaui atau mengurangi makna ketentuan yang sudah disetujui bersama, kecuali jika hal itu disetujui atau disepakati oleh kedua belah pihak.

Bahwa pengusaha akan selalu bertanggung jawab atas dipenuhinya semua kewajiban yang telah disetujui dalam K.K.B. ini, ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

Bahwa Serikat Pekerja akan selalu bertanggung jawab atas anggotanya untuk menaati semua kewajiban yang ada dalam K.K.B. ini, ataupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

Bahwa atas dasar rasa saling menghormati dan saling mempercayai, telah disepakati untuk menumuskan K.K.B. ini sebagaimana tersebut dalam pasal-pasal di bawah ini.

BAB I ISTILAH-ISTILAH

Dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini, yang dimaksud dengan K.K.B.

ialah singkatan dari Kesepakatan Kerja Bersama Perusahaan :

ialah Perseroan Terbatas Ajinomoto Indonesia/Perseroan Terbatas Ajinex International di Mojokerto Factory.

Serikat Pekerja :

ialah Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan, dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP-RTMM SPSI) PT Ajinomoto Indonesia/PT. Ajinex International di Mojokerto Factory, sebagai wadah dari seluruh anggotanya yang diwakili oleh Pengurusnya.

Pekerjaan :

ialah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Upah :

ialah tiap pembayaran berupa uang atau makanan yang diterima pekerja sebagai ganti pekerjaan.

Pekerjaan menurut sifatnya dibagi atas 2 (dua) klasifikasi, yaitu :

Pekerjaan non-field :

ialah pekerjaan yang bersifat administratif, dan oleh karena itu pelaksanaannya dilaksanakan pada jam dinas normal.

Pekerjaan Field :

ialah pekerjaan yang bersifat operasi, oleh karena itu pelaksanaannya memungkinkan dapat diatur secara beregu, baik bersifat regu atau shift.

Jam Kerja Biasa :

ialah saat di mana pekerja ditetapkan dan diwajibkan untuk berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh perusahaan pada hari kerja biasa normal :

Dinas normal :

- a. ialah dinas dari :
 - a. hari Senin sampai dengan hari Sabtu, dengan aturan 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, dalam 6 hari kerja;
 - b. hari Senin sampai dengan hari Jumat, dengan aturan 8 jam sehari dan 40 jam seminggu, dalam 5 hari kerja;
- tidak termasuk dinas regu atau dinas shift.

Dinas regu :

ialah dinas yang dilaksanakan oleh regu kerja atau shift secara bergiliran dan teratur menurut schema kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yang tiap hari kerja jumlah jam kerjanya sama, tetapi sewaktu-waktu kerjanya dapat jatuh pada waktu baik sebelum jam 06.00 WIB, maupun sesudah jam 18.00 WIB, dengan hari istirahat mingguan tidak seharusnya jatuh pada hari yang sama antara pekerja satu dengan lainnya, baik dalam satu regu, satu seksi, maupun antar departemen.

Kerja pagi atau shift I: ialah kerja yang dijalankan dari :

jam 06.00 WIB - 14.00 WIB, atau
jam 07.00 WIB - 15.00 WIB.

Kerja sore atau shift II: ialah kerja yang dijalankan dari :

jam 14.00 WIB - 22.00 WIB, atau
jam 15.00 WIB - 23.00 WIB.

Kerja malam atau shift III: ialah kerja yang dijalankan dari :

jam 22.00 WIB - 06.00 WIB, atau
jam 23.00 WIB - 07.00 WIB.

Kerja hari Minggu: ialah kerja yang dijalankan dari Minggu pagi

jam 06.00 WIB, atau 07.00 WIB, sampai dengan Senin pagi
jam 06.00 WIB, atau 07.00 WIB.

Kerja hari Libur Resmi :

ialah kerja yang dijalankan dari jam 06.00 WIB, atau 07.00 WIB, pada Hari Libur Resmi sampai dengan jam 06.00 WIB, atau 07.00 WIB, sesudah Hari Libur Resmi itu berakhir.

Untuk yang berdinas regu kerja atau shift worker, hari Minggu atau Hari Libur Resmi ialah kerja yang dijalankan pada waktu berakhirnya regu malam pada hari Sabtu atau tepat pada Hari Libur Resmi tersebut sampai dengan berakhirnya waktu dinas malam pada hari Minggu atau hari Libur Resmi.

Atasan Langsung :

ialah Pimpinan langsung dari tiap Seksi yang membawahi pekerja pada tiap Seksi / Department.

Hari Istirahat :

ialah hari di mana pekerja dibebaskan dari tugas sehari-hari di perusahaan.

Hari Libur Resmi :

ialah hari yang dimaksudkan dan ditetapkan secara resmi oleh Pemerintah (cq Menteri Agama RI) sebagai hari libur resmi.

Pengusaha :

ialah semua pejabat Staff di dalam perusahaan, dan oleh karenanya bertindak untuk dan atas nama perusahaan.

Pekerja :

ialah orang sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957, Bab I Pasal 1 ayat 1a.

Pekerja bujangan :

ialah pekerja yang tidak kawin dengan sah.

Keluarga :

ialah istri atau suami yang sah dengan maksimal 3 orang anak yang menjadi tanggungan pekerja.

Istri :

ialah seorang istri sah menurut hukum, dan terdaftar pada Seksi/Bagian urusan Personalia Perusahaan.

Suami :

ialah seorang suami sah menurut hukum, dan terdaftar pada Seksi/Bagian Urusan Personalia Perusahaan.

Anak :

ialah anak sah dari seorang istri/suami sah, dan anak yang disahkan menurut hukum, yang diangung sepenuhnya, belum bekerja.

belum kawin, dan sampai dengan umur 21 tahun, sebagaimana terdaftar pada Seksi/Bagian personalia.

Dalam hal di atas dianggap anak yang ditanggung pekerja maksimal 3 (tiga) orang anak.

Dalam hal istri/suami sah meninggal dunia, maka anak-anaknya tetap dianggap anak yang ditanggung pekerja, disamping anak-anak sah yang mungkin lahir dari seorang istri/suami sah yang baru.

Ahli Waris :

ialah keluarga atau orang yang telah ditunjuk pekerja untuk menerima/mengurus sesuatu dengan perusahaan dalam hal-hal yang berkaitan dengan kematiannya. Dalam hal tidak ada penunjukan ahli waris, maka ahli waris diatur menurut hukum yang berlaku.

Surat Peringatan :

ialah surat resmi yang dikeluarkan perusahaan, karena adanya tindakan pelanggaran disiplin kerja atau pelanggaran tata tertib pekerjaan.

Surat peringatan tersebut akan disimpan dan dicatat dalam kartu history pekerja yang bersangkutan.

BAB II KETENTUAN UMUM

Pasal 1

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN K.K.B.

K.K.B. ini dibuat antara PT Ajinomoto Indonesia dan PT Ajinex International - Mojokerto Factory, yang berkedudukan di Mojokerto, Kecamatan Jetis, desa Mlirip, yang diwakili oleh :

1. Norisada Ueda
2. Ir. Hari Saksono
3. Djoko Priyono. SH
4. WS. Sutrisno
5. HM. Mega Putra
6. Ir. Djati Yuniarto
7. Ir. Haryono
8. Ir. IMS. Arnaya
9. Ir. Hery Herman Djaya

yang selanjutnya disebut PIHAK PENGUSAHA:
dengan _____

Serikat Pekerja (SP-RTMM SPSI) PT Ajinomoto Indonesia dan PT Ajinex International - Mojokerto Factory, yang beralamat di Mojokerto, Kecamatan Jetis, Desa Mlirip dan terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan nomor Pendaftaran No. kep 14 / w. 12 / k2 / F.1998 tgl. 20 Agustus 1998., yang diwakili oleh :

1. Sudjono Arjanto
2. M. Ashari
3. Kusdwiyanio

4. Astoyo
5. Adi Widoyo
6. Slamet Hariman
7. Achmad Rachmad

yang selanjutnya di sebut PIHAK SERIKAT PEKERJA dan memuat syarat-syarat kerja bagi para pekerja.

Pasal 2

MAKSUD DAN TUJUAN K.K.B.

Tujuan K.K.B. ini ialah untuk mengatur hubungan kerja dan syarat-syarat kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954.

Pasal 3

LUASNYA K.K.B.

1. Bahwa K.K.B. ini terbatas dan hanya berlaku dalam hal-hal yang umum, seperti tercantum dalam K.K.B. ini, dan bahwa Pengusaha dan Serikat Pekerja tetap memiliki hak-hak lainnya yang diatur dan dilindungi oleh undang-Undang atau peraturan pemerintah.
2. Bahwa peraturan-peraturan tambahan yang memuat hal-hal yang bersifat khusus dapat diadakan oleh Pengusaha maupun Serikat Pekerja asalkan peraturan-peraturan tambahan itu tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam K.K.B. ini.
3. a. Bahwa K.K.B. ini hanya berlaku untuk Pekerja Tetap, tidak berlaku terhadap Staff serta pekerja yang diatur dalam hubungan kerja perorangan atas dasar perjanjian kerja tersendiri dengan syarat-syarat kerja khusus:

- b. Disepakati juga, bahwa tentang SATPAM akan mengikuti peraturan pemerintah yang berlaku.

Pasal 4

HUBUNGAN PENGUSAHA DENGAN SERIKAT PEKERJA

Pihak Pengusaha dan Pihak Serikat Pekerja sepakat :

1. Bahwa untuk hal-hal yang menyangkut Pengusaha dan Serikat Pekerja, ataupun hal-hal yang sifatnya luas dan menyangkut seluruh perusahaan, maka akan diadakan pertemuan atau perundingan antara wakil-wakil Pengusaha dan Serikat Pekerja.
2. Bahwa untuk keperluan ayat (1) diatas, maka Pengurus Serikat Pekerja diberikan kelonggaran dan dispensasi guna menghadiri pertemuan atau perundingan, maksimal 5 (lima) orang, atau oleh suatu delegasi yang jumlahnya sama dengan wakil dari pihak Pengusaha.
3. Bahwa Serikat Pekerja akan merahasiakan serapat-rapatnya hasil dari pertemuan atau perundingan tersebut sejauh menyangkut rahasia Perusahaan.
4. Bahwa dalam hal perbedaan pendapat tidak dapat dipertemukan, maka masalah yang menjadi perbedaan (perselisihan perburuan) itu dapat diuskuskan kepada pihak ketiga sesuai dengan Undang-undang Nomor 22 tahun 1957, oleh Pengusaha dan atau Serikat Pekerja.

BAB III PENGAKUAN HAK-HAK

Pasal 5 HAK-HAK PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA

Dengan mengindahkan hal-hal yang secara jelas diatur dalam K.K.B. ini, undang-undang, dan peraturan pemerintah, maka kedua belah pihak sepakat dan mengakui :

1. Hak-hak perusahaan :
 - a. bahwa pengelolaan pengawasan dan pengamanan jalannya atau lancarnya perusahaan dan pekerjaan adalah hak Pengusaha sepenuhnya.
 - b. bahwa Pengusaha dalam menegakkan disiplin kerja para pekerjaannya akan dibantu dengan kesungguhan hati oleh Serikat Pekerja:
2. Hak-hak serikat pekerja :
 - a. bahwa Serikat Pekerja adalah suatu badan (organisasi) yang berfungsi mewakili dengan sah anggotanya yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha :
 - b. bahwa pekerja yang dipilih dan ditunjuk menjadi Pengurus Serikat Pekerja tidak akan mendapat tekanan dari Pengusaha, aktivitasnya maupun tidak langsung, karena aktivitas-aktivitasnya berhubungan dengan tugas organisasi :
 - c. bahwa Pengusaha tidak akan menghalangi aktivitas dan perkembangan Serikat pekerja, selama tidak mengganggu kelancaran jalannya perusahaan

Pasal 6 FASILITAS UNTUK SERIKAT PEKERJA

1. Pengusaha dapat memberikan dispensasi kepada Serikat Pekerja

10

yang diwakili sebanyak-banyaknya 2 (dua) orang guna menjalankan tugas atau keperluan tertentu untuk menghadiri kongres, konferensi, loka karya, seminar, konsolidasi organisasi atau untuk memenuhi panggilan instansi pemerintah dalam waktu yang diperlukan

2. Dan selbihnya dapat dirundingkan terlebih dahulu dengan pengusaha. Untuk pelaksanaannya diharuskan mendapat persetujuan terlebih dahulu dari Pengusaha :

Waktu selama pemberian dispensasi kepada Serikat Pekerja merupakan hari-hari meninggalkan pekerjaan dengan mendapat bayaran maksimal selama 12 (dua belas) hari kerja, dan pemberian dispensasi tersebut tidak akan di salah gunakan :

Sedangkan waktu selbihnya merupakan hari-hari tanpa mendapat bayaran :

3. Persetujuan dari pihak pengusaha untuk keperluan ayat (1) dan (2) diatas berupa diberikannya surat izin atau dispensasi untuk meninggalkan pekerjaan kepada wakil dari serikat pekerja tersebut :

4. Untuk keperluan ayat (1) dan (2) diatas, Serikat Pekerja harus memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha sekurang-kurangnya 48 (empat puluh delapan) jam sebelumnya, kecuali dalam keadaan mendesak yang dapat disetujui oleh Pengusaha.
5. Pengusaha memberi ijin untuk memasang papan nama dan papan pengumuman guna pencemplan kegiatan-kegiatan Serikat Pekerja yang isinya tidak boleh menimbulkan ketegangan sosial dalam lingkungan pekerja, dan tidak boleh bersifat menghina :

Tindakan pengumuman dan sebagainya itu sebelumnya sudah diberikan kepada Pengusaha :

Mengenai penempatan papan pengumuman itu sudah disetujui bersama dan pencemplan pengumuman, buletin, sirkuler dan sebagainya di tempat lain dalam lingkungan perusahaan tetap dilarang :

6. Pengusaha memberi ijin kepada Serikat Pekerja untuk pemungutan iuran anggota dipotong dari gaji melalui pemegang kas, asalkan

11

seja para anggotanya telah memberikan ijinnya masing-masing secara tertulis.

7. Pengusaha menyetujui tidak akan mengadakan peraturan yang mengarah pada diskriminasi.
8. Pengusaha memberikan fasilitas untuk Serikat Pekerja menduduki perangkat organisasi pekerja yang lebih tinggi :
 - a. bahwa pada dasarnya pengusaha tidak menutup kesempatan bagi kemungkinan Pengurus Serikat menduduki jabatan perangkat organisasi pekerja yang lebih tinggi ;
 - b. bahwa mengenai jumlah orangnya supaya dibicarakan lebih dahulu, dan mendapat persetujuan Pengusaha ;
 - c. bahwa demikian juga mengenai waktu/hari dispensasi meninggalkan pekerjaan supaya dibicarakan lebih dahulu dan mendapat persetujuan pengusaha, dengan maksimal 2 (dua) hari kerja untuk setiap minggu, sebagaimana yang sudah berjalan ;
 - d. bahwa diharapkan dengan sungguh-sungguh Pengurus Serikat Pekerja yang ditunjuk, dapat menyesuaikan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan organisasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Pasal 7 PERTEMUAN SERIKAT PEKERJA

1. Serikat Pekerja hendaknya memberitahukan terlebih dahulu kepada Pengusaha, bila akan mengadakan pertemuan atau rapat ;
2. Dengan ijin Pengusaha, maka Serikat Pekerja dapat mengadakan rapat pengurus di ruang pabrik milik Pengusaha, di luar jam 07.00 - 15.00 WIB.
3. Dalam keadaan mendesak Pengusaha dapat memberikan ijin kepada Serikat Pekerja untuk mengadakan pertemuan atau rapat

dengan menyimpang dari waktu yang telah di tentukan dalam ayat (2) di atas ;

4. Pengusaha dapat meminjamkan peralatan yang diperlukan ;
5. Segala materi yang menyangkut pertemuan atau rapat tersebut adalah di luar tanggung jawab Pengusaha.

BAB IV PENERIMAAN DAN PEMINDAHAN PEKERJA

Pasal 8

PENERIMAAN, PENGANGKATAN, PENEMPATAN, MUTASI, PROMOSI DAN DEGRADASI

Demi lancarnya kegiatan perusahaan, maka Serikat Pekerja mengakui hak Pengusaha dalam penerimaan pekerja baru, pengangkatan, penempatan, mutasi, promosi dan degradasi, sesuai dengan azas dan prosedur tata personalia yang sehat

1. Penerimaan .
2. Pengangkatan .
3. Penempatan .
4. Mutasi :

- a. ialah pergantian, perubahan atau pemindahan tugas pekerjaan seorang pekerja dari bagian atau daerah yang satu ke bagian atau daerah lainnya dalam lingkungan PT Ajinomoto Indonesia atau PT Ajinex Internasional ;
- b. Pengusaha dapat sewaktu-waktu melakukan mutasi, jika kebutuhan perusahaan menghendakinya ;
- c. bila pekerja atas kemauan sendiri, dan atas permintaannya sendiri minta dimutasi kebagian atau daerah lainnya dalam lingkungan PT Ajinomoto Indonesia atau PT Ajinex Internasional, dan disetujui oleh pengusaha, maka kepadanya diperlakukan standar gaji di bagian daerah yang baru tersebut;
- d. bila seorang pekerja dimutasikan dari bagian atau daerah yang satu ke bagian atau daerah lainnya dalam lingkungan PT Ajinomoto Indonesia atau PT Ajinex International berdasarkan

keputusan perusahaan, maka kepadanya diberlakukan standar gaji dibagian atau daerah yang baru tersebut.

5. Promosi :
 - a. ialah kenaikan golongan/grade seseorang pekerja dari tingkat golongan/grade yang semula ke tingkat golongan/grade yang lebih tinggi ;
 - b. Pengusaha berhak melakukan promosi selama tersedianya formasi dan kondisi perusahaan mengijinkan serta berdasarkan evaluasi pekerja dan lain sebagainya yang dianggap perlu ;
 - c. Nilai rupiah pada promosi golongan/grade adalah sesuai dengan keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan.

6. Degradasi :
 - a. ialah penurunan golongan/grade seseorang pekerja dari tingkat golongan/grade yang semua kelingkatan golongan/grade yang lebih rendah ;
 - b. Pengusaha berhak melakukan degradasi berdasarkan evaluasi pekerja dan lain sebagainya yang dianggap perlu.

Pasal 9 PEMINDAHAN

1. ialah pemindahan tugas pekerja seorang pekerja dari PT Ajinomoto Indonesia atau PT. Ajinex Internasional, atau sebaliknya ;
2. pekerja yang mengalami pemindahan tugas pekerjaan, masa kerjanya diperhitungkan (diakui) terus-menerus / tidak terputus sejak di angkat sebagai Pekerja tetap di PT. Ajinomoto Indonesia atau PT. Ajinex Internasional ;

3. atas pemindahan tugas pekerjaan tersebut tidak berpengaruh pada sistem pengupahan (antara lain besarnya upah, tunjangan-tunjangan) serta fasilitas lainnya yang berhak diterimanya.

Pasal 10 EVALUASI

Dalam usaha mengarahkan dan membina pekerja mengesjar tingkatan yang lebih ; tinggi. selimpal dengan jasa dan karyanya. maka Serikat Pekerja mengakui hak Pengusaha untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap konduite (kelakuan atau kerajinan) pekerja sepanjang tahun. terus-menerus ;

Hasil evaluasi ini nantinya akan merupakan salah satu faktor atas promosi atau degradasi pekerja tersebut.

Pasal 11 PEMBERIAN ATAU PENCABUTAN JABATAN

1. Jabatan ialah suatu fungsi, kedudukannya serta tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan ;
2. Pengusaha berhak mengangkat pekerja untuk menduduki jabatan tertentu serta memberikan tunjangan jabatan yang sesuai dengan jabatannya bila dalam struktur organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tersedia formasi ;
3. Pengusaha berhak mencabut jabatan serta tunjangan jabatan, bila dalam struktur organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tersedia formasi (reorganisasi) ;
4. Pengusaha berhak mencabut jabatan serta tunjangan jabatan, bila seseorang pemangku jabatan tidak memenuhi syarat lagi, untuk menduduki jabatannya atau disebabkan oleh suatu hukuman jabatan.

5. Dalam hal seseorang pemangku jabatan dimutasikan ke bagian dan atau daerah lain yang tersedia formasi jabatan, maka jabatan dan tunjangan jabatannya akan dicabut lebih dahulu sebelum yang bersangkutan di mutasikan ;

6. Tunjangan jabatan dalam hal training atau meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan dinas ;

- a. bila dianggap perlu, Pengusaha akan menetapkan Pejabat sementara (PJs) untuk memangku jabatan pengganti ;

- b. dalam hal pengusaha menunjuk PJs, maka kepada pemangku jabatan yang meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan dinas atau training diberikan training tunjangan jabatan 50% dari nilai tunjangan jabatan, sedangkan kepada PJs diberikan 50% dari nilai tunjangan jabatannya ;

- c. dalam hal Pengusaha tidak menunjuk PJs, maka kepada pekerja pemangku jabatan dimaksud tetap mendapat tunjangan jabatan penuh ;

- d. PJs. menyerahkan kembali jabatannya kepada pemangku jabatan setelah pemangku jabatan kembali dalam melaksanakan dinasny. dan otomatis sejak saat itu pula jabatan PJs, berikutnya tunjangan jabatannya menjadi hapus.

BAB V DISIPLIN KERJA (TATA TERTIB PEKERJAAN)

Pasal 12 HARI KERJA, JAM KERJA DAN KERJA REGU ATAU SHIFT

1. Hari kerja di mulai dari :
 - a. hari senin sampai dengan hari sabtu, dengan aturan waktu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu dalam 6 hari kerja, atau hari senin sampai dengan hari jum'at, dengan aturan waktu 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dalam 5 hari kerja. Kecuali, bagi pekerja shift adalah dimulai dari hari sesudah hari istirahat menurut schema kerja yang telah ditetapkan dalam Seksi atau Bagian masing-masing sampai hari istirahat yang berikutnya dan senantiasa meliputi jangka waktu yang berjalan dari jam 07.00 WIB sampai jam 07.00 WIB pada hari berikutnya.
2. A. Jam Kerja ditetapkan sebagai berikut :
 1. Untuk pekerja NON-FIELD :

Senin s/d Jum'at	: jam 07.00 WIB - 16.00 WIB
------------------	-----------------------------
 2. Untuk pekerja FIELD NON-SHIFT :

a. Senin s/d Jum'at	: jam 06.00 WIB - 14.00 WIB atau jam 07.00 WIB - 15.00 WIB
Sabtu	: jam 06.00 WIB - 11.00 WIB atau jam 07.00 WIB - 12.00 WIB
b. Senin s/d Jum'at	: jam 06.00 WIB - 15.00 WIB atau jam 07.00 WIB - 16.00 WIB.
 3. untuk pekerja FIELD-SHIFT :

regu atau shift I	: jam 06.00 WIB - 14.00 WIB atau jam 07.00 WIB - 15.00 WIB
regu atau shift II	: jam 14.00 WIB - 22.00 WIB atau jam 15.00 WIB - 23.00 WIB

regu atau shift III : jam 22.00 WIB - 06.00 WIB atau jam 23.00 WIB - 07.00 WIB.

B. Hari istirahat Mingguan untuk nomor 1b (shifts) nomor 2.A.1 dan 2.A.2b ditetapkan oleh perusahaan pada hari Sabtu dan Minggu

3. Dalam jam kerja di atas sudah termasuk 1 (satu) jam istirahat atau mengaso kecuali hari Sabtu untuk bekerja Field Non Shift.
4. Pengusaha mempunyai wewenang merubah hari dan waktu kerja di atas sampai batas yang dibenarkan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah.
5. Kerja regu ialah kerja yang dilakukan regu kerja atau shift secara bergiliran dan teratur, menurut schema kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yang setiap hari kerja jumlah jam kerjanya sama, tetapi sewaktu-waktu kerjanya dapat berganti pada waktu, baik sebelum jam 06.00 WIB maupun sesudah jam 07.00 WIB, dengan hari istirahat mingguan tidak seharusnya dan pada hari yang sama antara pekerja satu dengan lainnya baik dalam satu regu, satu seksi, maupun antar departemen, dan dalam satu Serikat Pekerja mengakui hak Pengusaha untuk melakukan dinas regu atau shift-work bagi pekerjaan-pekerjaan yang harus dijalankan dalam shift dan atau regu.

Pasal 13 KERJA LEMBUR

1. a. Kerja Lembur ialah :
 1. pekerjaan di luar jam kerja biasa yang telah ditetapkan;
 2. pekerjaan yang melebihi :
 - a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu dalam 6 hari kerja ;
 - b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dalam 5 hari kerja.
3. pekerjaan yang dijalankan pada hari istirahat mingguan;

4. pekerjaan yang dijalankan pada hari libur resmi, tetapi khusus untuk yang berdinas regu kerja atau shift-worker diatur dalam ketentuan khusus atau tersendiri.
- b. Jam lembur ialah :
Jam dimana seseorang pekerja melakukan pekerjaan lembur atas perintah atasannya. dengan pengertian waktu selama kurang dari 1 (satu) jam yang menyusul tepat sesudah berakhirnya waktu dinas itu tidak diperhitungkan ;
Sebaliknya dalam hal kerja lembur dikerjakan lebih dari 1 jam, akan diperhitungkan penuh, dan selanjutnya tiap-tiap melebihi 1/2 (setengah) jam tetapi kurang dari 1 (satu) jam diperhitungkan sebagai 1/2 (setengah) jam.
2. Pada umumnya bagi pekerja, kerja lembur dilakukan atas dasar suka rela kecuali :
 - a. bila ada pekerjaan yang kalau tidak segera diselesaikan akan membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja ;
 - b. bila ada pekerjaan yang kalau tidak segera diselesaikan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. atau dapat mengganggu kelancaran produksi;
 - c. bila ada pekerjaan tertentu dan penting yang harus segera diselesaikan ;
 - d. bila pekerja shift harus terus bekerja, karena sifat pekerjaannya tidak dapat ditinggalkan atau penggantian nya tidak datang.
 - e. bila Perusahaan atau Atasan langsung memerintahkan kepada pekerja atau bawahannya bekerja lembur dan bekerja pada hari Minggu, libur mingguan, atau libur resmi sesuai kebutuhan perusahaan.
3. Perhitungan kerja lembur dan upah kerja lembur disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja pada waktu diterbitkannya izin penyimpangan waktu kerja ;
Komponen upah yang dipergunakan untuk menghitung upah lembur ialah upah pokok dan tunjangan jabatan.

4. Disamping jam-jam kerja di atas, dalam keadaan darurat pekerja dapat diperintahkan bekerja terus-menerus, dengan ketentuan bahwa :
 - Untuk 7 jam kerja lembur, bagi yang bekerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu selama 6 hari kerja, atau
 - Untuk 8 jam kerja lembur, bagi yang bekerja 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dalam 5 kerja.
 Yang dilakukan pekerja tanpa terputus-putus atau non stop, maka pekerja dapat memperoleh sebagai gantinya 1 (satu) hari libur dan tunjangan lembur khusus, atau dapat menerima tunjangan lembur.
5. Perhitungan lembur khusus diterapkan kepada pekerja yang lepas dinas tetapi karena spesifikasi pekerjaannya mewajibkan masuk kerja lagi dan meneruskan bekerja lembur.
6. Ketentuan yang dipergunakan untuk mengatur hal-hal sebagai dimaksud dalam ayat (4) dan (5) di atas adalah sebagai berikut :
 - a. bila pekerja yang bekerja shift 1 diperintahkan bekerja terus menerus shift berikutnya hingga mencapai :
 - 7 jam kerja terus menerus, bagi yang bekerja 6 hari kerja atau
 - 8 jam kerja terus menerus, bagi yang bekerja 5 hari kerja.
 Pada prinsipnya ia diperbolehkan tidak masuk kerja pada kesokan harinya (libur atau off)
 - Kepada nya juga akan dibawarkan suatu tunjangan khusus, dengan perhitungan sebagai berikut :
 - bagi yang 7 jam :

jam pertama	:	upah sejam X 150%
6 jam berikutnya	:	upah sejam X 100%
selbihnya	:	upah sejam X 200%
 - bagi yang 8 jam :

jam pertama	:	upah sejam X 150%
7 jam berikutnya	:	upah sejam X 100%
selebihnya	:	upah sejam X 200%
 - b. Ketentuan dengan cara perhitungan yang sama seperti di atas berlaku, bila pekerjaan lembur dilakukan dalam

- shift III dan pekerjaan lembur itu minimal mencapai selama 4 (empat) jam terus menerus.
- c. Bila tenaga dan keahlian dari pekerja tersebut sedemikian rupa diperlukan, sehingga tidak dapat digantikan orang lain, maka libur atau off yang mestinya dapat dinikmati pada keesokan harinya dapat dicabut oleh pimpinan Bagiaanya, dan dalam hal ini perhitungan upah lembur akan diperhitungkan sebagaimana biasa berlaku.
 - d. Penggantian libur pada hari selain dari yang langsung menyusul secepat menyelesaikan pekerjaan lembur tersebut adalah batal dan permohonan cuti tahunan untuk hari tersebut tidak dapat dilayani.
 - e. bila kerja lembur atas perintah atasan dilakukan pada hari libur mingguan/hari minggu/hari raya, ketentuannya sebagai berikut :
 - bagi yang bekerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu dalam 6 hari kerja ;
 - e.1. kurang 7 jam kerja diperhitungkan seperti biasanya menghitung upah lembur pada hari libur / hari minggu / hari raya. Keesokan harinya yang bersangkutan tidak diberikan libur pengganti ;
 - e.2. selama 7 jam kerja, keesokan harinya diberikan 1 hari libur pengganti (off) dan untuk insentive ia memperoleh tambahan dengan perhitungan $7 \times 100\% \times \text{upah sejam}$;
 - e.3. lebih 7 jam kerja, keesokan harinya diberikan libur pengganti (off) dan ia menerima tambahan : $(7 \times 100\%) + (1 \times 300\%) + n - (7+1) \times 400\% \times \text{upah sejam}$
 - bagi yang bekerja 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dalam 5 hari kerja; perhitungannya seperti e.1., e.2., dan e.3. di atas dengan ketentuan : angka 7 supaya dibaca sebagai 8 (delapan)
7. Bila pekerja dipanggil dari rumah dan diperintahkan bekerja lembur berhubung adanya gangguan, trouble atau kerusakan di pabrik yang

perlu segera ditangani, dan pekerjaan tembur tersebut dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari 1 (satu) jam, maka waktu tersebut dianggap sebagai 1 (satu) jam. Sedangkan waktu selebihnya dari 1 (satu) jam diperhitungkan seperti menghitung jam lembur biasanya.

Pasal 14

PERATURAN DISIPLIN KERJA

1. Bahwa Perusahaan dan Serikat Pekerja menganggap perlu adanya peraturan disiplin kerja untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran jalannya perusahaan.
2. Bahwa pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan disiplin kerja dan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam K.K.B. ini akan diambil tindakan berupa diterbitkannya Surat Peringatan atau *Warning Letter*, *Schorsing*, dan atau Pemutusan Hubungan kerja.
3.
 - 3.1. Bahwa Surat Peringatan terdiri dari :
 - a. Surat Peringatan I : diterbitkan oleh Manager Department ;
 - b. Surat Peringatan II : diterbitkan oleh Manager Department ;
 - c. Surat Peringatan III : diterbitkan oleh Factory Manager ;
 - d. Surat Peringatan Terakhir : diterbitkan oleh Factory Manager dan sekeika diikuti dengan pembebasan tugas sementara atau *schorsing*.
4. Bahwa sebuah Surat Peringatan dapat diberikan berupa :
 - a. Surat Peringatan I dan II, atau
 - b. Surat Peringatan I dan III, atau
 - c. Surat Peringatan II dan III, atau
 - d. Surat Peringatan I dan Terakhir, atau
 - e. Surat Peringatan II dan Terakhir, atau
 - f. Surat Peringatan III dan Terakhir.

tergantungan pada besar kecilnya pelanggaran atau kesalahan yang telah dilakukan oleh pekerja.

5. Bahwa pekerja yang melakukan salah satu perbuatan seperti yang tercantum di bawah ini akan menerima Surat Peringatan I :
 - a. meninggalkan pekerjaan tanpa ijin pada waktu jam kerja;
 - b. datang terlambat, atau meninggalkan pekerjaan terlebih dahulu dari pada biasanya, sejumlah 3 (tiga) kali dalam sebulan, tanpa alasan yang dapat diterima;
 - c. berbuat tidak jujur terhadap kartu waktu (time card);
 - d. pengumuman-pengumuman dan pengaturan cuti;
 - e. melakukan pekerjaan atau menghematkan pekerjaan tanpa perintah Atasan;
 - f. kurang hati-hati atau lalai dalam melakukan tugas pekerjaan, telah mengakibatkan timbulnya api, dan atau tidak hati-hati dalam menggunakan api;
 - g. menghalang-halangi kelancaran pekerjaan dengan sengaja atau karena kelalaiannya;
 - h. kurang melakukan pengawasan (checking) terhadap sesuatu hal yang di bawah pengawasannya;
 - i. melakukan perbuatan atau tidak melakukan perbuatan menurut kemauan sendiri tanpa mengikuti prosedur, petunjuk atau cara-cara yang telah biasa berlaku;
 - j. melakukan perbuatan, baik dengan sengaja atau karena kelalaiannya yang mengakibatkan terjadinya mis-operasi, trouble, gangguan, atau hambatan produksi lainnya ;
 - k. mereka yang dianggap kepeemimpinannya terhadap bawahan tidak baik atau kurang memberikan keterangan, penjelasan, perhatian dan pengawasan terhadap bawahan, penjelasan, atau teknik mengoperasikan sesuatu alat produksi;
 - l. merusak alat-alat perlengkapan, hasil-hasil produksi, atau kendaraan milik perusahaan karena kesalahan atau kecerobohannya sendiri;

- l. menolok melakukan atau melataikan, dan atau menentang perintah yang sah dari Atasannya, tanpa alasan yang dapat diterima ;
- m. tidak mematuhi petunjuk dan perintah Pimpinan, baik langsung maupun tidak langsung, juga dari Pengawas Keamanan dan atau Kesehatan mengenai sesuatu hal pada umumnya maupun untuk menggunakan alat keselamatan kerja pada khususnya ;
- n. memotret atau membuat foto dalam lingkungan pabrik tanpa izin;
- o. mabuk-mabukan dan atau berjudi, atau hal-hal yang serupa seperti itu di tempat kerja atau dalam lingkungan pabrik;
- p. menghasut, dan atau tanpa izin menempelkan poster-poster, plakat, menyebarkan surat-surat serta benda lainnya yang isinya mengandung berita atau hal-hal yang dapat dididat akan mengganggu suasana ketenangan dan ketertarikan di dalam pabrik;
- q. tanpa izin mengorganisir pertemuan dan memberikan ceramah di dalam halaman perusahaan, atau mengotori, mencoreti, mengganti atau merintangai penampilan surat edaran dan pengumuman dari perusahaan atau perbuatan lainnya seperti itu;
- r. melakukan perbuatan selain yang tersebut diatas, yang dapat menghambat atau menghalangi kelancaran jalannya pengelolaan pengawasan dan pengamanan perusahaan;
6. Bahwa apabila pekerja dalam jangka waktu 1 (satu) tahun mengulangi membuat pelanggaran atau kesalahan terhadap salah satu ketentuan yang terdapat dalam ayat (5) di atas akan menerima Surat Peringatan II.
7. Bahwa apabila pekerja dalam jangka waktu 1 (satu) tahun mengulangi membuat pelanggaran atau kesalahan terhadap salah satu ketentuan yang terdapat dalam butir (5) di atas sampai sejumlah 3 (tiga) kali akan menerima surat Peringatan III.
8. Bahwa apabila pekerja dalam waktu 1 (satu) tahun setelah menerima Surat Peringatan III mengulangi membuat pelanggaran atau kesalahan akan menerima Surat Peringatan Terakhir.

9. Bahwa pekerja akan langsung dikenalkan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), apabila melakukan pelanggaran atau terkena terhadap salah satu ketentuan dibawah ini :
 - a. melakukan pelanggaran atau kesalahan lagi dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah menerima Surat Peringatan Terakhir ;
 - b. menerima 10 (sepuluh) kali Surat Peringatan yang diterbitkan oleh Factory Manager dalam tenggang waktu 5 (lima) tahun; diterima bekerja, atau mengenai sesuatu hal yang menyangkut perusahaan dengan memalsukan riwayat hidup atau cara-cara tidak jujur lainnya.
 - d. tersangkut perkara kriminal dan karenanya dijatuhi hukuman; menghinia secara kasar, mengancam dengan kekerasan atau melakukan kekerasan, pemukulan, bentengkar, baik terhadap pemegang tanggung jawab, maupun teman sekerjanya sedemikian rupa sehingga dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan atau pekerjaan ;
 - f. memikat pengusaha, pekerja yang lebih tinggi tingkatannya, atau bawahannya untuk berbuat curang atau melakukan tindakan yang bertentangan dengan undang-undang, kesopanan atau kesustilaan.
 - g. mencuri atau menggelapkan barang-barang atau hasil pabrik, atau menjadi perantara atau mencuri barang-barang milik perusahaan dalam hal ini termasuk juga mereka yang tahu dan melindungi pelaku perbuatan itu;
 - h. membocorkan rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga Pengusaha;
 - i. merusak kekayaan Pengusaha atau membiarkannya terhadap bahaya genting, baik dengan sengaja, lalai atau ceroboh, walaupun sudah diberi peringatan untuk diputuskan hubungan kerjanya;
 - j. menerima uang, atau barang, atau jasa, tanpa memandang alasan apapun sebagai suap, yang diperolehnya sehubungan dengan tugas atau jabatannya, misalnya : (1) hadiah (2) potongan-potongan; (3) penerimaan dengan janji.

- (4) pinjaman-pinjaman ; (5) balas jasa ; dan (6) uang, barang atau jasa secara teratur dengan perhitungan tertentu ;
- k. Mengeluh dan ternyata keluhannya merugikan ketertarikan reputasi dan nama baik perusahaan ;
- l. memberikan pekerjaan pada teman sekerjanya di lain perusahaan atau bermaksud seperti itu ;
- m. mempergunakan atau mengerjakan barang-barang (uang perusahaan dengan sembrono atau tanpa prosedur semestinya ;
- n. memutar balikkan kenyataan atau membuat berita bohong ; kemudian menyarkannya dengan sengaja.
- o. melakukan perbuatan selain tersebut dalam ayat-ayat diatas, yang dapat menghambat atau menghalangi kelancaran jalannya pengelolaan, pengawasan dan pengamanan perusahaan.

10. Bahwa semua Surat Peringatan berlaku efektif selama 1 (satu) tahun sejak tanggal diterbitkan.

Dalam hal ini, bila pekerja yang bersangkutan telah benar-benar menyatakan penyesalan dan menunjukkan pertobatan positif, maka Surat Peringatan yang pernah diterimanya dapat dibatalkan atau dicabut, kecuali kalau sejak tanggal diterbitkannya pekerja yang bersangkutan sudah menerima 2 (dua) Surat Peringatan yang diterbitkan oleh Factory Manager yang tetap akan dicatat dalam kartu kondukte.

Pasal 15

PEMBEBASAN TUGAS SEMENTARA ATAU SCHORSING

Dalam menyelesaikan tiap pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja yang dapat dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan tugas atau schorsing, dibagi atas 2 (dua) golongan atau klasifikasi sebagai berikut :

1. Pembebasan tugas sementara atau schorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf d, yaitu :

- a. Jangka waktu *Schorsing* selama-lamanya adalah 15 (lima belas) hari ;
 - b. selama menjalani *schorsing* kepada pekerja yang bersangkutan diberikan upah 50% (lima puluh persen) dari Upah Bruto, tanpa *Incentive* hadir dan *Incentive* Kerja Malam ;
 - c. Setelah pekerja yang bersangkutan selesai menjalani *schorsing* akan dikembalikan ke tempat kerjanya semula.
2. Pembebasan tugas sementara atau *Schorsing* bagi pekerja yang dimintakan izin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu :
 - a. dalam menyelesaikan tiap pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja yang dimintakan izin Pemutusan Hubungan Kerja. Pengusaha menempuh prosedur sesuai dengan undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1996.
 - b. selama masa pembebasan tugas sementara atau *Schorsing* kepada pekerja yang bersangkutan diberikan upah 50% (lima puluh persen) dari Upah Pokok, tanpa tunjangan-tunjangan lainnya.
 - c. perlakuan terhadap pekerja yang bersangkutan adalah sesuai dengan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Tetapi apabila putusan tersebut tidak jelas atau kurang teliti, maka setelah pekerja selesai menjalani *Schorsing*, jabatan serta hak-hak lainnya akan ditinjau kembali oleh Perusahaan.

BAB VI PENGUPAHAN

Pasal 16 SISTEM PENGUPAHAN

1. Komponen Upah terdiri dari :
 - a. Upah Pokok ;
 - b. Tunjangan Keluarga ;
 - c. *Incentive* hadir ;
 - d. *Incentive* Kerja Malam ;
 - e. Tunjangan Jabatan ;
2. Ketentuan-ketentuan pelaksanaan :
 - a. UPAH POKOK :
 - a.1 Upah Pokok ditetapkan berdasarkan golongan / grade dan dalam Scala Upah yang ditetapkan oleh Perusahaan ;
 - a.2. Pada dasarnya kenaikan Upah Pokok ditentukan berdasarkan konduite, dimana diperhatikan prestasi tanggung jawab, tingkah laku, kemampuan kerja, tahun masa kerja dan lainnya.
 - b. TUNJANGAN KELUARGA :
 - b.1. Tunjangan ini ditetapkan sama besarnya untuk semua status keluarga yang nilainya ditetapkan pada perbandingan Upah.
 - b.2. Tunjangan ini diberikan kepada semua pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga secara sah ;
 - b.3. Pekerja wanita dapat diberikan tunjangan ini, jika :
 1. suaminya meninggal dunia.
 2. Bercerai dengan suaminya di mana Pengadilan

Agama menentukan anak ikut ibu, tanpa adanya kewajiban apapun dari si ayah terhadap anak tersebut.

c. INCENTIVE HADIR :

c.1. Ditetapkan sebesar 8% (delapan persen) dari Upah Pokok ;
c.2. Incentive ini tidak diberikan kepada pekerja yang tidak hadir, kecuali tidak hadirnya disebabkan :

- terlambat atau sakit sebanyak 1 (satu) kali dalam satu periode upah ;
- bagi pekerja wanita karena mengambil cuti sesuai dengan pasal 31 ayat (2) KKB ini, sebanyak 1 (satu) kali dalam satu periode upah ;
- dan karena mengambil cuti tahunnya.

d. INCENTIVE, KERJA MALAM :

d.1. Prosentase yang dipergunakan menghitung Incentive ini tiap jam, ialah :

d.1.1. Pekerja bekerja pada jam 20.00 - 22.00 dan atau jam 03.00 - 04.00 adalah sebesar 0,27% kali Upah Pokok ;

d.1.2. Pekerja bekerja pada jam 22.00 - 03.00 adalah sebesar 0,54% kali Upah Pokok.

d.2. Dalam pelaksanaan Kerja Shift, prosentase yang dipergunakan menghitung tiap hari, ialah :

d.2.1. Pekerja bekerja pada Shift II adalah sebesar 1,08% kali Upah Pokok ;

d.2.2. Pekerja bekerja pada Shift II adalah sebesar 2,43% kali Upah Pokok.

e. TUNJANGAN JABATAN

e.1. Tunjangan ini diberikan kepada pekerja yang memangku jabatan fungsional dalam struktur organisasi perusahaan ;

e.2. Posisi jabatan dan besarnya tunjangan jabatan ditetapkan oleh perusahaan.

e.3. Jabatan dan besarnya tunjangan jabatan atau tunjangan khusus, saat ini ialah ;

- FORM / SUV = Rp. 50.000,-
- AFA / ASA / TKA = Rp. 37.500,-

- AFB / ASB / SLD / TKB = Rp. 25.000,-
- CHD / STP / FKL / TKC = Rp. 12.500,-

3. a. pajak Penghasilan (PPH) atas penghasilan ditanggung sendiri, sedangkan penyeroran ke Kas Negara diatur dan dilaksanakan oleh perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan penghasilan (dth, untuk perhitungan pajak) ialah :

- a. semua komponen upah tersebut pada ayat (1) di atas ;
- b. makan di kantin ;
- c. Hadiah / sumbangan perkawinan, kelahiran, dan kematian ;
- d. Premi Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian pada ASTEK ;
- e. Tunjangan Hari Raya dan Bonus ;
- f. Rekreasi.

b. Masing-masing karyawan akan diberikan photo copy dari laporan SPT-tahunan Pajak penghasilan.

4. Kalkulasi pengupahan diperhitungkan mulai dari tanggal 16 setiap bulan sampai dengan tanggal 15 bulan berikutnya, sedangkan pembayaran upah dilakukan pada tanggal 25 setiap bulan.

5. Pembayaran upah melalui pihak ke tiga :

- a. harus ada surat kuasa ;
- b. surat kuasa hanya berlaku 1 (satu) kali, kecuali ada persetujuan dari perusahaan.

6. Penyesuaian upah dilakukan sekali setahun, yaitu diperhitungkan sejak tanggal 16 maret.

7. Kewajiban membayar premi Jaminan Hari Tua (JHT) pada PT. ASTEK :

- a. Sebagaimana ketentuan yang berlaku, yaitu 3,7% dari upah masing-masing pekerja ditanggung oleh perusahaan dan 2% dari upah masing-masing pekerja ditanggung oleh pekerja yang bersangkutan ;

- b. Dalam hal ketentuan diatas mengalami perubahan oleh yang berwenang, maka ketentuan ini akan disesuaikan sebagaimana mestinya.

Pasal 17 MAKAN

1. Walaupun tidak diatur dalam perundang-undangan yang ada, namun Perusahaan menyadari bahwa demi efisiensi dan kelangsungan pekerjaan, semua pekerja tetap diberikan makanan dan minuman sewaktu jam makan di kantin pabrik ;
2. Mengenai uang makan diatur tersendiri dalam ketentuan Perjalanan Dinas.

Pasal 18 PERATURAN PENGOBATAN, PEMERIKSAAN DAN PERAWATAN (FASILITAS KESEHATAN PEKERJA)

A. UMUM :

- Dalam melaksanakan semua ketentuan yang mengatur tentang hal ini, maka yang dimaksud dengan :
- a. pekerja bupangan ialah pekerja yang tidak kawin dengan sah ;
 - b. pekerja wanita berkeluarga dapat diberikan Fasilitas Kesehatan ini, jika :
 - b.1. suaminya meninggal dunia ;
 - b.2. bercerai dengan suaminya, di mana Pengadilan Agama menentukan anak ikut Ibu tanpa adanya kewajiban apapun dari si Ayah terhadap anak tersebut ;
 - b.3. dapat menunjukkan surat keterangan tidak mampu bagi suaminya dari kepala desa setempat.
 - c. keluarga ialah istri/suami & anak sah yang menjadi tanggungan pekerja, dan terdaftar dalam administrasi perusahaan.

B. FASILITAS KESEHATAN PEKERJA :

1. Perusahaan dan Serikat Pekerja menyadari bahwa perlu diberikan perhatian yang layak dan wajar terhadap kondisi kesehatan pekerja ;
2. Untuk maksud di atas, Perusahaan menyediakan Poliklinik di Pabrik ; dan juga menyediakan Dokter perusahaan untuk dimanfaatkan oleh pekerja ;
3. Pekerja yang kedatangan menderita salah satu penyakit menular yang dikenal umum, misalnya : lepra, tuberculosis dan lain semacam itu tidak diperkenankan masuk kerja ;
4. Pemeriksaan kesehatan (medical health check-up) untuk pekerja diadakan setahun sekali ;
5. Pemeriksaan kesehatan (medical health check-up) harus dilakukan oleh semua pekerja dan akan diberikan sanksi secara mengeluarkan Surat Peringatan bagi pekerja yang tidak mematuinya ;
6. Dalam batas-batas tertentu, Perusahaan terikat dengan segala akibat dari tersedianya fasilitas-fasilitas tersebut di atas

Pasal 19 BATAS PENGANTIAN BIAYA ATAU RESTITUSI PEMBELIAN OBAT DAN PEMERIKSAAN

1. a. Pembelian Obat dan Pemeriksaan Dokter dianggap Perusahaan sampai suatu jumlah keuangan tertentu, yang berlaku untuk tenggang waktu sepanjang 1 (satu) tahun penuh ;
Jelasnya, dari tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember ;
Apabila jumlah keuangan yang ditentukan ini terlampaui, selisihnya dan ongkos pengobatan dan pemeriksaan selanjutnya menjadi beban pekerja sendiri ;
- b. Adapun jumlah keuangan tersebut di atas, ialah :
 - b.1. TK (pekerja bupangan) : Rp. 450.000.-
 - b.2. K (pekerja berkeluarga) : Rp. 750.000.-

- Bila seorang pekerja beristerikan seorang pekerja wanita, maka jumlah keuangan yang disediakan untuk pembelian obat dan pemeriksaan dari pihak istri dengan sendirinya menjadi hangus, dan seketika itu menggabung dalam jumlah keuangan yang disediakan untuk pembelian obat dan pemeriksaan dari pihak suaminya ;
- 2. Bagi pekerja yang sebelum periode di atas berakhir ternyata jumlah keuangan yang disediakan baginya habis terpakai, maka seluruh ongkos pengobatan dan pemeriksaan selanjutnya menjadi beban pekerja sendiri.
- 3. Bila penggantian biaya atau restitusi pembelian obat dan pemeriksaan seorang pekerja dan atau keluarganya yang sah, setelah lewatnya periode di atas belum mencapai jumlah keuangan tersebut ayat (1) huruf b di atas, maka selisihnya tidak menjadi hak dari pekerja yang bersangkutan ;
- 4. Pekerja dapat periksa ke Dokter Perusahaan maupun dokter lainnya (Dokter Umum, Specialist, Gigi) ;
- 5. Dalam kondisi / keadaan yang sangat memerlukan, pekerja dapat mempergunakan fasilitas pemeriksaan Poliklinik pabrik, dengan sepengetahuan perusahaan ;
- 6.
 - a. bahwa hamil / mengandung adalah merupakan suatu keadaan yang tidak sakit, jadi merupakan suatu yang "sehat".
 - b. biaya pemeriksaan dengan dalih kehamilan / kandungan, tidak mendapat penggantian ;
 - c. dalam hal terdapat kelainan selama waktu hamil, biaya pemeriksaan akan diganti sesuai ketentuan yang berlaku, bilamana disertai keterangan dari Bidan atau Dokter ;

Pasal 20
BATAS PENGgantian BIAYA ATAU RESTITUSI
UNTUK PERAWATAN DI RUMAH SAKIT DAN ATAU
BIAYA OPERASI ATAU PEMBEDAHAN ,

- 1. Biaya perawatan di rumah sakit dan atau biaya operasi / pembedahan untuk pekerja dan anggota keluarganya yang sah, yang berdasarkan nasehat Dokter Perusahaan dan atau pertimbangan Dokter Specialist yang merawat, ditanggung oleh Perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Untuk pekerja Golongan / Grade Op. I, II, III dapat dirawat maksimal di rumah sakit Swasta Kelas II ;
 - b. Untuk pekerja Golongan / Grade Op. III (pejabat), dapat dirawat di Rumah Sakit yang diklasifikasinya lebih tinggi dari Golongan, Grade yang didudukinya, dengan maksimal klasifikasi Rumah sakit untuk Golongan / grade Op. IV ;
 - c. Untuk pekerja Golongan / Grade Op. IV, dapat dirawat maksimal di rumah Sakit swasta kelas I ;
 - d. Penggantian biaya atau Restitusi keperluan perawatan di Rumah Sakit dan atau biaya operasi / pembedahan ditetapkan sampai suatu jumlah keuangan tertentu, yang berlaku untuk tenggang waktu sepanjang 1 (satu) tahun penuh, jelasnya dari tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember, sebagai berikut :
 - d.1. Pekerja / Karyawan Perusahaan : Maksimal Rp 6.000.000,-
 - d.2. Keluarga Karyawan : Maksimal Rp 3.750.000,-
- Apabila jumlah keuangan yang ditentukan diatas terlampaui, selisihnya dan biaya perawatan rumah sakit dan atau operasi / pembedahan selanjutnya menjadi beban pekerja sendiri ;
- e. - Periksa ke dokter gigi, atau perawatan gigi, masuk dalam biaya perawatan di rumah sakit dengan maksimum Rp. 300.000
- Biaya pembuatan dan pemasangan gigi palsu tidak menjadi beban Perusahaan.
- f. biaya melahirkan normal, di Rumah Sakit / Bidan, masuk dalam biaya perawatan di Rumah Sakit dengan maksimum Rp. 300.000,-

2. Penetapan klas rumah sakit swasta dimaksud ayat (1) huruf a, b, c, didasarkan pada Daerah Wilayah Dati II Kabupaten / Kotamadya Mojokerto (Rumah Sakit "Reksa Waluya" dan Rumah Sakit PTP "Gatol")

Pasal 21

BIAVA KACAMATA

1. Lensa
 - Biaya pembelian lensa diganti sebesar Rp. 75.000
 - Atas perintah Dokter Perusahaan atau Spesialist (+ 2 tahun) pembaharuan penggantian lensa yang dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Frame atau Bingkai : Dianggung oleh pekerja sendiri.

Pasal 22

SUMBANGAN ATAU HADIAH PERKAWINAN, KELAHIRAN DAN BANTUAN KEMATIAN

1. Hadiah perkawinan untuk setiap pekerja melangsungkan perkawinan atas dasar monogami diberikan berupa uang sebesar Rp. 100.000,-
2. Hadiah kelahiran untuk semua tingkat golongan/grade untuk setiap anak yang dilahirkan dari istri pekerja atau pekerja wanita yang telah bersuami secara sah, dengan batasan sampai dengan maksimal anak ketiga, adalah uang sebesar Rp. 100.000,-
 - 2.1 Dianggap, juga sebagai melahirkan adalah gugur kandungan yang terjadi setelah bulan ke - 6 (enam) dari kehamilan ; Apabila keguguran ini terjadi sebelum bulan ke-7 (tujuh) dari kehamilan, ketentuan dalam pasal ini tidak berlaku.
 - 2.2 Sumbangan atau hadiah ini tidak diberikan kepada pekerja yang masih dalam masa percobaan ;
3. Bantuan uang duka (pemakaman) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 3.1 Dalam hal kematian pekerja sendiri Rp. 300.000
- 3.2 Dalam hal kematian keluarga pekerja (istri yang sah, anak-anaknya yang sah, orang tua pekerja, serta mertua pekerja diberikan bantuan uang duka (pemakaman) sebesar Rp. 150.000,-

- 3.3 Dalam hal istri pekerja melahirkan, dan beberapa saat anak itu meninggal dunia, perusahaan memberikan hadiah kelahiran ditambah bantuan uang duka (pemakaman), asalkan yang bersangkutan dapat menunjukkan keterangan yang sah.
 - 3.4 Dalam hal istri pekerja melahirkan dan anak tersebut meninggal dunia, perusahaan memberikan bantuan uang duka (pemakaman) saja.
 - 3.5 Dalam hal ini pengertian anak tidak diadakan pembatasan jumlah anak asalkan anak pekerja tersebut belum kawin, belum bekerja/masih dibawah tanggungan pekerja itu ;
 - 3.6 Dalam hal ini pengertian orang tua/mertua ialah baliwa jika orang tua/mertua meninggal dunia itu mempunyai lebih dari seorang anak/menantu yang bekerja sebagai pekerja tetap, perusahaan mengangap hanya 1 (satu) orang anak/menantu saja.
- Untuk itu ditentukan adalah anak/menantu yang menduduki golongan atau jabatan tertinggi, yang berhak menerima uang duka tersebut.

4. Bila seseorang pekerja meninggal dunia, bukan karena atau akibat kecelakaan dalam hubungan kerja, kepada ahli warisnya diberikan pembayaran sekaligus atas dasar perhitungan jumlah tahun kerjanya (dih. menurut pasal 40 KKB ini), ditambah jaminan kematian berdasarkan Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek juncto Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993.
5. Bila pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan dalam hubungan kerja, perusahaan akan melaksanakan semua ketentuan dalam Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek juncto Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993.

Pasal 23 TUNJANGAN HARI RAYA DAN BONUS

1. Tunjangan Hari Raya :
Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan/peraturan kementerian/kegiatan Republik Indonesia (dhi, Permenaker RI. no. Per-04/Men/1994. tgl. 16 September 1994)
2. Bonus :
 - a. Diberikan sesuai dengan Peraturan Perusahaan, yang sebelumnya diberlakukan kepada Serikat Pekerja 2 (dua) Minggu sebelumnya.
 - b. Dibayarkan pada tanggal 30 April.

Pasal 24 TANDA PENGHARGAAN

- Pekerja akan diberikan hadiah atau tanda penghargaan khusus, jika melakukan hal-hal tersebut di bawah ini :
1. Pekerja yang dalam waktu lama menunjukkan ketekunan dan kerajinan dalam pekerjaannya (dinilai pada HUT perusahaan) ialah pada tanggal 3 juli, untuk :
 - a. 5 (lima) tahun :
 - b. 10 (sepuluh) tahun :
 - c. 15 (lima belas) tahun :
 - d. 20 (dua puluh) tahun :
 - e. 25 (dua puluh lima) tahun :
 - f. 30 (tiga puluh) tahun :
 - g. 35 (tiga puluh lima) tahun :
 2. Pekerja yang tidak pernah datang terlambat, tidak pernah meninggalkan pekerjaan lebih dahulu dari pada biasanya, tidak pernah sakit, dan tidak pernah absen, dalam 1 (satu) tahun baru yang lalu ;
 3. Pekerja yang membuat penemuan-penemuan yang berguna dan perbaikan dalam tugas pekerjaannya atau menghindarkan timbulnya kecelakaan ;

4. Pekerja yang menunjukkan dirinya sebagai pekerja teladan ;
5. Pekerja yang melakukan perbuatan-perbuatan lainnya yang sangat berguna bagi perusahaan, selain dari pada yang tercantum di atas;
6. Penghargaan itu dapat berupa tanda penghargaan ditambah dengan barang atau berupa uang.

Pasal 25 REKREASI

1. Para pekerja sendiri diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi sekali setahun.
2. Sistem rekreasi diatur sebagai berikut :
 - a. Sistem A :
 - alat pengangkutan disediakan oleh perusahaan;
 - uang saku dan uang pass masuk diberikan kepada setiap peserta berdasarkan peraturan perusahaan;
 - tempat tujuan rekreasi ditentukan oleh perusahaan;
 - b. Sistem B :
 - rekreasi dikoordinasikan oleh masing-masing Departemen/Section
 - Perusahaan tidak menyediakan alat pengangkutan;
 - Perusahaan memberikan subsidi uang kepada setiap peserta yang besarnya akan ditetapkan melalui peraturan perusahaan;
 - tempat tujuan rekreasi supaya diberlakukan dan dirundingkan dengan perusahaan.
3. Bagi pekerja yang karena tugasnya terpaksa tidak dapat mengikuti rekreasi ini dianggap sebagai peserta. Hal ini tidak berlaku bagi pekerja yang kesempatannya tersedia tetapi tidak mempergunakannya;
4. Ketentuan pelaksanaan lebih lanjut akan diberlakukan dalam pengumuman perusahaan

Pasal 26**PEMBAYARAN UPAH SELAMA SAKIT**

1. Bila pekerja tidak dapat melaksanakan tugasnya karena masih dalam perawatan di rumah sakit, atau dalam perawatan dokter, maka pembayaran upahnya dilakukan menurut ketentuan sebagai berikut :

Lamanya sakit	Pembayaran upah
1 sampai dengan 3 bulan	100 %
4 sampai dengan 6 bulan	75 %
7 sampai dengan 9 bulan	50 %
10 bulan dan seterusnya	25 %

2. Upah yang dimaksud untuk keperluan ini, ialah :
Upah Pokok + Tunjangan Keluarga + Tunjangan Jabatan

3. Bila pekerja sesudah sembuh dari suatu sakitnya ternyata sebelum lewat 3 (tiga) bulan jatuh sakit lagi, maka sakit yang tersebut belakangan ini dianggap kelanjutan dari sakit yang semula.

Pasal 27**PEMBAYARAN UPAH SELAMA PEKERJA DI TAHAN SEMENTARA OLEH YANG BERWENANG**

Bila terjadi penahanan oleh berwenang atau pihak yang berwajib, Pengusaha dapat mengambil tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku :

a. Tunjangan :

- a. 1. Jika pekerja yang ditahan itu mempunyai keluarga, pada umumnya Pengusaha wajib memberikan tunjangan kepada pekerja tersebut :

- a.2. kewajiban memberikan tunjangan ini pada umumnya berakhir, bilamana hubungan kerja diputuskan ;

- a.3. besarnya dan lamanya tunjangan ini ditetapkan atas dasar masa kerja pekerja yang bersangkutan, besarnya keluarga (sederah keluarga itu menjadi tanggungannya), dan kemampuan Pengusaha ;

- a.3.1. besarnya tunjangan untuk sehari diatur demikian :

Jika pekerja meninggalkan :

- 1 (satu) anggota keluarga ; 25% dari upah bruto;
2 (dua) anggota keluarga ; 35% dari upah bruto;
3 (tiga) anggota keluarga ; 45% dari upah bruto;
4 (empat) anggota keluarga ; 50% dari upah bruto;
a.3.2. yang dimaksud dengan anggota keluarga ialah : istri atau suami, anak kandung, anak tiri dan anak angkat yang sah ;

- a.3.3. lamanya tunjangan tersebut ditetapkan untuk tiap tahun masa kerja atau bagian dari itu 1 (satu) bulan dengan maksimal 4 (empat) bulan.

b. Ganti kerugian :

- b.1. Jika seorang pekerja ditahan, tetapi penahanan itu tidak diteruskan dengan suatu hukuman, Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberi ganti kerugian, kecuali jika penahanan itu dilakukan berdasarkan tuduhan dari Pengusaha dan ada faktor lain, sehingga Pengusaha dapat diwajibkan memberi ganti kerugian;

- b.2. Jumlah ganti kerugian sebanyak-banyaknya sama dengan upah selama pekerja itu ditahan, yang dapat diwangi dengan tunjangan yang pernah diberikan kepada keluarga dari pekerja yang ditahan,

c. Pemberhentian :

- Pemberhentian yang dilakukan 4 (empat) bulan sesudah penahanan terjadi diperkenankan, kecuali jika ada ketentuan lain menurut peraturan.

BAB VII

PERLENGKAPAN KERJA

Pasal 28

PERLENGKAPAN KERJA

1. Perusahaan menyediakan Poliklinik di Pabrik dan juga Dokter untuk pemeriksaan kesehatan (medical health check-up) untuk pekerja dilakukan setahun sekali, dan pemeriksaan kesehatan ini harus dilakukan oleh semua pekerja.

2. Jika sifat pekerjaan menghendaki akan dibagikan kepada pekerja:

- a. sepatu kerja ;
- b. pakaian kerja, setiap tahun disediakan 2 (dua) pasang ;
- c. alat-alat keselamatan kerja;
- ad. a. Peraturan pelaksanaan tentang sepatu kerja:

1. Sepatu kerja sebagai alat perlengkapan dan atau keselamatan kerja, dipinjam-pakai oleh pekerja atas pertimbangan kondisi pekerjaan di masing-masing Departement/Section;
2. Jenis sepatu kerja ditetapkan sesuai dengan kondisi pekerjaan di masing-masing Departement/Section;

Laki-laki untuk Dept./Sect	Wanita untuk Dept./Sect.
Safety shoes P1/P4/P5/P6-Aminia E.M/PD-WH/Pl New/ P-II Nex.	---
Safety shoes P2/P3/OC/P6 WWT Plastic shoes Canteen/Cleaning Sepatu Kulit FP/PPC/PD Exm/ GP Satpam/GP-Pers/ GP-Office/GP-Driver	P3 / QC --- P3/P4/E.M/FP/ GP-Pers / GP-Office/PPC

3. Batas pakai sepatu kerja tersebut diatas, ialah :
untuk safety shoes dan untuk Satpam : tidak terbatas, artinya jika terjadi rusak, yang diakibatkan melakukan tugas pekerjaan dapat diberikan penggantian setelah mendapat persetujuan dari Manager Departemen yang bersangkutan;
4. Pada saat pembagian sepatu kerja tersebut, supaya sepatu kerja atau safety shoes yang lama dikembalikan ke perusahaan, dan jika tidak dapat mengembalikan nya supaya mendapatkan persetujuan/rekomendasi dari Pimpinan Departement/Section yang bersangkutan ;
5. Pekerja dengan segala bentuk alasan apapun perihal kehilangan sepatu kerjanya harus mengganti dari keuangannya sendiri;
6. Sepatu kerja harus dipakai oleh pekerja selama melakukan tugas pekerjaannya dan dilarang untuk dibawa/dipakai di luar kompleks perusahaan pada saat tidak melakukan tugas pekerjaan;
3. Perlengkapan kerja yang dibagikan tetap menjadi milik perusahaan
4. Pekerja diharuskan memakai perlengkapan kerja yang dibagikan selama melakukan tugas pekerjaan.
5. Perusahaan menyediakan penatu, dimana pakaian kerja seragam bisa dicuci dengan cuma-cuma.
6. Jika berhenti atau pada akhir hubungan kerja, dan pada saat pakaian kerja itu tidak diperlukan lagi maka pakaian kerja harus dikembalikan ke perusahaan.
7. Pekerja dilarang memberikan, atau menyerahkan pakaian kerjanya kepada orang lain dengan alasan apapun juga.

A. Tata tertib penggunaan pakaian seragam :

1. Semua pekerja (pria/wanita) yang berhak mendapatkan pakaian kerja/seragam diwajibkan selalu memakai seragamnya sepanjang ia menjalankan tugas di dalam pabrik.
2. Pakaian kerja/seragam hanya boleh dipakai pekerja yang berada di dalam kompleks perusahaan.
Prinsipnya seragam yang lama/bekas belum dirasakan perlu untuk disortir kembali ke perusahaan setelah diganti dengan seragam yang baru, tetapi pekerja tidaklah sekali-kali di benarkan untuk menyerahkan pakaiannya yang lama/bekas kepada orang lain, walaupun dengan apapun juga.
3. Pekerja yang melanggar ketentuan ini akan dikenakan hukuman administratif.

B. Tata tertib pengelolaan pakaian kerja/seragam :

Bahwa dengan sudah disediakan lemari pakaian (locker) oleh perusahaan yang ditempatkan di Gedung Pertemuan (RH) maka semua pekerja yang sudah menerima lemari pakaian, masing-masing di minta untuk benar-benar memanfaatkan lemari pakaian tersebut.
Dengan demikian pekerja sebelum mulai bekerja harus melepaskan pakaian premannya masing-masing menukarnya dengan pakaian kerja. Sebaliknya, selesai bekerja sebelum meninggalkan pabrik/pulang diharapkan memakai pakaian premannya sendiri lagi, sedangkan pakaian kerjanya hendaknya ditinggalkan dalam locker.

BAB VIII CUTI TAHUNAN, TAMBAHAN CUTI TAHUNAN, CUTI SAKIT DAN IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

Pasal 29 CUTI TAHUNAN

1. Tiap tahun kalender, pekerja berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja, dengan mendapat upah penuh. Setiap hari Minggu, atau libur mingguan, atau libur resmi, yang kebetulan jatuh pada masa cutinya tidak menjadi bagian dari cutinya.
 2. Selama pekerja masih dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan, belum dapat diperhitungkan masa cutinya.
 3. Saat pekerja sudah melampaui masa percobaan, ia berhak mengambil cuti tahunan, dengan memperhatikan ketentuan yang ditetapkan perusahaan dan peraturan pemerintah yang berlaku. Khusus untuk perhitungan cuti tahunan, pekerja yang diterima masuk kerja sebelum tanggal 15 di anggap diterima dalam bulan kalender itu juga, sebaliknya jika diterima masuk kerja sesudah tanggal 15 dianggap diterima dalam bulan kalender yang menyusul berikutnya.
 4. Prinsipnya pekerja boleh mengajukan permohonan cuti tahunan menurut kehendaknya sendiri, tetapi jika dianggap perlu oleh perusahaan waktunya dapat dirubah atau pelaksanaannya dapat ditetapkan oleh perusahaan.
 5. Permohonan mengajukan cuti tahunan harus melalui prosedur yang sudah ditempuh sampai dengan saat ini. Penyimpangan dari prosedur tersebut harus seketika dilaporkan kepada pengusa. Jika tidak, dianggap indisipliner dan diklasifikasikan sebagai mangkir :
 6. Cuti darurat :
- Prinsipnya cuti tahunan dapat diakui sah jika pekerja sebelumnya

sudah mendapat persetujuan atas permohonan cutinya dari atasannya sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Hanya dalam keadaan darurat saja prosedur ini dapat ditinggalkan, tetapi semata-mata karena keadaan terpaksa dan sifatnya mendadak/mendesak.

Misalnya : keadaan kesehatan salah seorang anggota keluarga yang gawat, atau lainnya yang dapat diklasifikasikan seperti itu. Permohonan cuti darurat ini dapat diakui/discujui untuk waktu 1 (satu) hari saja, kecuali keadaannya terpaksa memerlukan lebih dari 1 (satu) hari, maka dalam hal ini pekerja diwajibkan tetap memberitahukan peristiwa ini kepada atasannya, yaitu bahwa ia terpaksa masih belum dapat masuk kerja, dan karenanya memperpanjang cuti tahunannya ;

Hal diatas tidak membebaskan yang bersangkutan dari kewajiban membuat surat permohonan cuti, segera sesudah keadaan mengizinkan/longgar.

Penyimpangan dari ketentuan ini dianggap mangkir, jika alasan yang dikemukakan pekerja kurang meyakinkan bagian Personalia. Atas pertimbangan perusahaan, berhubungan dengan kepentingan operasi atau pekerjaan perusahaan, cuti tahunan dapat diundurkan selama-lamanya 6 (enam) bulan, terhitung pekerja berhak atas cuti tahunan. Tetapi jika pekerja dalam pada saat itu tidak mengambil cutinya, maka dengan sendirinya hak ciptanya menjadi hangus dan tidak berlaku lagi.

Pasal 30

TAMBAHAN CUTI TAHUNAN

1. Pekerja yang mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun ke atas, dapat diberikan tambahan cuti tahunan, dengan ketentuan sebagai berikut :

46

- a. sesudah bekerja 5 tahun memasuki tahun ke-6, mendapat tambahan 1 hari ;
 - b. sesudah bekerja 6 tahun memasuki tahun ke-7, mendapat tambahan 2 hari ;
 - c. sesudah bekerja 7 tahun memasuki tahun ke-8, mendapat tambahan 3 hari ;
 - d. sesudah bekerja 8 tahun memasuki tahun ke-9, mendapat tambahan 4 hari ;
 - e. sesudah bekerja 9 tahun memasuki tahun ke-10, mendapat tambahan 5 hari ;
 - f. sesudah bekerja 10 tahun memasuki tahun ke-11, mendapat tambahan 6 hari ;
 - g. sesudah bekerja 11 tahun memasuki tahun ke-12, mendapat tambahan 7 hari ;
 - h. sesudah bekerja 12 tahun memasuki tahun ke-13, mendapat tambahan 8 hari.
2. Pekerja sesudah bekerja 13 tahun, dan seterusnya mendapat tambahan cuti tahunan sebanyak 8 hari untuk tiap-tiap tahun jadi maksimal cuti tahunan 20 hari untuk tiap-tiap tahun.
 3. Prinsipnya, prosedur permohonan dan pengambilan cuti tersebut pada ayat (1) dan (2) di atas disesuaikan dengan ketentuan pada Pasal 29 ayat (4), (5), (6) dan (7).

Pasal 31

CUTI SAKIT

1. Dengan surat keterangan Dokter, seorang pekerja yang sudah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun berturut-turut, dapat diberikan 12 (dua belas) hari istirahat sakit dalam setiap tahun kalender ;
2. Cuti pekerja wanita : Pekerja wanita dapat diberikan cuti sesuai dengan Undang-Undang kerja Nomor 12 Tahun 1948 Pasal 13.

Pasal 32

IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

1. Dengan mendapatkan bayaran : Seorang pekerja dapat diberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat bayaran, sejumlah hari tersebut di bawah ini, dalam hal :

47

- a. Jika pekerja kawin : 3 hari
 - b. jika kematian orang tua, mertua, anak sah : 2 hari
 - c. jika kematian suami atau istri : 2 hari
 - d. jika kematian saudara kandung : 1 hari
 - e. jika istrinya melahirkan : 1 hari
- Perlu dicatat, bahwa istri yang dimaksud adalah istri sah, yang tercatat dalam administrasi perusahaan.
- f. jika anaknya kawin : 2 hari
 - g. jika menyunatkan/membaptiskan anak : 1 hari
 - h. memenuhi panggilan dari instansi-instansi resmi, asalkan hal ini tidak dapat dilaksanakan di luar waktu kerja dan tidak dapat diwakilkan kepada orang lain, maka waktunya harus dibicarakan dan disetujui dengan Pengusaha
 - i. jika pekerja menjalankan kewajiban negara, bila dalam menjalankan kewajiban negara tersebut pekerja tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetapi melebihi 1 (satu) tahun.
 - j. jika pekerja memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan.
- Hari-hari tersebut dalam huruf (a) - (h) di atas harus mengambil pada hari-hari kejadiannya berturut-turut, termasuk hari libur resmi, hari istirahat, kecuali dalam hal istri pekerja melahirkan boleh diambil selambat-lambatnya 1 (satu) minggu kemudian.
2. Tanpa mendapat bayaran : Pekerja dapat diizinkan meninggalkan pekerjaan tanpa mendapat bayaran jika alasan-alasan yang diajukan sebelumnya dapat diterima Pengusaha.
 3. Mangkir : Tidak masuk bekerja, atau meninggalkan pekerjaan tanpa izin/alasan yang sah akan dikenakan suatu sanksi hukuman, sebagai berikut :
 - a. mangkir 2 (dua) hari berturut-turut, langsung dikenakan hukuman berupa Surat Peringatan I;

- b. mangkir 3 (tiga) hari berturut-turut, langsung dikenakan hukuman berupa Surat Peringatan II;
- c. mangkir 4 (empat) hari berturut-turut, langsung dikenakan hukuman berupa Surat Peringatan III;
- d. mangkir 5 (lima) hari berturut-turut, langsung dikenakan hukuman berupa Surat Peringatan Terakhir;
- e. mangkir mencapai 6 (enam) hari dalam sebulan, atau 9 (sembilan) hari dalam jangka waktu 6 (enam) bulan, pekerja yang bersangkutan dinyatakan telah mengundurkan diri.

Bab IX TIDAK MENDAPAT PENGANTIAN BIAYA

Pasal 33

KETENTUAN TIDAK MENDAPAT PENGANTIAN BIAYA

Tidak mendapat penggantian biaya yang dikeluarkan oleh pekerja jika:

1. Penyakit yang terjadi atau bertambah keras oleh karena kesalahan atau kelalaian sendiri;
2. Pengobatan dan perawatan yang dilakukan tanpa perintah Dokter/Perusahaan;
3. Penyakit-penyakit kelamin, narkoba, dan atau akibat-akibat dari penyakit itu;
4. Biaya rumah sakit yang melampaui tarif yang berlaku;
5. Perawatan dan pembedahan oleh Dokter spesialis, jika biaya tersebut melebihi dari biasa oleh karena pasien dengan tidak ada keharusan tinggal dalam kelas yang lebih tinggi dari yang seharusnya;
6. Sakit terus-menerus lebih dari 12 (dua belas) bulan;
7. Untuk pengobatan dan perawatan, dalam hal pekerja atau keluarganya yang sah menolak dan tidak mentaati petunjuk dari Dokter perusahaan;
8. Biaya pemeriksaan dengan dalih kehamilan atau kandungan
 - a. Bahwa hamil / mengandung adalah merupakan suatu keadaan yang tidak sakit, jadi merupakan suatu hal yang "sehat";
 - b. biaya pemeriksaan dengan dalih kehamilan / kandungan, tidak mendapat penggantian;
 - c. dalam hal terdapat kelainan selama waktu hamil, maka biaya pemeriksaan akan diganti sesuai ketentuan yang berlaku, bilamana disertai surat keterangan dari Bidan/Dokter.

SUBSIDI BIAYA MAKAN DAN PERLAKUAN PERJALANAN DINAS

STATUS GOLONGAN GRADE	SUBSIDI BIAYA MAKAN			UANG SAKU PER- JALANAN DINAS		BIAYA PENG- INAPAN	KETERANGAN
	Pagi (04.00-05.00)	Siang (11.00-12.00)	Malam (19.00-20.00)	Tidak menginap	Mengi- nap		
A : - Kary. Harian - OP. I - OP. II - OP. III	3.000	4.000	4.000	3.500	6.000	12.500	1. Kendaraan yang digunakan disesuaikan dengan ketentuan Perusahaan 2. Yang dimaksud Perjalanan Dinas Luar Kota adalah: a. Jarak yang ditempuh lebih dari 250 km pp b. Waktu yang digunakan lebih dari 5 jam perjalanan non stop c. Menginap 3. Biaya penginapan diberikan apa bila tempat penginapan tidak disediakan oleh Perusahaan 4. Satu (1) hari dalam ketentuan ini adalah dari jam 06.00 sampai jam 06.00 hari berikutnya 5. Waktu Dinas Luar Kota dari jam 04.00 - 20.000
B.-OP.IV	3.500	4.750	4.750	5.000	7.500	15.000	

Catatan :

- * Apabila dalam menjalankan Dinas Luar dan kembali ke tempat pekerjaan/pabrik dan Kantin Perusahaan masih buka, maka penggantian pembayaran subsidi uang makan tidak dapat diberikan.
- * Di Luar ketentuan di atas, harus mendapatkan persetujuan Manager

BAB X Pasal 34 PERJALANAN DINAS

BAB XI KOMPENSAASI KECELAKAAN

Pasal 35 KETENTUAN KOMPENSAASI KECELAKAAN

Dalam hal terjadi kecelakaan selama melakukan tugas, Perusahaan akan melaksanakan semua ketentuan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993, yaitu :

Lamanya Sakit	Pembayaran Upah
1 sampai dengan 4 bulan	100%
5 sampai dengan 8 bulan	75%
9 bulan dan seterusnya	50 %

BAB XII PEMBERHENTIAN PEKERJA DAN UANG PESANGON

Pasal 36 ATAS DASAR PERMINTAAN PEKERJA SENDIRI

1. Pekerja yang telah mengakhiri masa percobaan, hendak bermaksud mengundurkan diri atau berhenti dari Perusahaan, maka pekerja yang bersangkutan harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada perusahaan melalui Kepala Seksi/Bagiannya. sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya ;
2. Walaupun surat permohonan berhenti tersebut sudah diajukan dan mendapat persetujuan perusahaan, namun pekerja yang bersangkutan harus bekerja terus sampai hari yang ditetapkan, kecuali ada pertimbangan lain dari perusahaan;
3. Pekerja yang mempunyai suatu masa kerja tertentu mengundurkan diri atau berhenti dari perusahaan atas permintaan sendiri, mendapat uang tanda mata dari perusahaan yang besarnya ditetapkan sebagai berikut :

Masa kerja 0 tahun sampai dengan 1 tahun	: 0
lebih 1 tahun, sampai dengan 2 tahun	: 0.2 upah
lebih 2 tahun, sampai dengan 3 tahun	: 0.4 upah
lebih 3 tahun, sampai dengan 4 tahun	: 0.6 upah
lebih 4 tahun, sampai dengan 5 tahun	: 0.8 upah
lebih 5 tahun, sampai dengan 6 tahun	: 1.0 upah
lebih 6 tahun, sampai dengan 7 tahun	: 1.2 upah
lebih 7 tahun, sampai dengan 8 tahun	: 1.4 upah
lebih 8 tahun, sampai dengan 9 tahun	: 1.6 upah
lebih 9 tahun, sampai dengan 10 tahun	: 1.8 upah
lebih 10 tahun, dan seterusnya dengan selisih untuk tiap-tiap tahun	: 0.3 upah
masa kerja lebih dari 25 tahun	: 5.0 upah

4. Bila permohonan mengundurkan diri atau berhenti diajukan oleh pekerja kurang dari waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut dalam ayat (1) di atas, maka pekerja yang bersangkutan tidak mendapat uang tanda mata dan tidak berhak menuntut suatu apapun.

Pasal 37 **ATAS DASAR PERMINTAAN ATAU KEMAUAN** **PERUSAHAAN**

Pekerja akan diputuskan hubungan kerjanya atau diberhentikan oleh Perusahaan, jika pekerja yang bersangkutan melakukan tindakan indisipliner atau perbuatan yang melanggar peraturan serta tata tertib perusahaan yang berlaku :

Sesudah pekerja menerima :

2. a. Surat Peringatan I dan Terakhir, atau
2. b. Surat Peringatan II dan Terakhir, atau
2. c. Surat peringatan III dan Terakhir, atau
2. d. Surat Pembebasan Tugas Sementara atau Schorsing.

Stapi tidak dapat menunjukkan sesuatu perubahan mengenai tingkah lakunya, maka pekerja yang bersangkutan dikenakan pemutusan hubungan kerja.

1. Pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dan juga keputusan Menteri Tenaga Kerja no. 3 tahun 1996.
4. Apabila alasan pemberhentian pekerja adalah atas kemauan Perusahaan, maka pesangon akan diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku (dhi. Penetapan Panitia penyelesaian Perselisihan Perburuhan);
5. Apabila alasan pemberhentian pekerja adalah karena melakukan kesalahan yang dianggap besar, atau melakukan pelanggaran

terhadap peraturan tata tertib pekerjaan maupun terhadap KKB, maka pekerja yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon maupun uang jasa.

Pasal 38 **PENYUSUTAN PEKERJA**

1. Apabila perusahaan mengalami kemunduran dalam usahanya sampai sedemikian rupa sehingga Pengusaha terpaksa melakukan tindakan penyusutan pekerjaannya demi menyelamatkan kontinuitas perusahaan, maka Pengusaha diizinkan melakukan pengurangan pekerja.
2. Dalam melakukan tindakan penyusutan pekerja, Pengusaha supaya bertindak bijaksana dan memperhatikan pelbagai aspek, seperti pengalaman kerja dan lainnya serta prinsip "TERAKHIR MASUK PERTAMA KELUAR" akan diterapkan :
3. Pengusaha akan memberlakukan tindakan penyusutan pekerja ini kepada Serikat Pekerja dalam waktu 1 (satu) bulan sebelumnya.

Pasal 39 **KETIDAKMAMPUAN BEKERJA KARENA GANGGUAN** **KESEHATAN**

Seorang pekerja yang tenaganya tidak memenuhi syarat-syarat lagi berhubungan dengan kesehatannya, dan oleh Dokter Perusahaan sesudah berkonsultasi dengan Dokter spesialis dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dapat diberhentikan melalui prosedur Undang-Undang Nomor 2 tahun 1964 dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 3 tahun 1996 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila tidak dapat bekerja karena sakit yang tidak disebabkan kecelakaan kerja adalah sesudah 12 (dua belas) bulan berturut-turut ;
2. Apabila tidak dapat bekerja karena sakit yang disebabkan kecelakaan kerja adalah sesudah 18 (delapan belas) bulan berturut-turut.

Pasal 40 MENINGGAL DUNIA

1. Pekerja yang meninggal dunia, dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai pekerja.
2. Dimaksudkan dengan meninggal dunia ialah pekerja yang meninggal tidak sebagai akibat dari kecelakaan dalam hubungan kerja.
3. Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di atas dilakukan dengan memberikan :
 3. a. Uang pesangon, yang besarnya uang pesangon tersebut menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 41 buku KKB ini;
 3. b. Uang Jaminan Hari Tua dan Pembayaran Jaminan Kematian dari PT. ASTEK (Persero)

Pasal 41 TUNJANGAN HARI TUA

1. Pekerja yang sudah mencapai umur 55 (lima puluh lima) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai pekerja.
2. Sebagai pedoman untuk menentukan umur seorang pekerja ialah tanggal lahir yang tercatat atau terdaftar di Bagian Urusan Personalia;
3. Apabila alasan pemberhentian pekerja adalah karena mencapai umur 55 (lima puluh lima) tahun, maka kepada yang bersangkutan akan diberikan pesangon, yang besarnya pesangon tersebut menurut ketentuan yang tercantum dalam ayat (5) pasal ini;

4. Dalam ketentuan ini termasuk pula pekerja yang dianggap diberhentikan oleh karena meninggal dunia ;
5. Adapun rincian tentang Uang Pesangon dan Uang Jasa tersebut adalah sebagai berikut :

Masa kerja kurang dari 1 tahun	2 bulan upah
Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	4 bulan upah
Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	6 bulan upah
Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	8 bulan upah
Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	10 bulan upah
Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	12 bulan upah
Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	12 bulan upah
Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	12 bulan upah
Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	12 bulan upah
Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun	12 bulan upah
Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	13 bulan upah
Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	14 bulan upah
Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun adalah	
	Masa kerja x 0,8 x upah
Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun adalah	
	Masa kerja x 0,8 x upah
Masa kerja 25 tahun atau lebih	Masa kerja x 1,05 x upah

6. Juga penerimaan jaminan Hari Tua dari PT. ASTEK (Persero)

Pasal 42
USIA KERJA DIPERCEPAT DARI USIA NORMAL ATAS
PERMINTAAN PEKERJA

Pekerja yang mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun boleh mengajukan permohonan pensiun, dan atas permohonan tersebut dapat disetujui oleh Pengusaha :

atau
 Pekerja yang sudah mencapai umur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun boleh mengajukan permohonan tersebut dapat disetujui oleh Pengusaha :

Dalam hal menghitung pemberian uang pesangon dan jasa untuk keperluan di atas, adalah :

Masa kerja yang dijalani x Faktor x Upah)
 sebagaimana di maksud dalam Pasal 41 ayat (5) KKB ini.

BAB XIII
KELUARGA BERENCANA DAN KOOPERASI KARYAWAN

Pasal 43
PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN
KELUARGA BERENCANA

1. Perusahaan memberikan kemudahan atas fasilitas dalam pelaksanaan Program Keluarga Berencana;
2. Perusahaan mengizinkan pekerja mengadakan konsultasi pemeriksaan kesehatan berkenaan dengan kesepakatan dalam Keluarga Berencana;
3. Perusahaan bersedia untuk meningkatkan pelayanan Keluarga Berencana di Perusahaan;
4. Perusahaan mengupayakan terwujudnya Norma Keluarga Kecil yang bahagia dan sejahtera (NKKBS) dengan cara :
 - Mengadakan upaya-upaya untuk mendewasakan usia perkawinan yaitu wanita 20 tahun dan pekerja pria umur 25 tahun.

Pasal 44
KOOPERASI KARYAWAN

1. Pengusaha membantu menyediakan fasilitas untuk koperasi karyawan.
2. Koperasi karyawan yang ada tersebut tunduk pada ketentuan Undang-undang Perkoperasian yang ada.

BAB XIV
PENYELESAIAN KELUHAN DAN PENGADUAN PEKERJA
Pasal 45
U M U M

Sudah menjadi keinginan dari kedua belah pihak bahwa setiap keluhan dan pengaduan seorang pekerja akan diselesaikan secepat mungkin dan seadil-adilnya. Oleh karena itu jika seorang pekerja menganggap bahwa perlakuan terhadapnya tidak wajar dan tidak adil, serta bertentangan dengan peraturan perusahaan atau KKB, maka Saluran "Tata Cara Penyelesaian Keluhan dan Pengaduan Pekerja".

Pasal 46

TATA CARA PENYELESAIAN KELUHAN DAN PENGADUAN PEKERJA

1. Setiap keluhan dan pengaduan seorang pekerja, pertama-tama dibicarakan dan diselesaikan dengan atasannya langsung.
2. a. Apabila penyelesaian pada ayat (1) di atas belum memuaskan maka dengan persetujuan dan sepengetahuan Atasannya langsung, pekerja dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya ke atasannya yang lebih tinggi (Manager).
- b. Batasan waktu untuk penyelesaian keluhan di sini ialah 7 hari.
3. a. Bilamana prosedur di atas ditempuh tanpa memberikan hasil yang memuaskan, maka persolannya dapat ditunjukkan antara Serikat pekerja dengan Bagian Personalia atau dengan Wakil Pengusaha.
- b. Batasan waktu untuk penyelesaian keluhan disini ialah 14 hari.

BAB XV J A M I N A N

Pasal 47 U M U M

Pihak Pengusaha maupun Serikat Pekerja menjamin bahwa sepanjang berlakunya KKB ini, atau selama diselenggarakannya penundingan-perundingan untuk membicarakan sesuatu persolan, guna memperoleh ketentuan yang dispakai bersama, maka tidak akan diadakan pemogokan, penghentian bekerja atau bentuk-bentuk lain dan tindakan-tindakan industri yang dapat diklasifikasikan dalam golongan macam dan pengertian di atas :

Serikat Pekerja akan segera bertindak terhadap anggota-anggotanya apabila ada diantaranya yang melanggar jaminan ini.

Perusahaan menyetujui bahwa tidak akan mengadakan Lock-Out, Pembebasan tugas sementara (Schorsing), penyusutan pekerjaan, pemberhentian, mutasi untuk kepentingan dinas, serta pemindahan tidak diklasifikasikan sebagai Lock-Out.

BAB XVI PELAKSANAAN

Pasal 48

PENYESUAIAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 26 TAHUN 1954, KEPUTUSAN PENGADILAN, DAN ATAU UNDANG-UNDANG BARU

Kesepakatan Kerja Bersama ini akan tetap berlaku dan sah, kecuali ada ketentuan-ketentuan dalam KKB ini dinyatakan tidak sah oleh Keputusan Pengadilan, atau bertentangan dengan undang-undang baru di kemudian hari.

Pasal 49

PERJANJIAN-PERJANJIAN DAN PERATURAN-PERATURAN YANG TERDAHULU

Kesepakatan Kerja Bersama ini menggantikan semua perjanjian dan peraturan yang terdahulu, yang diselenggarakan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja~~an~~ sepanjang mengenai pasal-pasal yang tercantum dalam KKB ini :

Peraturan-peraturan yang belum dimuat dalam KKB ini sepanjang tidak bertentangan dengan pasal-pasal yang tercantum dalam KKB ini adalah tetap berlaku.

RALAT

- BAB VI pasal 16 ayat 2 butir C (c.1.) hal 30.
Tertulis :

Insentif hadir ditetapkan 8% dari upah pokok

Yang sebenarnya :

Dihapus untuk seterusnya terhitung 23 April 1999 sesuai dengan pengumuman perusahaan.

- BAB XII pasal 41 hal. 57

Tertulis :

Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun adalah : Masa kerja x 0,8 x upah.

Yang sebenarnya :

Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun adalah : Masa kerja x 1,0 x upah.

- BAB XVI pasal 51 butir 4 hal. 62

Tertulis :

KKB ini disetujui dan ditanda tangani pada hari Selasa, tgl. 13 Januari 1999.

Yang sebenarnya :

KKB ini disetujui dan ditanda tangani pada hari Rabu, tgl. 13 Januari 1999.

Dengan demikian kesalahan telah kami betulkan dan kepada para pembaca hendaknya maklum.
Terima Kasih.

Wasalam,
Pencetak
"HAS"

MOJOKERTO FACTORY
dengan
PENGURUS UNIT KERJA SPSI (SP-RTMM SPSI)
PT AJINOMOTO INDONESIA / PT AJINEX INTERNATIONAL
MOJOKERTO FACTORY

Nomor : 01 /GP/KKB/I/2000

hari ini, Rabu, tanggal enam bulan Januari, tahun dua ribu, (06-01-2000), telah dibuat
Keputusan Kerja Bersama antara pihak Pengusaha PT Ajinomoto Indonesia / PT Ajinex International
Mojokerto Factory dengan pihak Pengurus Unit Kerja SPSI (SP-RTMM SPSI) PT Ajinomoto Indonesia/
PT Ajinex International Mojokerto Factory, mengenai Perubahan KKB 1999 - 2000 tentang Welfare tahun 2000
sebagai berikut :

PASAL	MATERI	KESEPAKATAN																													
19.1.b	Batas Penggantian Biaya atau Restitusi Pembelian Obat dan Pemeriksaan	- Disesuaikan menjadi : TK = Rp. 550.000,- K = Rp. 900.000,-																													
20.1.d	Batas Penggantian Biaya atau Restitusi untuk Perawatan di Rumah Sakit dan atau Biaya Operasi atau Pembedahan	- Disesuaikan menjadi : DS = Rp. 6.500.000,- KEL = Rp. 4.500.000,-																													
20.1.e	Periksa ke Dokter Gigi atau Perawatan Gigi	- Disesuaikan menjadi : DS = Rp. 300.000,- KEL = Rp. 300.000,- - Tidak masuk biaya perawatan (Berdiri sendiri)																													
20.1.f	Biaya Melahirkan Normal	- Disesuaikan menjadi : Rp. 300.000,- - Tidak masuk biaya perawatan (Berdiri sendiri)																													
21.1	Biaya Kacamata (Penggantian Lensa Kacamata)	- Tetap seperti KKB - Rp. 75.000,- / 2 Th																													
22.1.2.3	Sumbangan atau Hadiah Perkawinan, Kelahiran, dan Bantuan Kematian	- Tetap seperti KKB - Hadiah perkawinan Rp. 100.000,- Hadiah kelahiran Rp. 100.000,- Bantuan uang duka : DS Rp. 300.000,- KEL Rp. 150.000,-																													
25	Rekreasi	- Disesuaikan menjadi : Sistim A Rp. 10.200,- Sistim B Rp. 13.200,-																													
34	Subsidi Biaya Makan dan Perlakuan Perjalanan Dinas :	- Disesuaikan menjadi :																													
	a. Subsidi Biaya Makan	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Item</th><th colspan="2">Gol Kary</th></tr> <tr> <th>TW ~ Op. III</th><th>Op. IV</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Makan</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Pagi</td><td>Rp. 4.000,-</td><td>Rp. 4.500,-</td></tr> <tr> <td>Siang</td><td>Rp. 5.000,-</td><td>Rp. 5.750,-</td></tr> <tr> <td>Malam</td><td>Rp. 5.000,-</td><td>Rp. 5.750,-</td></tr> <tr> <td>- Uang Saku</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>TM</td><td>Rp. 4.500,-</td><td>Rp. 6.000,-</td></tr> <tr> <td>M</td><td>Rp. 7.000,-</td><td>Rp. 8.500,-</td></tr> <tr> <td>- Biaya- Penginapan</td><td>Rp.15.000,-</td><td>Rp.20.000,-</td></tr> </tbody> </table>	Item	Gol Kary		TW ~ Op. III	Op. IV	- Makan			Pagi	Rp. 4.000,-	Rp. 4.500,-	Siang	Rp. 5.000,-	Rp. 5.750,-	Malam	Rp. 5.000,-	Rp. 5.750,-	- Uang Saku			TM	Rp. 4.500,-	Rp. 6.000,-	M	Rp. 7.000,-	Rp. 8.500,-	- Biaya- Penginapan	Rp.15.000,-	Rp.20.000,-
Item	Gol Kary																														
	TW ~ Op. III	Op. IV																													
- Makan																															
Pagi	Rp. 4.000,-	Rp. 4.500,-																													
Siang	Rp. 5.000,-	Rp. 5.750,-																													
Malam	Rp. 5.000,-	Rp. 5.750,-																													
- Uang Saku																															
TM	Rp. 4.500,-	Rp. 6.000,-																													
M	Rp. 7.000,-	Rp. 8.500,-																													
- Biaya- Penginapan	Rp.15.000,-	Rp.20.000,-																													
	b. Uang Saku Perjalanan Dinas - Tidak Menginap (TM) - Menginap (M)																														
	c. Biaya Penginapan																														

Kesepakatan ini

MOJOKERTO FACTORY

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

PENGURUS UNIT KERJA SPSI (SP-RTMM.SPSI)

PT AJINOMOTO INDONESIA / PT AJINEX INTERNATIONAL

MOJOKERTO FACTORY

Nomor : 01 /GP/KKB/L/2000

Pada hari ini, Rabu, tanggal enam bulan Januari, tahun dua ribu, (06-01-2000), telah dibuat Kesepakatan Kerja Bersama antara pihak Pengusaha PT Ajinomoto Indonesia / PT Ajinex International Mojokerto Factory dengan pihak Pengurus Unit Kerja SPSI (SP-RTMM.SPSI) PT Ajinomoto Indonesia/ PT Ajinex International Mojokerto Factory, mengenai Perubahan KKB 1999 - 2000 tentang Welfare tahun 2000 sebagai berikut :

NO	PASAL	MATERI	KESEPAKATAN																													
1	19.1.b	Batas Penggantian Biaya atau Restitusi Pembelian Obat dan Pemeriksaan	- Disesuaikan menjadi : TK = Rp. 550.000,- K = Rp. 900.000,-																													
2	20.1.d	Batas Penggantian Biaya atau Restitusi untuk Perawatan di Rumah Sakit dan atau Biaya Operasi atau Pembedahan	- Disesuaikan menjadi : DS = Rp. 6.500.000,- KEL = Rp. 4.500.000,-																													
3	20.1.e	Periksa ke Dokter Gigi atau Perawatan Gigi	- Disesuaikan menjadi : DS = Rp. 300.000,- KEL = Rp. 300.000,- - Tidak masuk biaya perawatan (Berdiri sendiri)																													
4	20.1.f	Biaya Melahirkan Normal	- Disesuaikan menjadi : Rp. 300.000,- - Tidak masuk biaya perawatan (Berdiri sendiri)																													
5	21.1	Biaya Kacamata (Penggantian Lensa Kacamata)	- Tetap seperti KKB - Rp. 75.000,- / 2 Th																													
6	22.1.2.3	Sumbangan atau Hadiah Perkawinan, Kelahiran, dan Bantuan Kematian	- Tetap seperti KKB - Hadiah perkawinan Rp. 100.000,- Hadiah kelahiran Rp. 100.000,- Bantuan uang duka : DS Rp. 300.000,- KEL Rp. 150.000,-																													
7	25	Rekreasi	- Disesuaikan menjadi : Sistim A Rp. 10.200,- Sistim B Rp. 13.200,-																													
8	34	Subsidi Biaya Makan dan Perlakuan Perjalanan Dinas : a. Subsidi Biaya Makan b. Uang Saku Perjalanan Dinas - Tidak Menginap (TM) - Menginap (M) c. Biaya Penginapan	- Disesuaikan menjadi : <table><tr><th rowspan="2">Item</th><th colspan="2">Gol Kary</th></tr><tr><th>TW ~ Op. III</th><th>Op. IV</th></tr><tr><td>- Makan</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Pagi</td><td>Rp. 4.000,-</td><td>Rp. 4.500,-</td></tr><tr><td>Siang</td><td>Rp. 5.000,-</td><td>Rp. 5.750,-</td></tr><tr><td>Malam</td><td>Rp. 5.000,-</td><td>Rp. 5.750,-</td></tr><tr><td>- Uang Saku</td><td></td><td></td></tr><tr><td>TM</td><td>Rp. 4.500,-</td><td>Rp. 6.000,-</td></tr><tr><td>M</td><td>Rp. 7.000,-</td><td>Rp. 8.500,-</td></tr><tr><td>- Biaya-Penginapan</td><td>Rp.15.000,-</td><td>Rp.20.000,-</td></tr></table>	Item	Gol Kary		TW ~ Op. III	Op. IV	- Makan			Pagi	Rp. 4.000,-	Rp. 4.500,-	Siang	Rp. 5.000,-	Rp. 5.750,-	Malam	Rp. 5.000,-	Rp. 5.750,-	- Uang Saku			TM	Rp. 4.500,-	Rp. 6.000,-	M	Rp. 7.000,-	Rp. 8.500,-	- Biaya-Penginapan	Rp.15.000,-	Rp.20.000,-
Item	Gol Kary																															
	TW ~ Op. III	Op. IV																														
- Makan																																
Pagi	Rp. 4.000,-	Rp. 4.500,-																														
Siang	Rp. 5.000,-	Rp. 5.750,-																														
Malam	Rp. 5.000,-	Rp. 5.750,-																														
- Uang Saku																																
TM	Rp. 4.500,-	Rp. 6.000,-																														
M	Rp. 7.000,-	Rp. 8.500,-																														
- Biaya-Penginapan	Rp.15.000,-	Rp.20.000,-																														

Kesepakatan ini

