

1. HUKUM PERBURUHAN.
2. PERLINDUNGAN HUKUM.

KK  
Per 87/99  
Tit  
K

**SKRIPSI**

**PALUPI TITISARI**

**KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
DI PT. UNILEVER INDONESIA SURABAYA**



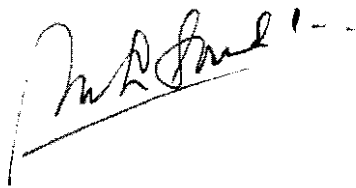
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
1999**

**KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
DI PT. UNILEVER INDONESIA SURABAYA**

**SKRIPSI**

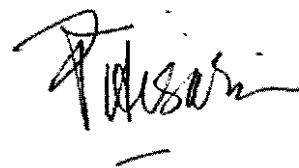
**UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN MEMENUHI SYARAT-SYARAT  
UNTUK MENCAPAI GELAR SARJANA HUKUM**

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. M. L. Souhoka, S.H., MS.**  
**NIP. 130 873 453**

**Penyusun,**



**Palupi Titisari**  
**NIM. 039514077**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
1999**

**Telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji.**

**Pada hari Senin, tanggal 26 Juli 1999.**

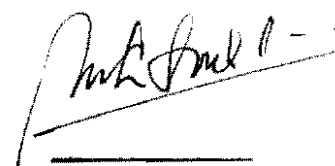
**Panitia Penguji Skripsi :**

**1. Ketua : R. Indiarso, S.H**



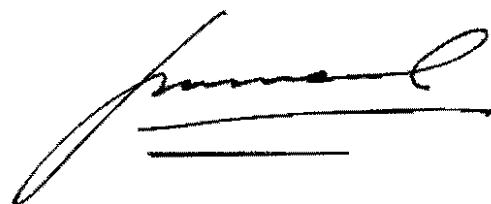
---

**2. Anggota : - Dr. M.L. Souhoka, S.H., MS.**



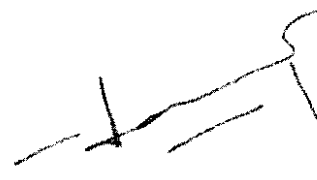
---

**- Machsoen Ali, S.H., MS.**



---

**- Lanny Ramli, S.H., MH.**



---

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

- a. Dalam pelaksanaan pembuatan KKB, asas kebebasan berkontrak harus selalu menjadi pegangan di mana kebebasan berkehendak tersebut lebih bersifat relatif menuju kepentingan bersama yaitu kepentingan para pihak yang terlibat dalam KKB tersebut, yaitu Serikat Pekerja yang telah didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja dan juga kepentingan pihak pengusaha atau gabungan pengusaha yang berbentuk badan hukum Indonesia, di mana KKB mempunyai peranan penting sebagai pedoman induk bagi perjanjian kerja antara seorang anggota Serikat Pekerja dengan pihak pengusaha, sehingga setiap aturan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan KKB dianggap tidak sah dan tidak berlaku dan jika perjanjian kerja tersebut tidak memuat apa yang diatur dalam KKB, maka aturan yang dipergunakan adalah yang terdapat di dalam KKB bagi pekerja yang menandatangani perjanjian kerja.
- b. Pelaksanaan perlindungan hukum di bidang pengupahan, keselamatan kerja dan kesejahteraan sosial di PT. Unilever Indonesia Surabaya telah berjalan dengan baik, namun perlu untuk lebih ditingkatkan lagi, yaitu dengan ditunjang adanya kesadaran dan itikad baik dari kedua belah pihak untuk bekerja sama sehingga produktivitas pekerja dan hasil produksi perusahaan meningkat.

## 2. Saran

- a. Para pihak yang terlibat dalam pembuatan KKB, yaitu Serikat Pekerja dan Pengusaha wajib untuk melaksanakan dan mentaati semua peraturan yang telah disepakati bersama, yang telah dituangkan dalam KKB, di mana dalam hal ini dituntut adanya kesadaran yang tinggi dari para pihak, demi terciptanya suasana kerja yang selaras dan harmonis di lingkungan kerja.
- b. Pelaksanaan perlindungan hukum di bidang pengupahan, keselamatan kerja dan kesejahteraan sosial di PT. Unilever Indonesia Surabaya sudah cukup baik, namun ada sedikit kekurangan dalam hal pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam KKB, yaitu pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terpisah-pisah. Sebaiknya pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut dijadikan satu dalam satu bab yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Khusus untuk pengupahan, saya menyarankan agar pihak PT. Unilever Indonesia menambah upah pokok minimum untuk Job Class 4-9 menjadi Rp 300.000,- (Tiga ratus ribu rupiah). Hal ini saya kemukakan dengan alasan produk-produk PT. Unilever Indonesia sangat laris/laku keras di pasaran, hal ini berarti pemasukan/pendapatan perusahaan juga meningkat, hendaknya diikuti pula dengan kenaikan upah pekerja.