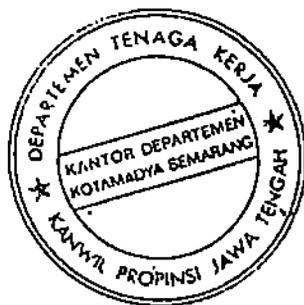


LAMPIRAN - LAMPIRAN



KESEPAKATAN KERJA BERSAMA



antara

PT ITRASAL

dengan

Serikat Pekerja Farmasi Kesehatan
Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
Unit Kerja PT ITRASAL



Semarang
2000

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA PT ITRASAL - SEMARANG

MUKADIMAH

Bahwa pada dasarnya tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah untuk mencapai keserasian yang mantap, tentram dan dinamis untuk menjamin kesejahteraan dan keselamatan pekerja serta kesinambungan jalannya perusahaan yang selalu berkembang.

Bahwa disadari bersama untuk mencapai tujuan bersama tersebut landasan yang dipakai adalah Pancasila dan UUD 1945, maka Kesepakatan Kerja Bersama disusun atas dasar musyawarah untuk mufakat.

Bahwa pengusaha dan Serikat Pekerja menyadari sepenuhnya untuk menjamin terpeliharanya kerjasama yang baik, terciptanya ketenangan kerja dan kepastian usaha diperlukan adanya Kesepakatan Kerja Bersama yang mengatur tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang dimaksudkan untuk mendorong kegairahan kerja untuk meningkatkan produksi dan produktivitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja, masing-masing pihak perlu secara sadar melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Bahwa Hubungan Industrial Pancasila harus dijunjung tinggi, maka perbedaan paham harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Bahwa dalam rangka peningkatan produksi dan produktivitas kerja menuju kesejahteraan pekerja, perlu diusahakan pembinaan, pengembangan, kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja perlu perencanaan ketenaga kerjaan sesuai kebutuhan.

Bahwa untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila harus berpegang pada dasar merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan sebagai suatu partnership dan tanggung jawab bersama dengan landasan itulah Kesepakatan Kerja Bersama ini disusun.

PIHAK-PIHAK YANG MEMBUAT KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

- I. Perusahaan PT ITRASAL yang beralamat di Jl. Simongan 96, Semarang diwakili oleh Burhan Aripin Witarsa, jabatan Pimpinan Perusahaan, untuk selanjutnya disebut sebagai PENGUSAHA, dan
 - II. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Farmasi Kesehatan Unit Kerja PT ITRASAL yg. terdaftar di Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Semarang dengan nomor pendaftaran S.196/OP.SP85/DFT/01/XI/8/2000 tertanggal 14 Agustus 2000 beralamat di Jl. Simongan 96, Semarang dan diwakili oleh
 1. Moch. Mudhori, jabatan Ketua
 2. Kartiyah, jabatan Sekretarisselanjutnya disebut SERIKAT PEKERJA
- telah sepakat membuat Kesepakatan Kerja Bersama sebagai berikut:



BAB I
U M U M
Pasal 1
LUASNYA KESEPAKATAN

1. Perusahaan dan Serikat Pekerja mengakui bahwa Kesepakatan ini terbatas pada isi kesepakatan dengan pengertian tetap mengindahkan hak dari masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Pedoman dan disiplin kerja yang dibuat para pihak di masa yang akan datang dapat diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan Kesepakatan Kerja Bersama, serta ketentuan perundangan,
3. Kesepakatan Kerja Bersama ini mengikat Perusahaan dan seluruh pekerja kecuali yang berstatus pekerja harian lepas, dan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 2
KEWAJIBAN PIHAK-PIHAK

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja wajib memberitahu dan menjelaskan isi KKB kepada anggotanya,
2. Pengusaha dan Serikat Pekerja berkewajiban untuk mentaati isi KKB dan menertibkan anggota-anggotanya serta dapat menegur pihak lain apabila tidak mengindahkan isi KKB ini.

Pasal 3
PENGAKUAN PERUSAHAAN DAN SERIKAT PEKERJA

1. Perusahaan mengakui bahwa Serikat Pekerja Unit Kerja Farmasi Kesehatan ITRASAL adalah salahsatu serikat pekerja yang sah sebagai wakil pekerja yang menjadi anggotanya, baik secara perorangan maupun kolektif dalam masalah ketenaga kerjaan atau dalam hal hubungan kerja dan syarat-syarat kerja,
2. Serikat Pekerja mengakui bahwa Perusahaan mempunyai wewenang penuh mengatur dan mengelola jalannya perusahaan dan para pekerjanya,
3. Perusahaan tidak akan melakukan tekanan, baik langsung maupun tidak langsung berhubung karena fungsi dan keanggotaannya sebagai pengurus maupun fungsionaris Serikat Pekerja,
4. Serikat Pekerja sepenuhnya memberikan bantuan terhadap perusahaan dalam membina, mengatur dan menertibkan pekerja.
5. Dalam menjalankan tugasnya, baik Serikat Pekerja maupun Pengusaha akan menghindari tindakan yang dapat merugikan masing-masing pihak.
6. Dengan demikian bila ada masalah yang berkaitan dengan pekerja dalam hubungannya dengan Perusahaan hanya Serikat Pekerja yang ada dalam Perusahaan yang akan menyelesaikannya dengan azas bipartit.

BAB II
BANTUAN DAN FASILITAS BAGI SERIKAT PEKERJA

Pasal 4

1. Perusahaan akan memberikan izin kepada Pengurus Serikat Pekerja dalam melaksanakan tugas keperluan Serikat Pekerja untuk meninggalkan pekerjaan dengan tetap memperoleh upah,
2. Perusahaan memberikan fasilitas kepada Pengurus Serikat Pekerja atau yang ditunjuk untuk menghadiri konperensi atau kursus, seminar dan hal-hal lain yang berhubungan dengan kegiatan Serikat Pekerja dengan tetap mendapat upah.



3. Perusahaan mengusahakan bantuan ruangan kantor untuk serikat pekerja dan papan pengumuman guna menempatkan pengumuman kegiatan tertentu dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan pengusaha.
4. Perusahaan bersedia membantu melakukan pemotongan iuran serikat pekerja.

BAB III HUBUNGAN KERJA

Pasal 5 PENERIMAAN, PENEMPATAN DAN PEMINDAHAN PEKERJA

Untuk kelancaran usaha dalam hal penerimaan, penempatan dan pemindahan pekerja merupakan hak pengusaha dengan sistem kepegawaian yang sehat.

Pasal 6 PENERIMAAN PEKERJA BARU

1. Bagi pekerja baru berlaku masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak masuk bekerja.
2. Selama dalam masa percobaan masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat.
3. Pekerja yang telah menyelesaikan masa percobaan dengan baik diangkat sebagai pekerja tetap dan masa percobaan dihitung sebagai masa kerja.
4. Penerimaan pekerja secara Kontrak dilakukan karena Perusahaan harus menyelesaikan pekerjaan di luar produksi atau pekerjaan rutin yang sudah direncanakan.

Pasal 7 PENEMPATAN DAN PEMINDAHAN PEKERJA

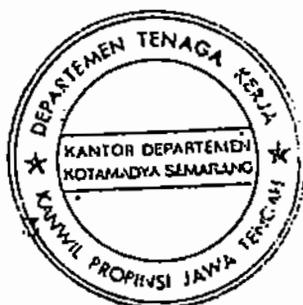
1. Dalam hal penentuan tugas, penempatan dan pemindahan pekerja, pengusaha selalu memperhatikan kemampuan, kecakapan, kerajinan dan kelancaran usaha.
2. Perusahaan berwenang memindahkan pekerja menurut kebutuhan dan kepentingan operasional perusahaan.

BAB IV HARI KERJA DAN WAKTU KERJA

Pasal 8 WAKTU KERJA BIASA

1. Waktu kerja biasa adalah waktu kerja selama 7 jam sehari atau 40 jam seminggu selama 6 hari kerja,
2. Pelaksanaan jam kerja bagi karyawan produksi & kantor diatur sbb.:

Hari Senin s/d Jumat	: jam 08.00 - 11.30
Istirahat	: jam 11.30 - 12.15
	: jam 12.15 - 15.45
Hari Sabtu	: jam 08.00 - 13.00



Pasal 9
WAKTU KERJA LEMBUR

1. Pada dasarnya kerja lembur bersifat sukarela, namun demikian pengusaha akan mewajibkan pekerja untuk melakukan kerja lembur dalam keadaan tertentu, misalnya:
 - a. Dalam hal terjadi force majeure, misalnya terjadi musibah banjir dll,
 - b. Dalam hal apabila pekerjaan tidak segera diselesaikan akan membahayakan kesehatan dan keselamatan orang,
 - c. Dalam hal apabila pekerjaan tidak segera diselesaikan akan menimbulkan kerugian dan mengganggu jalannya kelancaran usaha,
 - d. Dalam hal pekerjaan harus diselesaikan dengan segera.
2. Upah lembur diperhitungkan sesuai Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/84
3. Pekerja yang tidak dapat melakukan kerja lembur wajib memberitahukan kepada pengusaha dengan disertai alasan yang jelas,
4. Terhadap pekerja yang bertugas di lapangan seperti misalnya sopir, kernet, verkoper dll., upah lemburnya telah diperhitungkan dengan uang dinas luar dll.

BAB V
PEMBEBASAN DARI KEWAJIBAN BEKERJA

Pasal 10
ISTIRAHAT MINGGUAN

Pekerja diberikan istirahat 1 (satu) hari setelah melakukan pekerjaan selama 6 hari berturut-turut.

Pasal 11
ISTIRAHAT TAHUNAN

1. Pekerja diberikan istirahat tahunan selama 12 hari kerja dengan mendapat upah, setelah mempunyai masa kerja selama 12 bulan berturut-turut.
2. Lamanya waktu istirahat tahunan dihitung untuk tiap 23 hari bekerja dalam masa kerja satu hari istirahat sampai paling banyak 12 (dua belas) hari kerja.
3. Karena kepentingan perusahaan, istirahat tahunan dapat ditunda paling lama 6 bulan sejak hak tersebut lahir,
4. Pekerja yang akan mempergunakan istirahat tahunan wajib mengajukan permohonan kepada pengusaha satu minggu sebelumnya,
5. Hak atas istirahat tahunan menjadi gugur setelah 6 bulan sejak hak istirahat lahir apabila pekerja tidak mempergunakannya bukan karena usulan yang diajukan pengusaha

Pasal 12
ISTIRAHAT HAMIL, GUGUR KANDUNGAN DAN HAIDH

1. Pekerja berhak atas istirahat hamil selama 1,5 bulan sebelum saatnya diperhitungkan akan melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan dengan mendapatkan upah,
2. Pekerja berhak atas istirahat selama 1,5 bulan menurut keterangan dokter dalam hal pekerja mengalami gugur kandungan de



- ngan mendapatkan upah.
3. Pekerja yang akan menggunakan istirahat hamil atau gugur kandung wajib mengajukan ijin dengan disertai surat keterangan dokter yang merawatnya.
 4. Pekerja berhak mendapat istirahat haidh pada hari pertama dan kedua dengan mendapat upah, dan pekerja wajib memberitahukan kepada pengusaha.
 5. Ketentuan pada ayat 2 tidak berlaku bagi pekerja yang melakukan abortus.

Pasal 13
IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN
DENGAN UPAH ATAU TANPA UPAH

1. Pengusaha memberikan ijin kepada pekerja untuk meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah dalam hal:
 - a. Perkawinan pekerja..... 3 Hari.
 - b. Perkawinan anak pekerja..... 2 Hari.
 - c. Isteri, Suami, anak, orang tua, mertua meninggal 2 Hari.
 - d. Isteri melahirkan..... 1 Hari.
 - e. Menyunatkan/membaptiskan anak..... 1 Hari.
 - f. Saudara kandung meninggal dunia..... 1 Hari.
 - g. Melaksanakan tugas pemerintah sesuai waktu yang diperlukan.
 - h. Yang dimaksud dengan Hari di atas adalah hari kerja..
2. Pekerja yang akan meninggalkan pekerjaan tersebut harus mendapat ijin terlebih dahulu dari pengusaha, dengan menunjukkan bukti misalnya surat keterangan dari RT, RW, Kelurahan. Kecuali dalam keadaan mendesak ijin dapat disusulkan pada hari pertama masuk kerja.
3. Atas pertimbangan sebagai suatu kebijaksanaan, pengusaha dapat memberi ijin kepada pekerja yang tidak masuk bekerja diluar ketentuan ayat (1) tanpa diberikan upah.
4. Permohonan ijin baru dikatakan sah setelah mendapat persetujuan pengusaha, sehingga terhadap pekerja yang tidak masuk bekerja tanpa mendapat ijin dianggap mangkir dan melalaikan tugas.

Pasal 14
DALAM MASA TAHANAN

Pekerja yang ditahan Pihak Berwajib, maka Pengusaha memberikan tunjangan kepada keluarganya paling lama 6 (enam) bulan takwim dengan perhitungan sebagai berikut:

- | | |
|---|-------------|
| (a) Meninggalkan istri sebesar | 25 % x upah |
| (b) Meninggalkan istri + 1 anak sebesar | 35 % x upah |
| (c) Meninggalkan istri + 2 anak sebesar | 45 % x upah |
| (f) Meninggalkan istri + 3 anak sebesar | 50 % x upah |

Pasal 15
MENJALANKAN TUGAS AGAMA

Menjalankan Ibadah Haji maka upahnya dibayar penuh menurut waktu yang diperlukan, dengan batas waktu tidak lebih dari 3 (tiga) bulan berdasarkan ps 6 ayat 4 PP No. 8/81



BAB VI
PENGUPAHAN.
Pasal 16
SISTEM PENGUPAHAN.

1. Sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka sistem pengupahan dilaksanakan berdasarkan:
 - a. Bulanan (dibayar setiap akhir bulan).
 - b. Harian (dibayar pada hari Sabtu dua minggu sekali).
2. Besarnya upah pokok minimum dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku.
3. Komposisi upah setiap pekerja akan ditetapkan pengusaha sesuai dengan kedudukan, jabatan, keahlian dan ketentuan lainnya.
4. Perusahaan memberikan bantuan uang makan bagi yang hadir.

Pasal 17
PENINJAUAN UPAH

1. Peninjauan upah secara umum dilaksanakan setahun sekali atau dalam hal terjadi perubahan tentang ketentuan pengupahan dari pemerintah.
2. Peninjauan upah secara umum didasarkan atas:
 - a. Indeks harga konsumen.
 - b. Kemampuan keuangan perusahaan.
 - c. Peraturan perundangan.
3. Peninjauan upah perorangan didasarkan atas prestasi kerja, konduite kerja dan loyalitas terhadap perusahaan masing-masing pekerja.

BAB VII
PERAWATAN DAN PENGOBATAN
Pasal 18
FASILITAS PENGOBATAN

Dalam rangka pemeliharaan kesehatan pekerja, maka pengusaha mengikut sertakan pekerja pada Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan PT JAMSOSTEK (Persero).

Pasal 19
UPAH BELAMA SAKIT

1. Dalam hal pekerja sakit (dengan surat keterangan dokter) sehingga sama sekali tidak dapat melakukan pekerjaan maka upahnya diperhitungkan sbb:
 - a. Untuk 3 bulan pertama dibayar 100% upah.
 - b. Untuk 3 bulan kedua dibayar 75% upah.
 - c. Untuk 3 bulan ketiga dibayar 50% upah.
 - d. Untuk 3 bulan keempat dibayar 25% upah.
2. Apabila setelah 12 bulan tersebut pekerja belum juga dapat melakukan pekerjaan, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dan dilaksanakan sesuai prosedur UU.No.12 tahun 1964.



(V)

BAB VIII
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
Pasal 20
KESELAMATAN DALAM HUBUNGAN KERJA

1. Pengusaha dan pekerja menyadari sepenuhnya arti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, oleh karenanya sepakat menghindari kemungkinan timbulnya kecelakaan dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja.
2. Pengusaha menyediakan alat perlengkapan keselamatan kerja pada tempat atau dalam keadaan yang dianggap perlu, dan menentukan macam dan jenis perlengkapan keselamatan kerja yang digunakan, menurut kondisi, keadaan dan kebutuhan yang diperlukan.
3. Pekerja wajib memelihara, serta memakai perlengkapan keselamatan yang disediakan dan mematuhi peraturan tentang keselamatan kerja yang berlaku serta memenuhi petunjuk yang diberikan.
4. Pengusaha menjaga agar tempat kerja bersih, cukup pertukaran udara, cukup penerangan dan lainnya sehingga memenuhi kelayakan kesehatan dan keamanan kerja.

(V)

BAB IX
JAMINAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA
Pasal 21
J A M S O S T E K

Sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, pengusaha mengikut sertakan pekerja ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT JAMSOSTEK (Persero)

Pasal 22
TEMPAT PERIBADATAN

Pengusaha menyediakan tempat untuk beribadah dan memberi waktu secukupnya terhadap pekerja yang melaksanakan kewajiban terhadap agamanya.

Pasal 23
K O P E R A S I

Untuk menumbuhkan rasa persatuan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha menyediakan tempat untuk kegiatan koperasi pekerja dan memberi bantuan seperlunya menurut kemampuan yang ada.

Pasal 24
TUNJANGAN ISTIMEWA TAHUNAN

1. Pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahunan yang diberikan paling lambat 7 hari sebelum hari raya,
2. Besarnya Tunjangan Hari Raya Keagamaan secara tahunan berdasarkan kemampuan keuangan diperusahaan atau dimusyawarahkan antara pengusaha dan Serikat Pekerja, minimal sesuai dengan Permen No. 04/MEN/1994.
3. Bagi pekerja yang bekerja belum satu tahun, besarnya Tunjangan Hari Raya berdasarkan jumlah bulan per satu tahun dari besarnya Tunjangan bagi yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.



BAB X
TATA TERTIB KERJA
Pasal 25
TINDAKAN DISIPLIN

1. Pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja dan termasuk klasifikasi kesalahan besar dapat dijatuhi sanksi pemutusan hubungan kerja,
2. Pemberian surat peringatan
 - a. Pengusaha dapat menjatuhkan sanksi berupa pemberian surat peringatan tertulis, terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja, sedangkan urutannya terdiri dari:
 - Surat peringatan I.
 - Surat peringatan II.
 - Surat peringatan III (terakhir).
 - b. Surat peringatan tertulis dapat diberikan tidak berurutan tetapi tergantung besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pekerja.
 - c. Masing-masing surat peringatan berlaku selama 6 bulan, dan apabila setelah diberikan surat peringatan terakhir pekerja melakukan pelanggaran kembali, pekerja tersebut dapat dijatuhi sanksi pemutusan hubungan kerja.

Pasal 26
TATA TERTIB KERJA

1. Kewajiban yang harus dilakukan pekerja adalah:
 - a. Masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.
 - b. Selalu memperhatikan kepentingan perusahaan.
 - c. Menjaga, memelihara dan mempergunakan semua barang milik perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Menjaga keamanan dan keselamatan perusahaan, diri sendiri maupun teman sekerja.
 - e. Melapor dengan segera dalam hal mengetahui sesuatu yang dapat merugikan perusahaan.
 - f. Mematuhi instruksi pengusaha atau petugas perusahaan.
 - g. Melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.
 - h. Memperbaiki dengan segera kesalahan yang telah dibuat setelah mendapat petunjuk dan penjelasan.
 - i. Menjaga ketenangan hubungan kerja dan menjalin hubungan yang baik dengan pengusaha, petugas perusahaan maupun teman sekerja.
2. Setiap pekerja tidak dibenarkan melakukan tindakan sebagaimana tersebut dibawah ini:
 - a. Melakukan pencurian, penggelapan, penipuan dan kejahatan lainnya.
 - b. Mengancam pengusaha, keluarga pengusaha maupun teman sekerja.
 - c. Melakukan penganiayaan terhadap pengusaha, keluarga pengusaha maupun teman sekerja.
 - d. Membujuk pengusaha maupun teman sekerja untuk bertindak sesuatu yang melanggar hukum atau kesusilaan.
 - e. Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohnya atau karena sabotase sesuatu milik perusahaan.
 - f. Memberikan keterangan palsu.
 - g. Mabuk-mabukan dilingkungan perusahaan.
 - h. Menggunakan atau mempromosikan obat terlarang dilingkungan perusahaan.



- i. Melakukan perjudian dilingkungan perusahaan.
- j. Melakukan tindak asusila dilingkungan perusahaan.
- k. Mencemarkan nama baik perusahaan.
- l. Membocorkan rahasia perusahaan.
- m. Menyalahgunakan tugas yang diberikan oleh pengusaha, untuk kepentingan diri sendiri atau kelompoknya.
- n. Menolak perintah pengusaha yang semestinya layak untuk dikerjakan.
- o. Melakukan tindakan yang menyebabkan timbulnya keresahan diperusahaan.
- p. Melalaikan kewajiban berupa:
 - 1. Sering datang terlambat dan atau meninggalkan tugas tanpa mendapat ijin.
 - 2. Mengabaikan petunjuk atau peringatan untuk memperbaiki pekerjaan.
 - 3. Tidak masuk kerja tanpa alasan.
 - 4. Menggunakan jam kerja atau fasilitas perusahaan untuk kepentingan diri sendiri.
 - 5. Mengabaikan peraturan keselamatan kerja maupun kebersihan.
 - 6. Menolak kerja lembur tanpa alasan yang jelas.
- q. Meminjamkan uang dengan bunga

Pasal 27
SANGSI PELANGARAN

Setiap pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan pekerja dapat menimbulkan sangsi antara lain berupa:

- a. Tegoran atau peringatan tertulis.
- b. Peninjauan jabatan.
- c. Penundaan kenaikan upah.
- d. Pemberhentian sementara (Scorsing).
- e. Pemutusan hubungan kerja.

BAB XI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 28
HUBUNGAN KERJA PUTUS KARENA HUKUM

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja putus demi hukum dalam hal:

- a. Berakhirnya kontrak kerja waktu tertentu.
- b. Hubungan kerja diputus dalam masa percobaan.
- c. Pekerja mengundurkan diri atas kehendaknya sendiri.

Pasal 29
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
KARENA PELANGGARAN TATA TERTIB

- 1. Pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja dalam pasal 26 Ayat (2) Sub a sampai dengan m, dapat diputuskan hubungan kerja dengan alasan mendesak tanpa diberikan pemberian uang pesangon, tetapi apabila masa kerjanya lebih dari 3 (tiga) Tahun, akan diberikan uang penghargaan masa kerja.



2. Pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja dan setelah diberikan surat peringatan III (terakhir) masih melakukan pelanggaran lagi dapat dijatuhi sanksi pemutusan hubungan kerja.
3. Segala hal tentang pemutusan hubungan kerja dilaksanakan sesuai prosedur UU.NO. 12 Tahun 1964 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No KEP 150/Men/2000.

Pasal 30
PENGUNDURAN DIRI

1. Pekerja yang bermaksud mengundurkan diri dapat mengajukan kehendaknya kepada pengusaha, dengan permohonan tertulis, se kurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya.
2. Pekerja yang tidak masuk kerja 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa surat pemberitahuan atau tanpa mendapat ijin pengusaha, dianggap mengundurkan diri.

BAB XII
PENYELESAIAN KELUH KESAH
Pasal 31
PENYELESAIAN KELUH KESAH

1. Apabila terjadi keluhan baik tentang hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau masalah ketenaga kerjaan lainnya, wajib diselesaikan dengan cara musyawarah antara pekerja yang bersangkutan dengan pengusaha secara berjenjang mulai dari atasan langsung meningkat pada jenjang yang lebih tinggi apabila usaha pertama tidak dapat diselesaikan.
2. Dalam hal usaha ayat (1) tidak dapat diselesaikan pekerja dapat minta bantuan Unit Kerja SPSI Farmkes untuk dimusyawarahkan dengan pengusaha.
3. Apabila usaha ayat (2) juga belum dapat dicapai kata sepakat salah satu atau kedua belah pihak secepatnya mengadakan permasalahannya ke Departemen Tenaga Kerja Kodya Semarang guna mendapatkan penyelesaian lebih lanjut.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 32
K.K.B. DAN KETENTUAN TERDAHULU

1. Kesepakatan Kerja Bersama ini menggantikan kesepakatan terdahulu yang dibuat diantara serikat pekerja dan pengusaha, sepanjang terdapat pada pasal-pasal yang ada dalam KKB ini.
2. Kesepakatan lain dapat diadakan sepanjang tidak bertentangan dengan pasal-pasal yang ada dalam kesepakatan kerja bersama ini.



Fasal 33
JANGKA WAKTU BERLAKUNYA K.K.B.

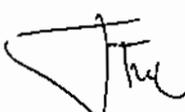
1. Kesepakatan Kerja Bersama berlaku selama 2 (dua) tahun sejak ditanda tangani kedua belah pihak.
2. Selama belum tercapai kesepakatan kerja bersama yang baru apabila kesepakatan kerja bersama ini habis masa berlakunya, maka berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak bisa diperpanjang selama 2 (dua) tahun.
3. Apabila ternyata isi kesepakatan kerja bersama ini ada yang menyimpang dan atau bertentangan dengan peraturan perundang-an yang berlaku, maka kesepakatan kerja bersama tetap berlaku kecuali bagian yang dimaksud.

Semarang, 28 Agustus 2000.

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN
KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

PIHAK SERIKAT PEKERJA

PIHAK PENGUSAHA



MOCH. MUDHORI
Ketua

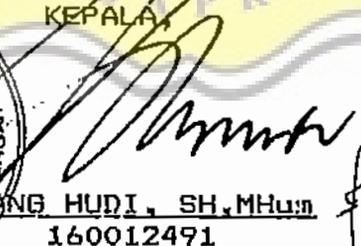


KARTIYAH
Sekretaris

BURHAN ARIPIN WITARSA

No. 52/KKB/HJK/SMG/9/IX/2000

MENYAKSIKAN
DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KANTOR KODYA SEMARANG
KEPALA



BAMBANG HUDI, SH, M.Hu.m
160012491

**PERMOHONAN PENGESAHAN/ PENDAFTARAN
PERATURAN PERUSAHAAN / KESEPAKATAN KERJA BERSAMA**

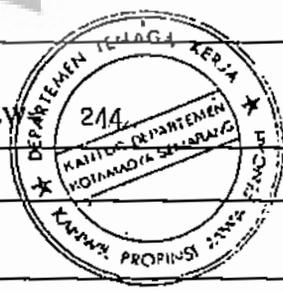
nomor :
lampiran :
Ciri-hal : Pengesahan/
Pendaftaran PP/ KKB

Kepada,
Yth. Kepala Kantor Wilayah
Departemen Tenaga Kerja
Propinsi Jawa Tengah
di Semarang
melalui :
Yth. Kepala Kantor
Departemen Tenaga Kerja
Kab. / Kota...Semarang
di S.E.M.A.R.A.N.G

BARU	
PERPANJANGAN	
PEMBAHARUAN	✓

Bersama ini dengan hormat kami mohon pengesahan / pendaftaran Peraturan Perusahaan (PP) / Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Nomor : Per. 02/ Men / 78, U no. 21 tahun 1954 / Peraturan Pemerintah no. 49 Tahun 1954 dengan keterangan - keterangan penjelasan sebagai berikut :

Nama Perusahaan	: PT ITRASAL						
Alamat Perusahaan	: Jl. Simongan 96, Semarang						
Tahun Berdiri Perusahaan	: 1958						
Sektor / Jenis usaha (KLUJ)	: Farmasi						
Status Badan Hukum	: <u>Fal CV/PT</u> Yay/ Kop/ PERUM/ PERSERO/ PERJAN/ PN/ Perorangan/						
Status permodalan/ fasilitas	: <u>Swasta</u> / PMDN/ PMA/ BUMN/ BUMD / Patungan						
Penanggungjawab di Perusahaan	: Burhan Aripin Witansa						
Jumlah pekerja/ karyawan/ pegawai	WNI		WNA			Total	
	L	W	Jml	L	W		Jml
	21	223	244				244
Jumlah anggota SPSI Unit Kerja	L= 21		W= 223		LW= 244		
PP /KKB ini meliputi	:perusahaan						
No. pendaft. keanggotaan APINDO	: B.3.88.059/PPP/1983						
No. Pendaft. Kepesertaan Jamsostek	: LL000629						
Jumlah Pekerja / Karyawan/ Pegawai yang dipertanggungjawabkan Jamsostek	L= 21		W= 223			LW= 244	
PP /KKB ini dimohon berlaku selama	: 2 tahun						
PP / KKB yang lalu berakhir	: tanggal.....tahun.....						
Besar upah pokok minimum	: Rp...185.000,00...						



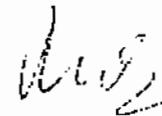
MENGETAHUI :
KURUS SPSI UNIT KERJA

Moch. Mudhori
Ketua

..Semarang.....tanggal.....29..Agustus..2000....
PEMOHON

P.T. ITRASAL SEMARANG
Burhan Aripin Witansa
Pimpinan

DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KANTOR WILAYAH PROPINSI JAWA TENGAH
Jl. Ki Mangunsarkoro No. 38 Telpn 415655, 316826, 316659
SEMARANG - 50241



KEPUTUSAN
KEPALA KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN
TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TENGAH

Nomor : KEP 4383 / W / 10 / 2000

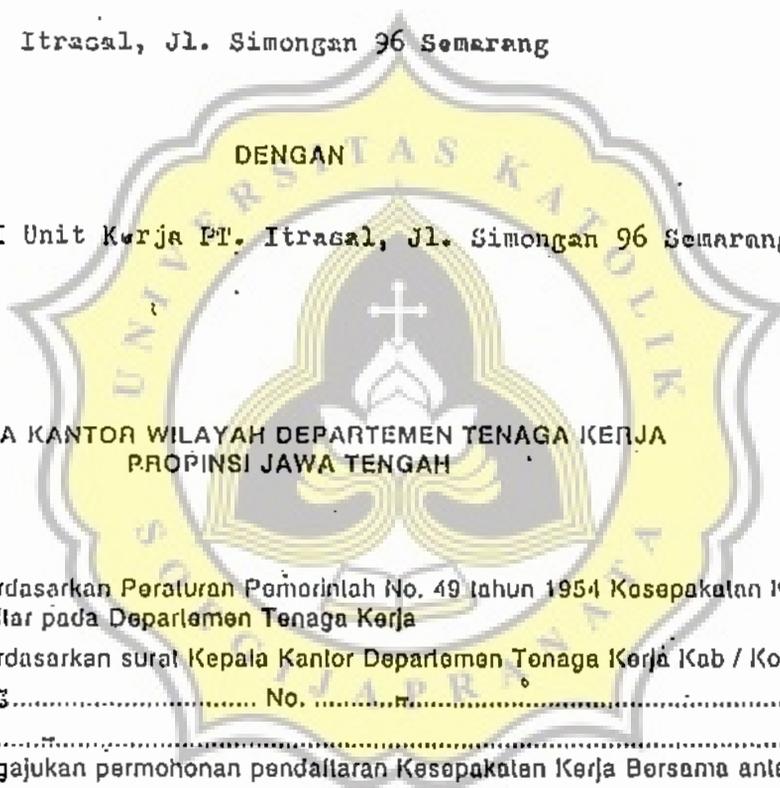
TENTANG
PENDAFTARAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

ANTARA

PT. Itrasal, Jl. Simongan 96 Semarang

DENGAN
SPSI Unit Kerja PT. Itrasal, Jl. Simongan 96 Semarang

KEPALA KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN TENAGA KERJA
PROPINSI JAWA TENGAH



- Seimbang : 1. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 Kesepakatan Kerja Bersama perlu didaftar pada Departemen Tenaga Kerja
2. Bahwa berdasarkan surat Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kab / Kota
SEMARANG No.
tanggal
telah mengajukan permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama antara :

PT. Itrasal dengan SPSI Unit Kerja PT. Itrasal
Jl. Simongan 96 Semarang.

3. Bahwa oleh karena itu permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama pada butir (2) diatas berdasarkan ketentuan tersebut pada butir (1) perlu ditetapkan sebagaimana tersebut dalam diklum keputusan di bawah ini.

- Yangingat : 1. Undang - undang No. 21 tahun 1954;
2. Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954;
3. Keputusan Presiden No. 44 tahun 1974;
4. Keputusan Presiden No. 15 tahun 1984;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 01 / MEN / 1985;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 304 / MEN / 1992;
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 87 / MEN / 1993.

M E M U T U S K A N

menetapkan :
ortama : Kesepakatan Kerja Bersama antara

PT. Itrasal dengan SPSI Unit Kerja PT. Itrasal
Jl. Simongan 96 Semarang.

Mulai berlaku pada tanggal 28- 08- 2000
sampai dengan tanggal 27- 08- 2002
telah didaftar pada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah.

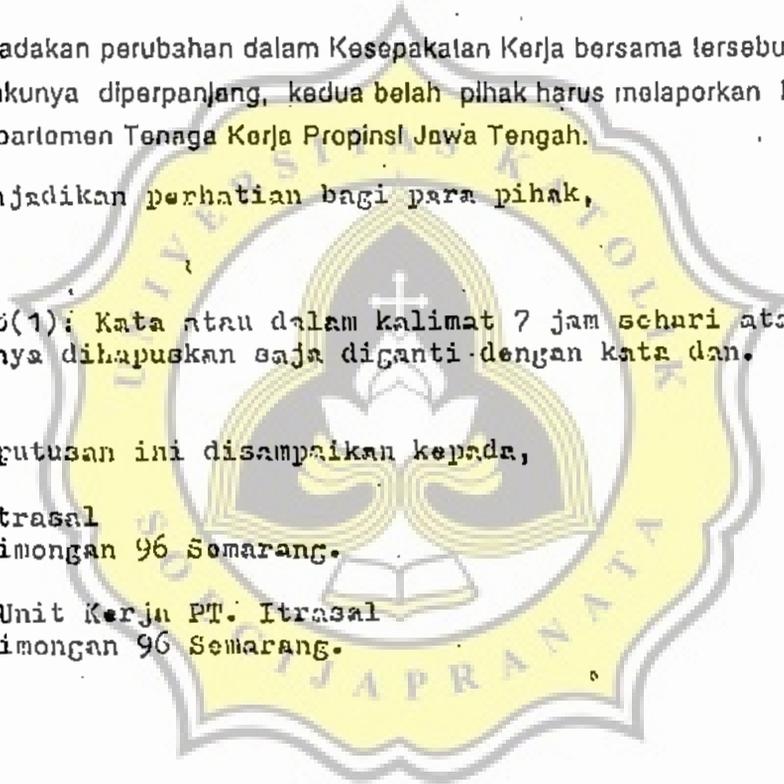
dua : Bilamana diadakan perubahan dalam Kesepakatan Kerja bersama tersebut diatas atau bilamana waktu berlakunya diperpanjang, kedua belah pihak harus melaporkan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah.

tiga : Untuk menjadikan perhatian bagi para pihak,

- Pasal 6(1): Kata atau dalam kalimat 7 jam sehari atau 40 jam...., sebaiknya dihapuskan saja diganti dengan kata dan.

empat : Surat keputusan ini disampaikan kepada,

1. PT. Itrasal
Jl. Simongan 96 Semarang.
2. SPSI Unit Kerja PT. Itrasal
Jl. Simongan 96 Semarang.



DIKELUARKAN DI : SEMARANG
PADA TANGGAL : 4 OCT 2000

mbusan kepada Yth. :
Monteri Tenaga Kerja RI
U.b. Dirjen Blnawas Depnaker
di Jakarta
Kepala Kantor Depnaker
Kab / Kodia Semarang
A r s i p

DEPAR. TENAGA KERJA
KANTOR WILAYAH
KANTOR WILAYAH
PROV. JAWA TENGAH
DRS. IGUS
MUDJI HARTONO
160008839

DIREKTORAT SOSIAL POLITIK PROPINSI JAWA TENGAH

Jl. Taman Menteri Soepeno No. 2 Telepon 414205
SEMARANG

Semarang, 21 Des 2000.

Nomor : 070/7118 /XII/2000.
Sifat : -
lampiran :
Perihal : Ijin Penelitian.

Kepada Yth.
Ketua BAPPEDA
Propinsi Jawa Tengah
Jl. Pemuda Nomor 132
Semarang

Membaca surat Bekan FH Unika Soegijapranata Semarang No. B.2.02/253/UKS.05/XI/2000 tgl 22 Nop 2000 tentang maksud Sdr. AGUS TIJONO akan mengadakan penelitian berjudul : " PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA DALAM BIDANG KESELAMATAN KERJA DI PT. INTRASAL PHARMACEUTICALS INDUSTRI SEMARANG ", untuk skripsi.

Lokasi : Kota Semarang
W a k t u : 5 Jan - 5 Maret 2001
Pen. Jawab : Y. BUDI SAEWO, SH, MH

Dengan ini kami menyatakan tidak keberatan untuk diberikan ijin Riset / Survey / Penelitian kepada pihak yang berkepentingan dengan mematuhi semua peraturan dan perundangan yang berlaku.

Setelah yang bersangkutan menyelesaikan Tesis / Skripsi / Karya tulis / Laporan penelitiannya dalam batas waktu selambat-lambatnya 1 (satu) bulan, diwajibkan menyerahkan hasilnya kepada DIREKTORAT SOSIAL POLITIK Propinsi Jawa Tengah dan BAPPEDA Propinsi Jawa Tengah.

Dalam pelaksanaan tersebut diwajibkan ikut membantu keamanan dan ketertiban umum masyarakat dan mentaati tata tertib serta Norma - norma yang berlaku di lokasi penelitian.

KEPALA DIREKTORAT SOSIAL POLITIK
PROPINSI JAWA TENGAH





**PEMERINTAH PROPINSI JAWA TENGAH
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jl. Pemuda No. 127 - 133 Telp. 515591 - 515592 Fax. 546802
Kode Pos 50132 e - mail : bppdjtg @ indosat.net.id
Semarang

Semarang, 22 Desember 2000

Kepada Yth. :

WALIKOTA SEMARANG
.....

nomor : R/2068/P/XII/2000
jumlah : 1 (satu) lembar.
 perihal : Pemberitahuan tentang
 Pelaksanaan Research /
 Survey.

Menarik Surat Rekomendasi Research / Survey BAPPEDA Jawa Tengah, tanggal :
 22 Desember 2000 Nomor : R/2068/P/XII/2000 dengan
 hormat kami memberitahukan dalam Wilayah Saudara akan dilaksanakan Research / Survey
 atas nama : AGUS TIJONO

Dengan maksud tujuan sebagaimana tersebut dalam surat Rekomendasi Research / Survey
 BAPPEDA Jateng (terlampir).

Besar harapan kami, agar Saudara mengambil langkah-langkah persiapan seperlunya,
 sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**AN. GUBERNUR JAWA TENGAH
KETUA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

u.b. Kabid Litbang

Staf sie PPF

Ir. Hariyanto
NIP. 500 098 498

REMBUSAN Kepada Yth. :
 Ir. Pembantu Gubernur Untuk
 Wilayah :

.....
 SEMARANG

.....
 sip



**PEMERINTAH PROPINSI JAWA TENGAH
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jl. Pemuda No. 127 - 133 Telp. 515591 - 515592 Fax. 546802

Kode Pos 50132 e-mail : bppdjtg @ Indosat.net.id

Semarang

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : R/2068/P/XII/2000

DASAR : Surat Gubernur Propinsi Jawa Tengah tanggal 15 Agustus 1972 Nomor : Bappenuda/345/VIII/72.

MENARIK : 1. Surat Kadit Sospol Pemerintah Propinsi Jawa Tengah
tgl. 22 Desember 2000 no. 070 / 7118 / XII / 2000
2. Surat dari Dekan FH Unika Saegijapranata Semarang
tgl. 22 Desember 2000 nomor B. 2. 02 / 253 / UKS. 05 / XI / 2000

Yang bertanda-tangan di bawah ini Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Jawa Tengah, bertindak atas nama Gubernur Jawa Tengah, menyatakan **TIDAK KEBERATAN** atas pelaksanaan research / survey dalam wilayah Propinsi Jawa Tengah yang dilaksanakan oleh :

1. Nama : AGUS TIJONO
2. Pekerjaan : Mahasiswa
3. Alamat : JL. Rejosari III/55 A
4. Penanggungjawab : Y. BUDI SARWO, SH, MH
5. Maksud tujuan research/survey : Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:
"PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA
DALAM BIDANG KESELAMATAN KERJA DI PT. INTRASAL
PRAMACEUTICALS INDUSTRI SEMARANG"
6. Lokasi : Kota Semarang

dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan research / survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Sebelum melaksanakan research / survey langsung kepada responden, harus terlebih dahulu melaporkan kepada Penguasa Daerah setempat.
- c. Setelah research / survey selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada BAPPEDA Jawa Tengah.

V. Surat Rekomendasi Research / Survey ini berlaku dari :

.....5 Januari - 5 Maret 2001.....

Dikeluarkan di : SEMARANG
Pada tanggal : 22 Desember 2000

A.n. GUBERNUR JAWA TENGAH
KETUA BAPPEDA

U.B.

KABUPATEN LITBANG

B/S/..... sie PPF



Ir. Hariyanto

500 098 498

REMBUSAN :

1. Bakorstanasda Jateng / DIY.
2. Kapolda Jateng.
3. Kadit Sospol Pemerintah Prop. Jawa Tengah
4. Bupati/Walikota/madinia
-SEMARANG.....
5. Arsip.

PEMERINTAH KOTA SEMARANG

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Ki. Mangunsarkoro No. 21 Telp. (024) 8440335, 8440339
SEMARANG

50136

SURAT KETERANGAN

Nomor : *1502*/DNT/1/2001.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : TRIESYATI, SH
N I P : 160037299
Pangkat / golongan : Pembina (IV/a)
J a b a t a n : Kepala Bagian Tata Usaha Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kota Semarang.

Menerangkan bahwa :

N a m a : AGUS TIJONO
N I M : 95.20.1230

telah melaksanakan Research / Survey pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kota Semarang dari tanggal 22 s/d 24 Pebruari 2001.

Demikian surat keterangan ini dibuat guna seperlunya.

Semarang, 14 JUN 2001

An. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kota Semarang
Kepala Bagian Tata Usaha,





JAMSOSTEK

PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

SURAT KETERANGAN

Nomor : KET/ 01 /032001

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : *Hj. Helmi Setiani, SE*
Jabatan : *Kabid Personalia & Umum*
Kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) Semarang

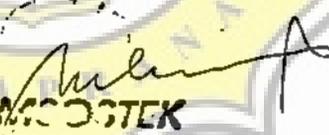
Menerangkan bahwa :

N a m a : *Agus Tijono*
N I M/NIRM : *95.20.1230*
Fakultas : *Hukum*
Universitas : *Katolik Soegijapranata (Semarang)*

Telah melaksanakan kegiatan Survey / Penelitian pada PT. JAMSOSTEK (Persero) Kantor Cabang Semarang guna pembuatan tugas akhir dengan Judul "PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA DALAM BIDANG KESELEMATAN KERJA DI PT. ITRASAL PHARMACEUTICALS".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN : Di Semarang
PADA TANGGAL : 6 Maret 2001


JAMSOSTEK

KANTOR CABANG

SEMARANG

Hj. Helmi Setiani, SE

Kabid. Personalia & Umum.



ITRASAL PHARMACEUTICAL INDUSTRIES

SURAT KETERANGAN

No. 112/ITS/HB/106

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Agus Tiyono

NIM/NIRM : 95.20.1230

Fakultas: Hukum

UNIVERSITAS Katholik SOEGIJAPRANATA Semarang

telah melaksanakan kegiatan survey/penelitian pada perusahaan kami guna pembuatan tugas akhir dengan judul "PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA DALAM BIDANG KESELAMATAN KERJA DI PT ITRASAL PHARMACEUTICALS"

Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 13 Juni 2001

Personalia,

P.T. ITRASAL
SEMARANG

D. Henry Basuki