

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagaimana tertulis didalam rumusan masalah mengenai pelaksanaan pemenuhan hak atas kesehatan di Boshe dan faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaan pemenuhan hak atas kesehatan tenaga kerja wanita di Boshe, maka mendasarkan pada hasil penelitian, wawancara dan pembahasan, akhirnya penulis berkesimpulan :

1. Pelaksanaan pemenuhan hak atas kesehatan di Boshe, yaitu berupa:
 - a. Pemberian makanan dan minuman yang bergizi yaitu 1400 kalori belum dipenuhi oleh pihak Boshe karena hanya diganti dalam bentuk uang.
 - b. Asuransi kesehatan, berlaku jika terjadi kecelakaan akibat kerja. Misalnya mati akibat kecelakaan kerja, uang duka karena meninggal bukan karena kecelakaan, cacat total akibat kecelakaan, biaya perawatan/ Pertolongan pertama pada kecelakaan(P3K) akibat kecelakaan.
 - c. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja sudah dipenuhi pihak Boshe yaitu adanya perlakuan tegas dari petugas keamanan apabila ada pengunjung yang melakukan hal yang melanggar asusila, misalnya menyentuh bagian tubuh tenaga kerja wanita yang terlarang maka pengunjung tersebut akan diusir keluar Boshe.

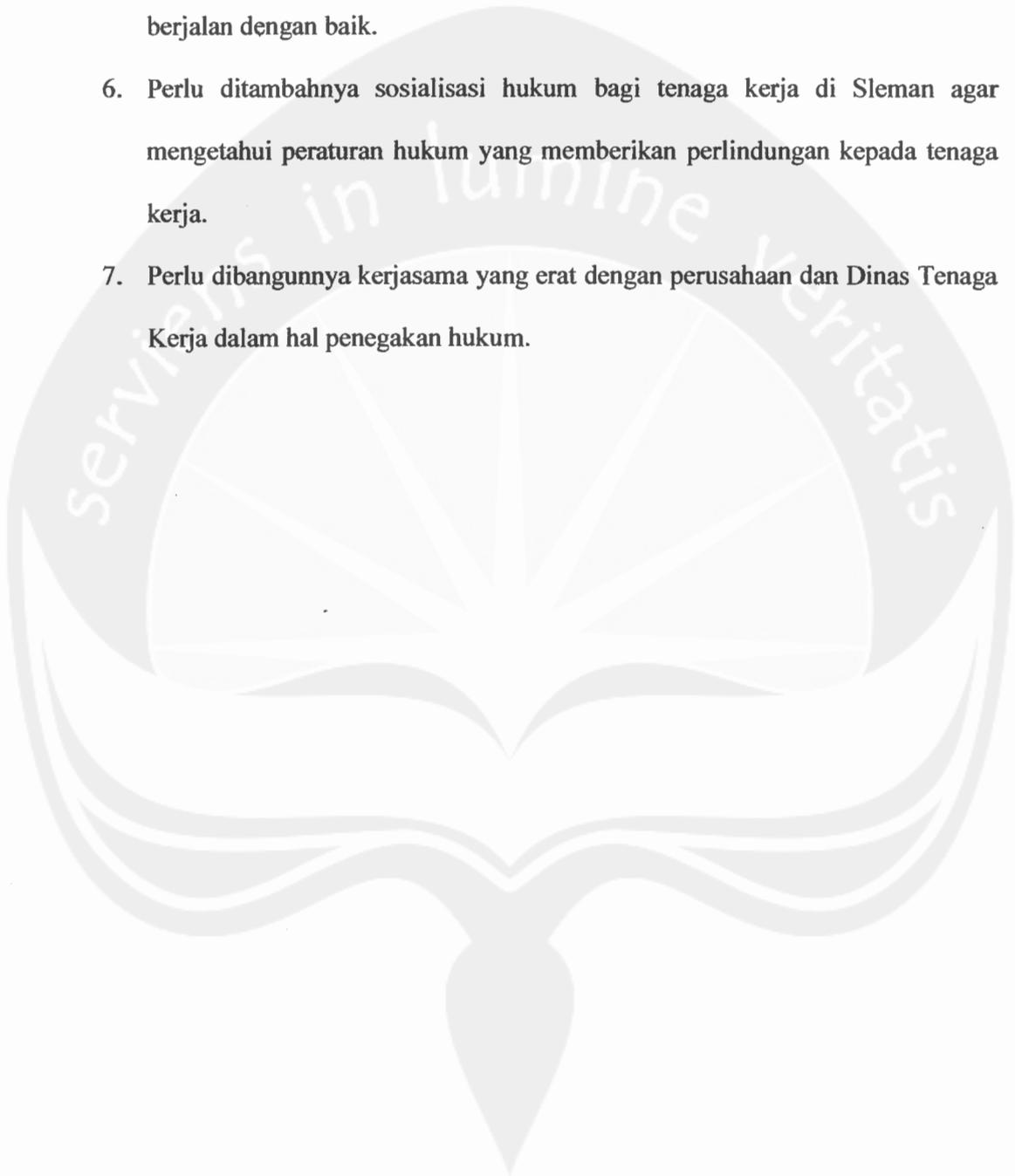
- d. Menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari belum dipenuhi oleh pihak Boshe, serta tidak ada pengganti berupa uang transportasi.
 - e. Hak atas kesehatan reproduksi tenaga kerja wanita belum dipenuhi oleh pihak Boshe yaitu hak cuti melahirkan, cuti haid dan menyusui.
2. Faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaan pemenuhan hak atas kesehatan tenaga kerja wanita di Boshe hampir semua tenaga kerja wanita memilih makan di luar daripada makan makanan yang telah disediakan oleh pihak Boshe, karena mereka bisa membeli makanan sesuai dengan selera mereka pada saat jam istirahat makan. Hal ini menyebabkan makanan yang disediakan oleh pihak Boshe tidak termakan dan terbuang sia-sia oleh karena itu pihak Boshe mempertimbangkan pemberian makanan dan minuman dirubah dalam bentuk uang agar tidak merugikan perusahaan. Seharusnya pihak Boshe dalam memberikan makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang. Tenaga kerja lebih memilih membeli makan sendiri dan makan setelah selesai kerja daripada makan pada waktu istirahat kerja. Selain itu pihak Boshe tidak bisa memaksa pada pekerjanya untuk memakan makanan yang telah disediakan.

B. Saran

Mendasarkan pada kesimpulan diatas, maka penulis dengan segala keterbatasan dan kerendahan hati, di akhir penulisan hukum atau skripsi ini ingin memberikan saran yang sekiranya membantu dan dapat berguna bagi semua pihak.

1. Dalam membuat perjanjian dengan tenaga kerja, maka pihak Boshe harus memperhatikan dan melaksanakan ketentuan yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/Buruh perempuan pada malam hari antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
2. Pihak Boshe apabila mempekerjakan wanita pada malam hari harus memperhatikan hak-hak tenaga kerja wanita khususnya hak atas kesehatan agar tenaga kerja wanita mendapatkan perlindungan dan keadilan.
3. Pihak Boshe dalam membuat perjanjian kerja harus memuat hak-hak tenaga kerja wanita dan jangan hanya memuat kewajiban tenaga kerja sehingga hanya menguntungkan perusahaan saja.
4. Pihak Boshe tidak membuat perjanjian sepihak kepada tenaga kerjanya karena tidak memberikan kesempatan untuk tenaga kerja mengutarakan keinginannya yang dalam perjanjian kerja masih belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang Ketenagakerjaan.

5. Perlu ditambahkan jumlah pegawai pengawas di Dinas Tenaga Kerja Sleman agar dalam pelaksanaan pengawasan tenaga kerja wanita malam hari dapat berjalan dengan baik.
6. Perlu ditambahkan sosialisasi hukum bagi tenaga kerja di Sleman agar mengetahui peraturan hukum yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.
7. Perlu dibangunnya kerjasama yang erat dengan perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja dalam hal penegakan hukum.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adisu, Editus dan Libertus Jehani, 2006. *Hak-hak Pekerja Perempuan*. Jakarta: Visi Media.
- Djumiajdji, F.X. 2005. *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Husni,Lalu. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Gita Media Press.
- Manulang, Sendjun, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Mertokusumo, Soedikno, 2002, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty.
- Silalahi, Titien, 2002. *Pokok-pokok Kebijakan Perlindungan Perempuan*, Jakarta: Kementrian Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia.
- Soedarjadi, S.H. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* . Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Suma'mur. 1987. *Keselamatan dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Supomo, Imam. 1979. *Hukum Perburuhan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Tim Penyusun Kamus, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Website

http:// www.erabaru.or.id. Bekerja Pada Malam Hari Lebih Buruk Dari Merokok, Era Baru News. Sabtu, 30 Agustus 2008 (23.00 WIB).

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hasil amandemen.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Stb 1874, nomor 23)

Undang-undang Nomor 7 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 7.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14.

Undang-undang Nomor 23 tentang Kesehatan Tahun 1992, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1992 Nomor 100.

Undang-undang Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia tahun 1999, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165.

Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/Buruh perempuan pada malam hari.

SURAT KESEPAKATAN KERJA
PT. MITRA MAJU

Jl. C. Simanjuntak No.91 , Yogyakarta 55223 . Telp. (0274) 543 477 , 749 7474

Pada hari ini Senin tanggal Sepuluh bulan September tahun Dua Ribu Tujuh , bertempat di Kantor PT. MITRA MAJU yang bertempat dan berkedudukan di jalan C. Simanjuntak nomor 91 Yogyakarta 55223.

Menyebutkan dengan ini nama dan yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Sugiarti S.Sn
Jabatan : Kepala Personalia PT. MITRA MAJU
Alamat Kantor : Jl. C. Simanjuntak No.91 , Yogyakarta 55223
Yang nama dan jabatan tersebut diatas sebagai Wakil dari Perusahaan dan dalam hal ini kemudian disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

Nama : Atri Maryanti
Tempat / Tanggal Lahir : Solo, 26 Maret 1983
Alamat Domisili : Jajar Gg. Duku VI / 20 Solo Yogyakarta
Jabatan Yang akan Diduduki : Marketing Officer
Ditempatkan di : Boshe VVIP Club
Selaku Karyawan / Staf PT.MITRA MAJU , yang selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

PIHAK KEDUA sepakat atau setuju untuk mengadakan Kesepakatan Kerja dengan PIHAK PERTAMA yang dalam hal ini tempat bekerja PIHAK KEDUA , yaitu PT.MITRA MAJU. Dengan kesepakatan Kerja sebagai berikut ;

PASAL 1

Kesepakatan Kerja ini dibuat oleh PIHAK PERTAMA adalah untuk Tertib Administrasi , Tata Cara Kerja dan Pertanggung Jawaban Kerja PIHAK KEDUA selama bekerja di PT.MITRA MAJU , sehingga dapat memenuhi Persyaratan Kerja yang telah diberlakukan oleh perusahaan.

PASAL 2

Masa Kesepakatan Kerja ini berlaku dan diberlakukan selama 24 (dua puluh empat) bulan bagi PIHAK KEDUA sejak hari , tanggal dan tahun Kesepakatan Kerja ini dibuat dan akan berakhir pada hari Kamis tanggal Sepuluh bulan September tahun Dua Ribu Sembilan. Dan selanjutnya akan dievaluasi dan akan memutuskan kembali melalui Kesepakatan Kerja yang baru.

PASAL 3

Sebelum Masa Kesepakatan Kerja habis atau berakhir PIHAK PERTAMA berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA melalui Surat Pemberitahuan terlebih dahulu secara tertulis ataupun secara Lisan apabila dipandang telah mendesak oleh Perusahaan yang telah ditetapkan melalui keputusan didalam Rapat Khusus oleh pihak Management Perusahaan dan PIHAK KEDUA tidak akan menerima Kompensasi maupun ganti rugi berbentuk apapun atas Pemutusan Kesepakatan Kerja secara sepihak oleh PIHAK PERTAMA.

Apabila PIHAK KEDUA bermaksud memutuskan Kesepakatan Kerja akan mengundurkan diri, atau dikeluarkan karena kesalahan kerja (melanggar peraturan perusahaan) sebelum saat berakhirnya masa Kesepakatan Kerja ini , maka PIHAK KEDUA berkewajiban dan harus mengganti rugi biaya sebesar Rp. 5.000.000 ,- (Lima Juta Rupiah) dalam bentuk tunai secara sekaligus kepada PIHAK PERTAMA.

Selanjutnya PIHAK KEDUA berkewajiban untuk mengumpulkan Ijazah Pendidikan Terakhir Asli kepada PIHAK PERTAMA sebagai bentuk Komitmen atas Kesepakatan Kerja ini.

PASAL 4

PIHAK KEDUA bersedia mentaati dan menjalankan Tata Tertib maupun Peraturan Etika Kerja yang telah ditentukan oleh PIHAK PERTAMA. Apabila PIHAK KEDUA melanggar Tata Tertib maupun Peraturan Etika Kerja maka PIHAK PERTAMA berhak memberikan sanksi atas tindakan pelanggaran kerja yang dilakukan PIHAK KEDUA, telah ditetapkan dalam aturan Tata Tertib Perusahaan yang akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA melalui mekanisme ;

- a. Teguran secara lisan.
- b. Teguran secara tertulis melalui Surat Peringatan 1.
- c. Teguran secara tertulis melalui Surat Peringatan 2.
- d. Teguran secara tertulis melalui Surat Peringatan 3 atau diberhentikan dari Perusahaan.

Adapun Tata Tertib Perusahaan yang bersifat wajib untuk dilaksanakan dan ditaati adalah sebagai berikut ;

- a. Kewajiban kehadiran atau absensi waktu kegiatan kerja akan dilaksanakan, maksimal 5 (lima) menit dari waktu dimulainya kegiatan kerja yang telah diberlakukan oleh perusahaan.
- b. Memberikan keterangan yang jelas baik secara lisan maupun tertulis dengan dilampiri Surat Keterangan dari Dokter apabila sakit ataupun lampiran penunjang lainnya apabila berhalangan untuk masuk kerja kepada atasan yang bertanggung jawab secara langsung.
- c. Wajib melaksanakan dan bertanggung jawab dalam kegiatan yang berlaku dalam Perusahaan atau atasan yang berhubungan dengan etos kerja Perusahaan, bersifat jujur, disiplin, tertib, loyal dan supel.
- d. Tidak diperbolehkan untuk mengambil sesuatu barang dalam bentuk apapun yang merugikan investasi Perusahaan.
- e. Tidak diperbolehkan meninggalkan kewajiban Kerja dalam waktu Kegiatan Kerja dalam bentuk apapun tanpa ijin dari atasan yang bertanggung jawab langsung.
- f. Dilarang keras tidur dalam waktu kegiatan kerja.
- g. Tidak diperbolehkan menjalin hubungan khusus atau berpacaran dengan sesama karyawan ataupun staff.
- h. Dilarang mabuk ataupun lepas control, membawa obat - obatan terlarang (narkoba dan sebagainya), sjaam pada waktu kegiatan kerja / dalam lingkungan Perusahaan.
- i. Dilarang membuat keributan, keonaran, berkelahi maupun anarkisme terhadap sesama karyawan maupun pengujung.
- j. Dilarang keras untuk mempublikasikan tentang segala kegiatan - kegiatan Management Perusahaan baik yang bersifat rahasia maupun lainnya kepada pihak manapun dan siapapun.
- k. Apabila Pihak kedua sudah tidak tercatat sebagai karyawan Mitra Maju (Radical, Boshe), maka selama 3 bulan yang bersangkutan dilarang masuk Venue apaun alasanya.
- l. Apabila Pihak kedua sudah tidak tercatat sebagai Karyawan Mitra Maju (Boshe, Radical) maka Uniform, Inventaris yang sudah diberikan dari perusahaan harus dikembalikan bersamaan pengembalian ijazah yang sudah dikumpulkan.
- m. Dilarang menjalin ikatan kerja dengan instansi lain.
- n. Setiap karyawan wajib menjadi intertain / Marketing Perusahaan termasuk di dalamnya penjualan tiket

PIHAK PERTAMA dapat memberikan Sanksi yang bersifat secara langsung dan tanpa pemberitahuan secara lisan maupun tertulis ataupun melalui Surat Peringatan terlebih dahulu seperti yang telah tercantum didalam Pasal 4 ayat 1 dan ayat 2 ini kepada PIHAK KEDUA, apabila tingkat pelanggaran Tata Tertib dan Peraturan Etika Kerja yang telah dilakukan oleh Perusahaan dipandang telah melampaui batas Etika Kerja, melalui rapat khusus management Perusahaan.

PIHAK KEDUA berkewajiban melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab, yang sudah ditentukan dan diatur dalam Job Discription yang merupakan bagian serta satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Kesepakatan Kerja ini, yang telah dibuat oleh Perusahaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing dengan baik dan benar.

PASAL 5

hubungan dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepada PIHAK KEDUA dalam Kesepakatan Kerja, maka PIHAK PERTAMA setuju untuk memberikan honorarium dan bantuan perlengkapan kepada PIHAK KEDUA dengan rincian ;

Honorarium ataupun gaji setiap bulan.

Bantuan pakaian seragam Perusahaan dan apabila PIHAK KEDUA keluar ataupun mengundurkan diri dari Perusahaan maka seluruh perlengkapan pakaian tersebut yang telah diberikan Perusahaan wajib untuk dikembalikan

PASAL 6

Jika terjadi Pailit atau suatu sebab diluar kuasa terhadap Perusahaan maka tidak menutup kemungkinan PIHAK PERTAMA akan melakukan Pemberhentian Kerja dari Kesepakatan Kerja ini terhadap PIHAK KEDUA walaupun masa Kesepakatan Kerja ini belum habis dan PIHAK KEDUA tidak akan mendapatkan ganti rugi dan kompensasi berbentuk apapun dari PIHAK PERTAMA , seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 3 ayat 1.

PASAL 7

Kesepakatan Kerja ini dibuat dengan Materai cukup dalam rangkap 2 (dua) yang masing-masing mempunyai ketentuan hukum yang sama dan di tanda tangani pada tanggal tersebut diatas.

Surat Kesepakatan Kerja ini masing - masing disimpan ;

- a. Asli oleh PIHAK PERTAMA.
- b. Satu tembusan untuk PIHAK KEDUA.

PASAL 8

Kesepakatan Kerja ini bersifat mengikat dan kedua belah Pihak telah menyetujui apabila kelak kemudian hari terjadi perselisihan akan diselesaikan secara Musyawarah dan Mufakat.

PASAL 9

Seluruh ketentuan yang tercantum dalam pasal-pasal Kesepakatan Kerja ini oleh kedua belah Pihak , maka seluruh ketentuan yang tercantum dalam pasal-pasal Kesepakatan Kerja ini beserta keseluruhan di dalamnya merupakan satu kesatuan serta bagian yang tidak terpisahkan dengan Kesepakatan Kerja ini , termasuk sanksi-sanksinya mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

PASAL 10

Hal-hal lain yang belum tercantum dan disebutkan di dalam Kesepakatan Kerja ini akan disusulkan di kemudian hari tanpa meninggalkan azas Musyawarah dan Mufakat antara kedua belah Pihak.

Yogyakarta , 10 September 2007

PIHAK PERTAMA

KEPALA PERSONALIA PT. MITRA MAJU

PIHAK KEDUA

(Sugiarti , S.Sn)

(Atri Maryanti)

KEPMEN NO. 224 / MEN / 2003

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR : KEP. 224 / MEN / 2003

TENTANG

**KEWAJIBAN PENGUSAHA YANG MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH PEREMPUAN
ANTARA PUKUL 23.00 SAMPAI DENGAN 07.00**

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA.

- Menimbang** : a. Bahwa sebagai pelaksanaan pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 ;
b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang - undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.
- Memperhatikan** : 1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 9 September 2003.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG KEWAJIBAN PENGUSAHA YANG MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH PEREMPUAN ANTARA PUKUL 23.00 SAMPAI DENGAN 07.00**

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

- (1). Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia ;
- (2). Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (3). Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (4). Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 2

- (1). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (2). Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Pasal 3

- (1). Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.
- (2). Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Pasal 4

- (1). Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi.
- (2). Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Pasal 5

Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan :

- a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
- b. menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Pasal 6

- (1). Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya;
- (2). Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 7

- (1). Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.
- (2). Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Pasal 8

Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 9

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

**MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

ttd

JACOB NUWA WEA

