

**TANGGUNG JAWAB DINAS TENAGA KERJA DALAM
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP
PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN
KERJA KEPADA PEKERJA PT. KAYU
SELASIHAN INDAH BONDOWOSO**

SKRIPSI



Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan program studi Ilmu Hukum dan mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh

Dwi Yulianto

NIM. 980710101114

Terima	Hardisk	Klass
No. Induk:	Pembelian	342.0
	Tgl. 10 JUL 2003	DW
	SRS	X

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2003

**TANGGUNG JAWAB DINAS TENAGA KERJA DALAM
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP
PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN
KERJA KEPADA PEKERJA PT. KAYU
SELASIHAN INDAH BONDOWOSO**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Jember**

Oleh:

DWI YULIANTO
NIM. 980710101114

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2003

**TANGGUNG JAWAB DINAS TENAGA KERJA DALAM
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP
PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN
KERJA KEPADA PEKERJA PT. KAYU
SELASIHAN INDAH BONDOWOSO**



**TANGGUNG JAWAB DINAS TENAGA KERJA DALAM
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP
PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN
KERJA KEPADA PEKERJA PT. KAYU
SELASIHAN INDAH BONDOWOSO**

Oleh:

DWI YULIANTO
NIM. 980710101114

Pembimbing

Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837

Pembantu Pembimbing

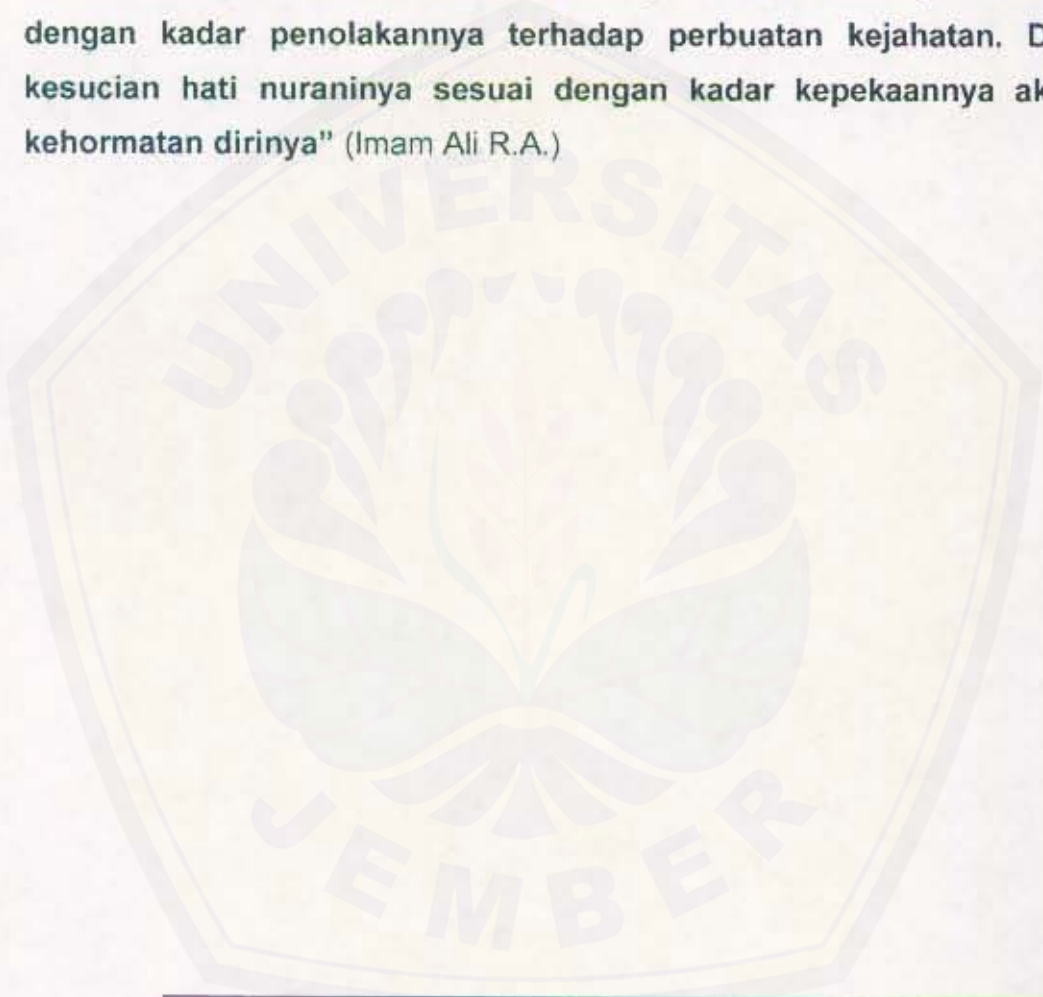
NANANG SUPARTO, S.H.
NIP. 131 415 666

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2003

MOTTO

“Nilai seseorang sesuai dengan kadar tekadnya. Ketulusannya sesuai dengan kadar kemanusiaannya. Keberaniannya sesuai dengan kadar penolakannya terhadap perbuatan kejahatan. Dan kesucian hati nuraninya sesuai dengan kadar kepekaannya akan kehormatan dirinya” (Imam Ali R.A.)



Mutiara Nahjul Balaghah, hal.123 Muharram 1421/Mei 2000

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. *Ayahanda tercinta M. Jasin, dan Ibunda tercinta Sutinem yang telah memberikan bimbingan, semangat, doa dan, kasih sayang yang tiada akan terganti demi keberhasilan dan kesuksesan Ananda;*
2. *Alma Mater tercinta Universitas Jember;*
3. *Bapak dan Ibu Guruku yang kuhormati;*
4. *Kakakku Letda, Raditya Novianto, S.T dan Adikku Imam Gazali atas segala kasih sayang, doa, semangat dan dorongan yang kalian berikan;*
5. *Entin Fitriyani, yang telah tulus mencurahkan kesabaran, perhatian, kasih sayang dan kebaikan hatinya hingga duka dan ceria menjadi nuansa terindah dalam hidupku.*

PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 24

Bulan : Juni

Tahun : 2003

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

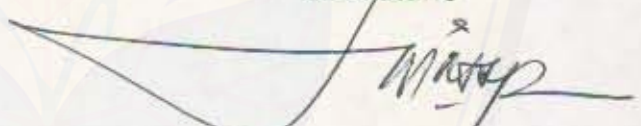
Panitia Penguji

Ketua



HARDININGSIH, S.H.
NIP. 130 256 854

Sekretaris



I WAYAN YASA, S.H.
NIP. 131 832 298

Anggota Panitia Penguji

1. Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837


(.....)

2. NANANG SUPARTO, S.H.
NIP. 131 415 666


(.....)

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**TANGGUNG JAWAB DINAS TENAGA KERJA DALAM
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP
PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN
KERJA KEPADA PEKERJA PT. KAYU
SELASIHAN INDAH BONDOWOSO**

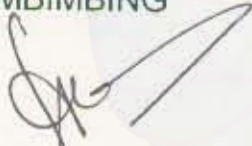
Oleh :


DWI YULIANTO
NIM. 980710101114

Menyetujui ;

PEMBIMBING

PEMBANTU PEMBIMBING


Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837


NANANG SUPARTO, S.H.
NIP. 131 415 666

Mengesahkan :


Departemen Pendidikan Nasional RI

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan




KOPONG PARON PIUS, S.H., SU
NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Tanggung Jawab Dinas Tenaga Kerja Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Pekerja PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lupa penulis sampaikan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ibu Hj. Saadiah Teruna, S.H. selaku pembimbing skripsi atas arahan dan petunjuk yang diberikan ;
2. Bapak Nanang Suparto, S.H. selaku pembantu pembimbing skripsi atas arahan dan petunjuk yang diberikan ;
3. Ibu Hardiningsih, S.H. selaku ketua penguji skripsi atas waktu yang disediakan ;
4. Bapak I Wayan Yasa, S.H. selaku sekretaris penguji skripsi dan ketua jurusan Hukum Perdata atas waktu yang disediakan ;
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H.,S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember ;
6. Bapak Totok Sudaryanto, S.H.Ms, selaku Dosen Wali yang telah banyak memberikan petunjuk dan dorongan selama penulis menjalani perkuliahan ;
7. Bapak dan ibu dosen yang telah ikhlas memberikan ilmunya ;
8. Seluruh karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember ;
9. Bapak Ir. Rendra Widjajakusuma selaku Kepala Bagian Personalia PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso; yang telah memberikan kesempatan dan meluangkan waktu dalam memberikan data dan informasi ;
10. Bapak Ir. Kukuh Triyatmoko selaku Kepala Seksi Norma Kerja dan K3 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bondowoso; yang telah memberikan

kesempatan dan meluangkan waktu dalam memberikan data dan informasi ;

11. Teman-teman baikku : Dayat, Heru, Bagus, Hanafi, Nuril, Didik, Amir, Agus, Atik, Okta, dan semua teman-teman angkatan 98, yang banyak memberi dukungan dan semangat ;
12. Keluarga Bapak Jaelani atas bantuannya terhadap penyusun ;
14. Teman-teman baik di kost Brantas XXV / 80A, suka duka hidup memang harus dilalui kawan thank's ; dan teman-teman d' slong Bondowoso Bripda Budi, Bripda Khairul, Mitro, S.E., Dodik, S.T., Amalin, Yogi, Apung, sukses dalam hidup sobat.
15. Semua pihak yang langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya atas amal baik mereka. Semoga Allah SWT membalas jasa-jasa baik mereka. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya, Amien.

Jember, Juni 2003

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
RINGKASAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penulisan.....	4
1.4.1 Tujuan Umum.....	5
1.4.2 Tujuan Khusus.....	5
1.5 Metode Penulisan.....	5
1.5.1 Pendekatan Masalah.....	6
1.5.2 Sumber Data.....	6
1.5.2.1 Sumber Data Primer.....	6
1.5.2.2 Sumber Data Sekunder.....	7
1.5.3 Metode Pengumpulan Data.....	7
1.5.3.1 Studi Kepustakaan atau Literatur	7
1.5.3.2 Wawancara atau Interview.....	7
1.5.4 Analisa Data.....	8

BAB II. FAKTA, DASAR HUKUM, DAN KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Fakta	9
2.2 Dasar Hukum.....	12
2.3 Kajian Pustaka.....	16
2.3.1 Pengertian Pengawasan.....	16
2.3.2 Pengertian Pekerja.....	19
2.3.3 Pengertian Jaminan Kecelakaan Kerja.....	20
2.3.4 Macam-macam Jaminan	21
2.3.5 Pengertian Perseroan Terbatas (PT).....	28
BAB III. PEMBAHASAN	
3.1 Kewajiban PT. Kayu Selasih Indah (KSI) Untuk Mengikutsertakan Pekerjaanya Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja.....	29
3.2 Prosedur Pengajuan Klaim Jika Terjadi Kecelakaan Kerja Pada Pekerja PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso.....	35
3.3 Bentuk Tanggung Jawab Dinas Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mengikutsertakan Pekerjanya Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja.....	43
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan.....	46
4.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I : Surat Pengantar Konsultasi Kepada Dinas Tenaga Kerja
- LAMPIRAN II : Surat Pengantar Konsultasi Kepada PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso
- LAMPIRAN III : Surat Keterangan Telah Konsultasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja
- LAMPIRAN IV : Surat Keterangan Telah Konsultasi di PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso
- LAMPIRAN V : Contoh Bentuk Daftar Kecelakaan Bentuk KK. 2
- LAMPIRAN VI : Contoh Formulir Pendaftaran Tenaga Kerja Kepada PT. Jamsostek
- LAMPIRAN VII : Contoh Formulir Rincian luran kepada PT. Jamsostek
- LAMPIRAN VIII : Contoh Laporan Kecelakaan Tahap II Bentuk KK. 3 dan KK. 4
- LAMPIRAN IX : Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

RINGKASAN

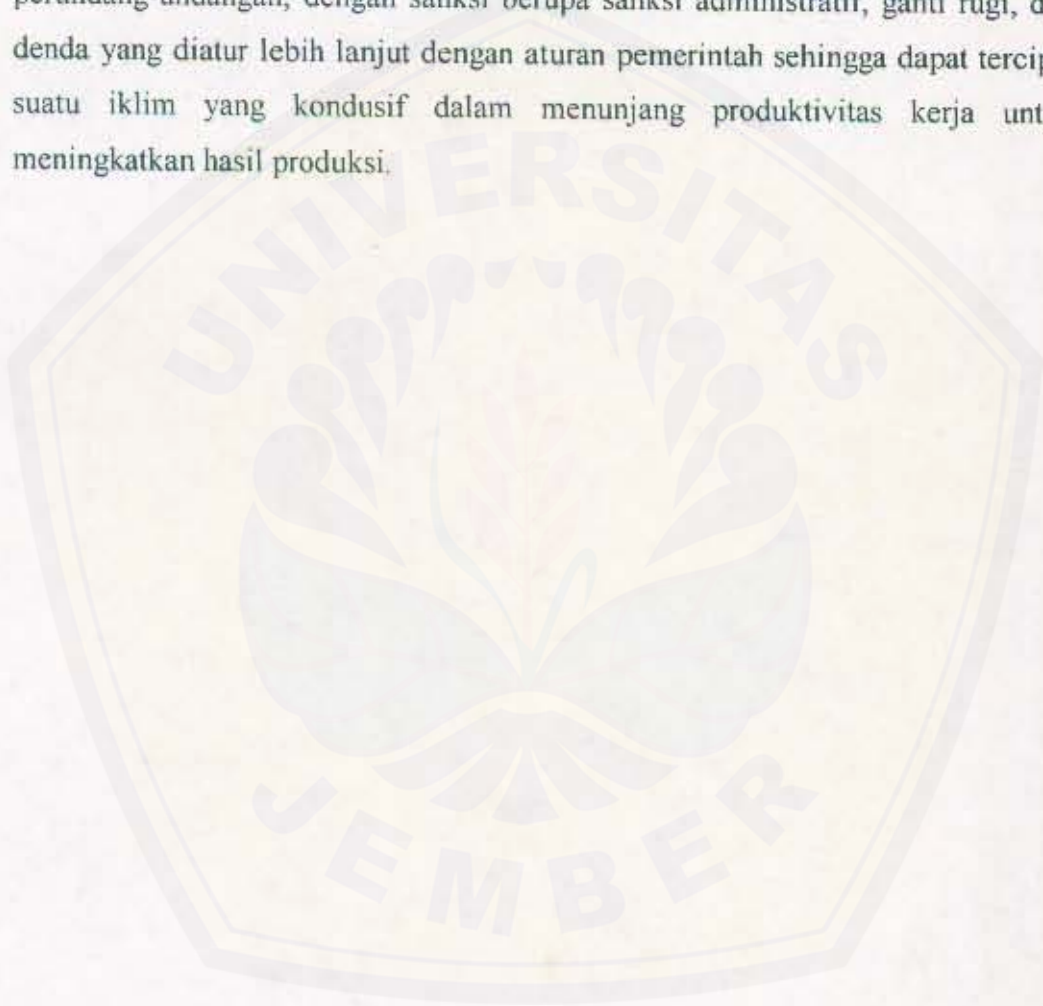
Tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai unsur penunjang untuk mencapai keberhasilan pembangunan nasional, dalam hal ini pekerja harus senantiasa berada dalam kondisi sehat, bebas dari kecelakaan, dan penyakit yang ada hubungannya dengan lingkungan kerja sehingga proses produksi lancar dan kesejahteraan terjamin. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan. Didaftarkan pekerja ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk memberikan perlindungan kerja oleh perusahaan dan pemerintah sebagai lembaga yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadapnya. Berdasarkan tujuan diadakannya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan yang berupa penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat suatu peristiwa yang dialami oleh pekerja. Berdasarkan rumusan masalah apakah suatu perusahaan dalam hal ini PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam Program Jamsostek serta bagaimana prosedur pelaksanaannya serta bagaimana bentuk tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan.

Tujuan umum yang ingin dicapai adalah mencapai gelar Sarjana Hukum sebagai syarat akademis, menerapkan ilmu pengetahuan hukum, serta memberikan kontribusi pemikiran terhadap pemerintah, praktisi hukum, akademis, dan masyarakat.

Sebagai suatu perusahaan yang telah memenuhi syarat sebagai badan hukum atau tidak berbadan hukum, namun telah memenuhi ketentuan untuk mewajibkan pekerjanya diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, yaitu PT. Jamsostek berdasarkan prosedur yang telah ditentukan undang-undang. Kemudian metode penulisan menggunakan cara pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum dengan cara pendekatan terhadap fakta yang ada di lapangan kemudian dikaji

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dan berfungsi sebagai acuan di dalam memecahkan masalah.

Pemerintah sebagai pihak yang berwenang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan dengan melakukan tindakan proaktif serta melakukan tindakan tegas terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan, dengan sanksi berupa sanksi administratif, ganti rugi, dan denda yang diatur lebih lanjut dengan aturan pemerintah sehingga dapat tercipta suatu iklim yang kondusif dalam menunjang produktivitas kerja untuk meningkatkan hasil produksi.





I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan pada dasarnya memerlukan peran serta seluruh warga negaranya, dengan adanya keterlibatan seluruh warganya, maka pembangunan tersebut akan bisa di capai dengan baik. Begitu halnya pembangunan yang ada di Indonesia, peran serta warga negaranya sangatlah menentukan. Adanya pembangunan disegala bidang dan jenis produksi, akan meningkatkan pendapatan negara dan memberikan kesempatan kerja bagi warga negara tersebut.

Berkaitan dengan pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk mencapai keberhasilan pembangunan nasional. Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spirituil.

Berdasarkan Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi sehat dan selamat bebas dari kecelakaan dan penyakit kerja sehingga dapat hidup layak sesuai martabat manusia. Seperti yang diinginkan pengusaha dan pekerja yaitu proses produksi lancar dan kesejahteraan terjamin, maka suatu pekerjaan tidak hanya memiliki nilai ekonomi melainkan juga nilai kemanusiaan yang tinggi, untuk itu para pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerja hendaknya menganggap tenaga kerja sebagai partner kerja memberikan imbalan yang layak baik penghasilan maupun jaminan-jaminan sosial tertentu agar dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerja itu serta memperhatikan pemakaian mesin-mesin yang membahayakan jiwa manusia bila mereka lengah maupun kurang sempurnanya

alat-alat yang dikenakan sebagai pelindung diri dan tidak adanya alat pengaman, maka dalam hal ini pengusaha perlu memperhatikan jiwa dari tenaga kerjanya. Dapat dikatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai hubungan erat dengan masalah perlindungan terhadap keselamatan kerja.

Mempersiapkan pekerja yang siap kerja dan tenang dalam melakukan pekerjaan, perlu diberikan perlindungan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan agar kegiatan perusahaan lancar serta kehidupan pekerja dapat terjamin. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas nasional. Untuk menciptakan suasana yang demikian hendaknya perusahaan mengikutsertakan tenaga kerjanya sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero) (Armada Abdul Karim, 1995:14).

Kenyataan yang ada menunjukkan, masih saja ditemukan kasus-kasus yang ternyata banyak menimbulkan kerugian-kerugian bagi pihak tenaga kerja misalnya, pendaftaran sebagian tenaga kerja ke PT. Jamsostek (Persero), pelaporan upah yang tidak sebenarnya, dan keterlambatan proses-proses penyelesaian suatu jaminan. Tentunya hal semacam ini apabila dibiarkan berlarut-larut akan dapat menimbulkan masalah atau problema lain, mengingat tenaga kerja merupakan sumber daya manusia dalam pembangunan nasional.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, merupakan bukti upaya sungguh-sungguh pemerintah dalam melindungi dan meningkatkan kesejahteraan bagi para tenaga kerja. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1992 tersebut merupakan pelaksanaan dari sila kedua dan kelima dari Pancasila, yaitu Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab serta Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Tujuan dibuatnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini adalah untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan yang berupa penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat terjadinya suatu peristiwa atau kejadian yang tidak disengaja yang dialami oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pemerintah dalam hal ini mengambil langkah-langkah tertentu yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang pada pokoknya mengatur tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini untuk memberikan jaminan terhadap para tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan, serta menghindari resiko yang timbul dalam proses produksi di perusahaan-perusahaan tersebut.

Upaya meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya terhadap pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga yang berwenang, yang di dalamnya mengadakan serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaannya melalui adanya pengawas ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan tersebut tidak selamanya berjalan dengan lancar. Hal tersebut dimungkinkan terdapat adanya hambatan-hambatan, baik yang berupa musibah yang datangnya di luar kemampuan manusia atau karena kelalaian atau kesengajaan yang dapat diperbuat oleh manusia yang tentunya akan dapat merugikan pihak-pihak tertentu.

Dengan kata lain bahwa resiko kecelakaan, kematian, serta penyakit yang timbul akibat suatu pekerjaan kemungkinan akan dapat terjadi juga. Karena hal ini menyangkut tentang kesadaran, baik kesadaran dari pihak perusahaan atau pengusaha serta di lain pihak, yaitu kesadaran dari pihak tenaga kerja itu sendiri dalam menjaga keselamatan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas penyusun tertarik untuk mengkaji dan membentuk skripsi dengan judul "TANGGUNG JAWAB DINAS TENAGA KERJA DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA KEPADA BURUH PT. KAYU SELASIHAN INDAH BONDOWOSO."

1.2 Ruang Lingkup

Menghindari adanya salah pengertian dari pokok permasalahan yang ada dalam penyusunan skripsi ini, perlu adanya pembatasan ruang lingkup masalah, maksudnya agar didapatkan kesatuan arah dan arti.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, ruang lingkup permasalahan dalam skripsi ini adalah membahas tentang “TANGGUNG JAWAB DINAS TENAGA KERJA DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA KEPADA BURUH PT. KAYU SELASIHAN INDAH BONDOWOSO.” Topik ini termasuk dalam ruang lingkup Hukum Perdata khususnya dalam bidang Hukum Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang pembahasannya nanti akan dihubungkan dengan peraturan-peraturan yang berlaku.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang perlu dibahas yaitu sebagai berikut :

1. apakah P.T Kayu Selasih Indah Bondowoso sebagai suatu perusahaan wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja ?
2. bagaimana prosedur pengajuan Jaminan Kecelakaan Kerja yang menimpa karyawan PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso ?
3. bagaimana bentuk tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja ?

1.4 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan adalah sasaran yang hendak di capai dari suatu penulisan. Demikian pula dari penulisan skripsi ini, penyusun mempunyai tujuan yang tercakup dalam dua tujuan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk memenuhi serta melengkapi salah satu persyaratan pokok yang bersifat akademis guna mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan hukum yang di peroleh selama masa studi;
3. Untuk memberikan kontribusi pemikiran baik itu kepada pemerintah, praktisi hukum, akademis dan masyarakat pada umumnya dalam bidang ilmu hukum.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengkaji mengenai kewajiban suatu perusahaan dalam hal ini PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso dalam mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja;
2. Untuk mengkaji bagaimana prosedur pengajuan jaminan kecelakaan kerja jika terjadi kecelakaan kerja yang menimpa karyawan PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso;
3. Untuk mengkaji bagaimana bentuk tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja.

1.5 Metode Penulisan

Setiap penyusunan suatu karya ilmiah selalu mempergunakan metode sebagai cara untuk mengungkapkan kebenaran ilmiah secara objektif. Kebenaran tersebut dapat dibuktikan dengan mengajukan data-data yang sebenarnya sehingga suatu karya tulis mampu menunjukkan sifat ilmiahnya.

Penyusunan skripsi ini di samping merupakan hasil penelitian di lapangan dan konsultasi langsung dengan pihak-pihak terkait, juga merupakan hasil pengamatan yang ditunjukkan dengan studi kepustakaan yang berhubungan

dengan permasalahan yang dibahas, kemudian dianalisa sehingga diperoleh inti dari penyusunan skripsi ini.

Metode penulisan adalah prosedur kegiatan yang dilakukan, bahan dan alat serta cara yang digunakan baik untuk mengumpulkan maupun mengolah data untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan yang tersirat dalam masalah (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UNEJ, 1998:16).

Jadi dalam penulisan skripsi ini metode yang digunakan berupa pendekatan masalah, sumber data, metode pengumpulan data, dan analisis data yang diperoleh kemudian diakhiri dengan kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah.

1.5.1 Pendekatan Masalah

Di dalam penulisan dan pemecahan masalah ini, penulis melakukan pendekatan masalah dengan cara pendekatan yuridis normative, yaitu penelitian hukum dengan cara pendekatan terhadap fakta yang ada di lapangan kemudian dikaji dan ditelaah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dan berfungsi sebagai acuan di dalam memecahkan masalah

1.5.2 Sumber Data

Sumber data ialah uraian tentang asal diperolehnya data penelitian. Data adalah kumpulan fakta atau informasi yang dapat berbentuk angka atau deskripsi yang berasal dari sumber data (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UNEJ, 1998:17).

Sumber data yang di pergunakan dalam penulisan skripsi ini di peroleh melalui :

1.5.2.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang ada di lapangan yang berupa suatu wawancara atau konsultasi dengan pihak atau instansi yang terkait, yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja Bondowoso, khususnya Bapak Ir. Kukuh Triyatmoko sebagai Kepala Seksi Norma Kerja dan K3 dan pihak PT. Kayu Selasih Indah (KSI), khususnya

Bapak Ir. Rendra Wijaya Kusuma sebagai Kabag Personalia PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso.

1.5.2.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui beberapa sumber dengan cara mengadakan studi kepustakaan yaitu membaca beberapa literatur, pendapat beberapa sarjana, dan peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan permasalahan yang ada dalam skripsi. Selain itu, sumber data sekunder juga merupakan sumber data yang di peroleh secara tidak langsung, baik melalui dokumen maupun informasi lain (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UNEJ, 1998:18).

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah uraian yang menjelaskan cara dan teknik serta alat instrumen yang dipergunakan untuk memperoleh data (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UNEJ, 1998:18).

Di dalam pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini dan upaya untuk pemecahan masalah yang ada di dalamnya, maka penulis mengadakan serangkaian penelitian. Adapun bentuk-bentuk dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1.5.3.1 Studi Kepustakaan atau Literatur

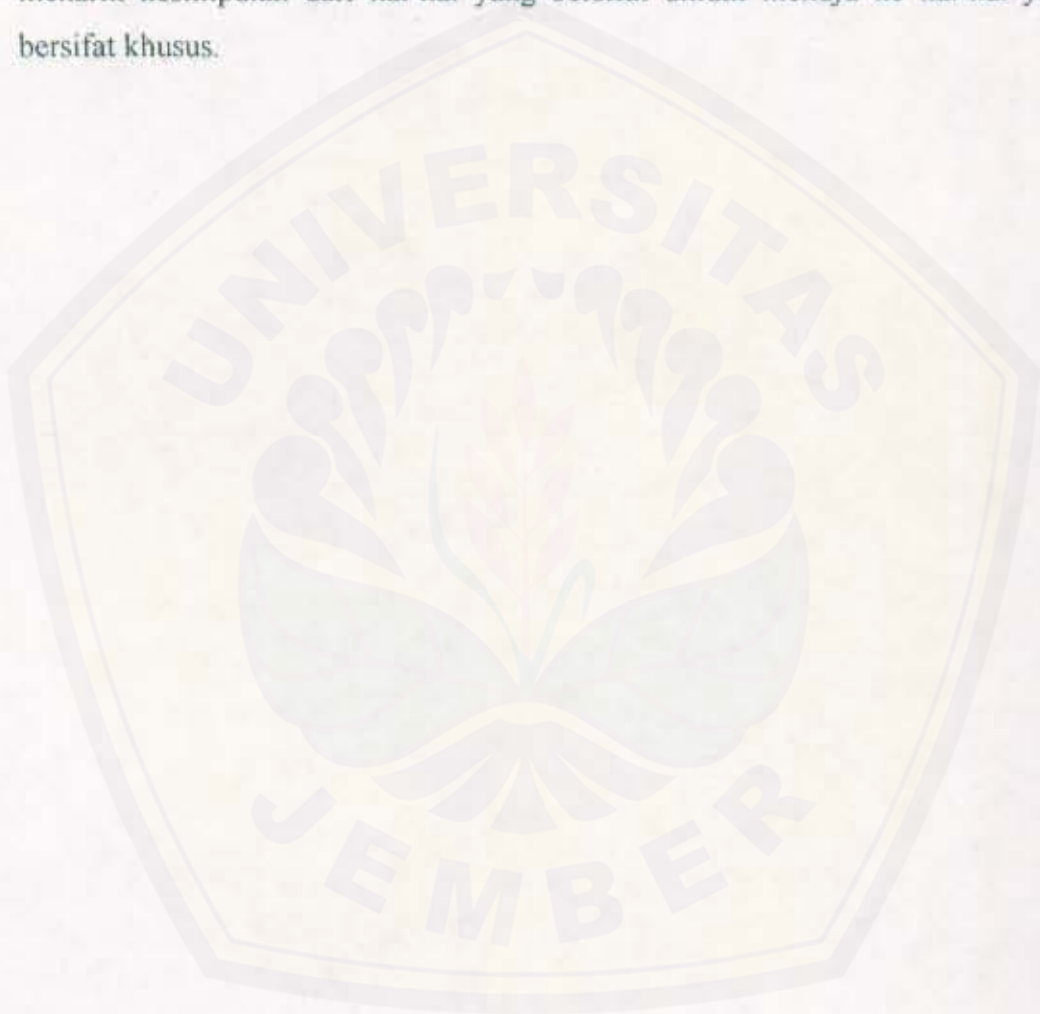
Studi ini berfungsi untuk mendapatkan data sekunder dengan membaca dan mempelajari literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang ada. Serta menelusuri peraturan perundang-undangan yang juga berkaitan dengan permasalahan yang terdapat di dalam skripsi tersebut (Soerjono Soekanto, 1986:19).

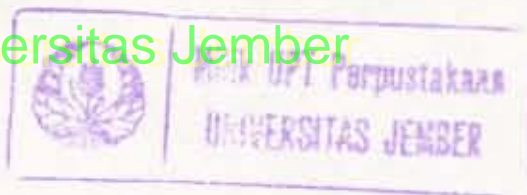
1.5.3.2 Wawancara atau Interview

Pembicaraan langsung yang dilakukan dengan pihak-pihak atau instansi yang terkait dengan permasalahan yang sedang dibahas. Jadi suatu percakapan yang diarahkan pada permasalahan atau suatu masalah dan merupakan proses tanya jawab yang sudah tersusun.

1.5.4 Analisa Data

Penyusun skripsi di dalam menganalisa data, menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu upaya untuk memberikan suatu gambaran yang objektif, sistematis, dan rasional untuk mendapatkan jawaban yang riil terhadap permasalahan yang ada, kemudian di tarik kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menuju ke hal-hal yang bersifat khusus.





II. FAKTA, DASAR HUKUM, DAN KAJIAN PUSTAKA

2.1 Fakta

Adanya peningkatan pendayagunaan sumber daya alam, yaitu khususnya bahan industri kayu PT. Kayu Selasih Indah (KSI) sebagai perusahaan meubel yang berorientasi ekspor terletak di desa Pekauman, kecamatan Grujugan, Kabupaten Bondowoso. Nama dari PT. Kayu Selasih Indah (KSI) diambil dari nama sebuah tanaman lindung yang jumlahnya sangat terbatas yang ada di daerah Bondowoso, yaitu pohon selasih.

PT. Kayu Selasih Indah (KSI) merupakan industri rumah tangga (*home industry*) yang dimulai pada tahun 1993 oleh bapak Tatang Sugianto, dengan mencari order lokal, yaitu membuat bagian-bagian dari meubel, seperti kaki kursi, kepada perusahaan yang lebih besar. Ini dimaksudkan untuk menambah pengalaman di bidang perkayuan. Perkembangan PT. Kayu Selasih Indah (KSI) semakin pesat dengan terjalinnya kerjasama dengan perusahaan di Surabaya (perusahaan induk), dengan membuat komponen meubel seperti kursi, meja, almari, bouvet, maka PT. Kayu Selasih Indah (KSI) meningkatkan kapasitas produksinya dengan menyewa gudang tembakau (di daerah Kalianyar, Tamanan) sebagai tempat produksinya.

Untuk mengembangkan komponen lokal meubel ini, PT. Kayu Selasih Indah (KSI) menjalin kerjasama dengan pihak perbankan. Modal yang diperoleh dari bank, oleh pihak perusahaan digunakan untuk menambah peralatan. Setelah adanya penambahan peralatan, maka proses pembuatan meubel tersebut lebih cepat dan sesuai dengan pesanan.

Pada tahun 1997, PT. Kayu Selasih Indah (KSI) pindah ke daerah Grujugan, tepatnya di desa Pekauman, kecamatan Grujugan, kabupaten Bondowoso.

Desa Pekauman terletak ± 9 km dari kota Bondowoso ke arah selatan. Desa Pekauman termasuk dalam wilayah kabupaten Bondowoso, kecamatan

Grujugan. Lokasi PT. Kayu Selasih Indah dapat dicapai dari kota Jember karena letaknya yang berada di jalur protokol antara jurusan Jember dan Bondowoso.

PT. Kayu Selasih Indah (KSI) mempunyai luas sekitar \pm 2,3 hektar, dengan bangunan yang terdiri atas kantor, gudang penyimpanan bahan baku, gudang produksi, serta gudang penyimpanan produk yang hendak dikirim ke luar negeri.

Tenaga kerja yang berada di PT. Kayu Selasih Indah (KSI) saat ini berjumlah 153 orang, yang terdiri atas;

1. karyawan harian tetap sebanyak 122 orang,
2. karyawan staf bulanan sebanyak 26 orang,
3. karyawan umum sebanyak 5 orang

Seluruh karyawan tersebut merupakan karyawan tetap yang menerima upah tiap bulannya dan secara tetap bekerja di perusahaan tersebut. Untuk memenuhi target produksinya, PT. Kayu Selasih Indah (KSI) melaksanakan sistem jam kerja adalah dua sift, dengan jam kerja pemerintah (40 jam) dalam satu minggu, dengan alokasi waktu sebagai berikut;

1. sift pertama

- untuk hari Senin sampai dengan Jumat jam 07.00 sampai dengan jam 15.00 BBWI,
 - untuk hari Sabtu mulai jam 07.00 sampai dengan jam 12.00 WIB
- Jam istirahat;
- untuk hari Jumat jam 11.00 sampai dengan jam 13.00 WIB.
 - selain hari Jumat jam 11.30 sampai dengan jam 13.00 WIB.

2. sift kedua

- Dimulai jam 15.00 sampai dengan jam 23.00 WIB.
- Jam istirahat dimulai jam 17.30 sampai dengan 18.30 WIB. Pada hari Minggu dan hari besar karyawan libur.

Jam lembur dilaksanakan apabila kepala bagian produksi memandang perlu untuk diadakan lembur, seperti adanya kerusakan pada hasil produksi dan harus diselesaikan pada hari itu juga.

Dalam upaya menjaga kelancaran produksi serta terciptanya tenaga kerja yang sehat dan produksi, PT. Kayu Selasih Indah mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi; Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua. PT. Kayu Selasih Indah (KSI) ikut dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dikelola PT. Jamsostek kantor cabang Jember. Salah satu program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diikuti oleh PT. Kayu Selasih Indah (KSI) adalah Jaminan Kecelakaan Kerja. Program ini berupa pemberian ganti rugi atau santunan sejumlah uang kepada karyawan atau keluarganya yang tertimpa kecelakaan kerja.

Pemerintah dalam hal ini sebagai pihak yang berwenang dalam melaksanakan kebijakan, khususnya Dinas Tenaga Kerja dapat melakukan suatu pengawasan terhadap proses pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ada berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdapat pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor PER-04/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran, Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 17 April 2003 serta data yang diperoleh penyusun dari Bapak Rendra Wijaya Kusuma, Kabag Personalia PT. Kayu Selasih Indah (KSI). Contoh kasus kecelakaan kerja yang menimpa karyawan PT. Kayu Selasih Indah (KSI) yang terjadi di dalam pabrik yaitu seorang pekerja yang bernama Samsul Wahyudi berumur 30 tahun merupakan peserta Program Jaminan Kecelakaan Kerja dengan nomor peserta 00N30015320 sebagai karyawan bagian produksi, pada tanggal 1 Juni 2001 pada pukul 09.00 WIB, mengalami kecelakaan kerja. Kronologis kejadiannya adalah sewaktu Samsul Wahyudi memasukkan kayu ke dalam mesin gergaji kayu, tiba-tiba jari tangan kanan Samsul Wahyudi masuk ke dalam mesin gergaji kayu tersebut. Hal tersebut terjadi tanpa disengaja. Akibat kecelakaan itu Samsul wahyudi

mengalami luka-luka yaitu pada bagian jari tangannya luka robek pada jari-jari tangan kanan jari (1, 2, 3, 4, 5).

Akibat peristiwa tersebut untuk sementara waktu korban atas nama Samsul Wahyudi tidak dapat bekerja kemudian setelah laporan ini diproses Samsul Wahyudi mendapat santunan dari PT. Jamsostek Cabang Jember sebesar Rp 2.277.500,00 (dua juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) sebagai santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB).

2.2 Dasar Hukum

Dasar hukum dalam penulisan skripsi ini menggunakan beberapa ketentuan hukum yang berkaitan dengan masalah yang dikaji. Beberapa ketentuan-ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Pasal 173, yang menyatakan:

- (1) "Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan."

2. Undang-undang Republik Indonesia No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

Pasal 17, yang menyatakan:

"Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja."

Pasal 18, yang menyatakan:

- (1) "Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri."

- (2) "Selain kewajiban sebagaimana diaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara."

Pasal 20 yang menyatakan:

(1) "Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, iuran Jaminan Kematian, dan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha."

(2) "Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja."

Pasal 25 yang menyatakan:

(1) "Penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara."

(2) "Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Pasal 29 yang menyatakan:

(1) "Barangsiapa yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1), Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

3. Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia jo undang-undang No. 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan tahun 1948,

4. Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas,

5. Kitab Undang-undang Hukum Perdata,

Pasal 1367 yang menyatakan:

Ayat (1), "Seorang tidak saja bertanggung jawab untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya."

Ayat (3), "Majikan-majikan dan mereka yang mengangkat orang-orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, adalah bertanggung jawab tentang kerugian yang diterbitkan oleh pelayan-pelayan bawahan-bawahan

mereka di dalam melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang ini dipakainya.

6. Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

Pasal 2 ayat (3) yang menyatakan:

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

Pasal 9 ayat (2) yang menyatakan:

“Iuran Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.”

7. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja;

Pasal 7 yang menyatakan:

“Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan.”

Pasal 8 yang menyatakan:

- (1) “Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam.”
- (2) “Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan secara lisan sebelum dilaporkan secara tertulis.”
- (3) “Dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja, laporan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) dan ayat (2) disampaikan dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah penyakit tersebut didiagnosis oleh Dokter Pemeriksa.”

- (4) "Laporan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dan ayat (3) dilakukan dengan mengisi Laporan Kecelakaan Kerja Tahap I sesuai dengan bentuk KK.2 (terlampir)."

Pasal 9 yang menyatakan:

- (1) "Pengusaha wajib mengirimkan Laporan Kecelakaan Kerja Tahap II kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dengan mengisi bentuk KK.3 (terlampir) dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berdasarkan surat keterangan dokter dinyatakan:
- a. keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
 - b. keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. keadaan cacat total untuk selama-lamanya;
 - d. meninggal dunia.
- (2) "Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menggunakan bentuk KK.4 (terlampir).
- (3) Dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menggunakan Bentuk KK.5 (terlampir).
- (4) Bentuk KK.4 atau KK.5 sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) harus disampaikan oleh pengusaha kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja Setempat.

Pasal 14 yang menyatakan:

- (1) Setelah kecelakaan kerja terjadi pengusaha harus membuat perhitungan dan membayar besarnya santunan kecelakaan kerja dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung sejak disampaikannya laporan kecelakaan kerja Tahap II dengan menggunakan Bentuk KK.6 (terlampir).
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran iuran, Pembayaran Santunan, dan pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.

2.3 Kajian Pustaka

2.3.1 Pengertian Pengawasan

Pengertian kata pengawasan yang telah ada dalam perbendaharaan kata bahasa Indonesia, dikatakan oleh Poerwadarminta dalam kamus bahasa Indonesia: Pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.

Dalam karyanya Dasar-dasar manajemen, Drs. M. Manulang memandang bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan. Menilai dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dalam ICW (*International Corruption watch*) tanggal 30 Agustus 1970, telah disepakati definisi dari pengawasan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah suatu pelaksanaan pekerjaan/kegiatan itu dilakukan sesuai dengan rencana, aturan-aturan, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Bertolak dari pandangan tentang pengertian pengawasan yang dikemukakan di atas, maka jelaslah pengertian yang sesungguhnya tentang pengawasan, yaitu suatu upaya agar apa yang telah direncanakan sebelumnya diwujudkan dalam waktu yang telah ditentukan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan tadi, sehingga berdasarkan pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya, demi tercapainya wujud semula (H. Bohari, 1992:3)

Pengawasan dalam hal ini selanjutnya dikaitkan dengan pengawasan terhadap bidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah, dalam hal ini menteri tenaga kerja, berdasarkan peraturan mengenai ketenagakerjaan yang ada. Dalam penjelasan undang-undang nomor 23 tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan tahun 1948, dalam pemandangan umum dijelaskan pengawasan perburuhan adalah suatu institut yang sangat penting dalam penyelenggaraan undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan. Tidak hanya untuk

mengawasi tentang berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan tadi dengan jalan memberi penerangan kepada buruh, serikat buruh, dan majikan dan jika perlu dengan mengusut hal-hal yang dikenakan hukuman oleh undang-undang/peraturan-peraturan itu, akan tetapi pula untuk mengetahui dan menyelami tentang keinginan dan kebutuhan masyarakat akan adanya undang-undang/peraturan pemerintah dalam suatu hal, dan selanjutnya untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan, agar dapat mengadakan undang-undang/peraturan-peraturan yang setepat-tepatnya.

Berhubungan dengan itu dan mengingat pentingnya pengawasan perburuhan pula untuk menyesuaikan sifatnya dengan aliran sekarang, maka pemerintah menganggap perlu untuk mengadakan undang-undang yang dengan tegas menetapkan adanya pengawas perburuhan beserta aturan-aturannya.

Selanjutnya dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab I ketentuan umum pasal 1 ayat 31 bahwa pengawasan memberikan definisi sebagai berikut:

"Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan".

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor PER 03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu pasal 1. Dalam Peraturan Menteri yang dimaksud dengan:

- (a) pegawai pengawas ketenagakerjaan ialah pegawai Departemen Tenaga Kerja yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri atas pegawai pengawas umum dan pegawai pengawas spesialis;
- (b) pegawai pengawas umum ialah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara preventif;
- (c) pegawai pengawas spesialis ialah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik secara preventif maupun represif;

(d) pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah suatu sistem pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang merupakan rangkaian kegiatan:

1. penyusunan rencana,
2. pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja,
3. pemindahan kolektif, baik secara preventif maupun secara represif,
4. pelaporan hasil pemeriksaan.

Iman Soepomo (1990:45) merumuskan perundang-undangan untuk melindungi buruh hanya akan mempunyai arti apabila pelaksanaannya diawasi oleh suatu ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu, untuk dapat menjalankan tiga tugas yang pokok, yaitu:

1. melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu;
2. membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka meyakini apakah yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya;
3. menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Pengertian-pengertian pengawasan di atas mempunyai beberapa penafsiran tentang pengertian. Untuk itulah definisi-definisi tersebut dipersempit artinya karena yang dimaksud tenaga kerja dalam penulisan skripsi ini adalah pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan.

2.3.2 Pengertian Pekerja

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam bab1 pasal 3 memberikan definisi sebagai berikut:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Iman Soepomo (1990:26) merumuskan pekerja adalah: pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual kopi di pinggir jalan, seorang petani yang menggarap sawahnya sendiri, dan lain-lain. Kita gunakan istilah swa-pekerja. Swa-pekerja ini bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”, “Tenaga kerja (Manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti, bersekolah dan mengurus rumah tangga”. Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

Tiap-tiap negara memberikan batas umur yang berbeda. Di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Sedangkan negara-negara lain seperti India misalnya menggunakan batasan umur 14 sampai 60 tahun. Jadi tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di bawah 14 tahun atau di atas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja. (Sendjun.H. Manulang, 1995:3)

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja ini sendiri muncul menggantikan istilah buruh yang selama ini sering dipermasalahkan karena istilah buruh sangat berkonotasi pada pekerja kasar yang selalu berada dalam tekanan pihak majikan. (Lalu Husni, 2000:12)

2.3.3 Pengertian Jaminan Kecelakaan Kerja

Menurut ketentuan yang terdapat dalam penjelasan Undang-undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Jaminan kecelakaan kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak yang bertanggung jawab dalam memberikan jaminan terhadap tenaga kerja, dalam hal ini PT. Jamsostek (persero) melalui perusahaan yang ada yang telah mendaftarkan pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan, karena adanya kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk juga penyakit-penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. (Lalu Husni, 2000:114)

Iman Soepomo (1999:202) merumuskan dalam undang-undang mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menganut pula asas *risque professionnel* dalam hal buruh tertimpa kecelakaan, yaitu ganti rugi kecelakaan tidak hanya diberikan kepada tenaga kerja yang menderita kecelakaan kerja di tempat kerja tapi lebih luas lagi yaitu sampai pekerja tersebut bekerja lagi.

Jaminan kecelakaan kerja adalah suatu bentuk jaminan yang diberikan akibat kecelakaan yang menimpa tenaga kerja pada saat yang bersangkutan melaksanakan tugas-tugas, baik yang terjadi secara tiba-tiba di luar kekuasaan manusia, maupun penyakit yang timbul akibat jenis pekerjaan atau lingkungan kerja.

Program jaminan kecelakaan kerja memberikan perlindungan kepada tenaga kerja terhadap resiko kecelakaan kerja yang meliputi biaya pengangkutan, pemeriksaan pengobatan, dan atau perawatan rehabilitasi dan santunan uang yang meliputi; santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian.

2.3.4 Macam-macam Jaminan

Jaminan yang akan diuraikan macamnya dalam hal ini adalah khusus tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi antara lain :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan pasal 6 Undang-undang Nomor. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mendefinisikan Jaminan Kecelakaan Kerja adalah jaminan yang diberikan karena adanya kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul akibat hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalaui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Berdasarkan pasal 25 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi :

- (1) "Penyelenggara program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilakukan oleh badan penyelenggara."
- (2) Badan penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah badan usaha milik negara yang dibentuk dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek jo. PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. (Lalu Husni, 2000:115)

Berdasarkan PP No. 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah PT. Jamsostek. Sebagai badan penyelenggara resmi yang ditunjuk untuk menangani program Jamsostek.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi :

(1) Besarnya iuran program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut :

Jaminan Kecelakaan Kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam lampiran I sebagai berikut :

Kelompok I	:	0,24% dari upah sebulan.
Kelompok II	:	0,54% dari upah sebulan.
Kelompok III	:	0,89% dari upah sebulan.
Kelompok IV	:	1,27% dari upah sebulan.
Kelompok V	:	1,74% dari upah sebulan.

(2) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus di bayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko, semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.

Penyetoran iuran dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda. (Lalu Husni, 2000:117)

Kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi :

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja.
- b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik, fisik maupun mental dan atau santunan kematian.

Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 (empat) bulan pertama $100\% \times$ upah sebulan, 4 (empat) bulan kedua $75\% \times$ upah sebulan dan bulan seterusnya $50\% \times$ upah sebulan.
- b. Santunan Cacat :
 - Cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya $\%$ sesuai tabel \times 70 bulan upah.
 - Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah (1) santunan sekaligus besarnya $70\% \times$ 70 bulan upah, (2) santunan berkala sebesar Rp 50.000,00 (limapuluh ribu rupiah) selama 24 bulan.
 - Santuana cacat kekurangan fungsi dibayarkan sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah $\%$ berkurangnya fungsi \times $\%$ sesuai tabel \times 70 bulan upah
- c. Santunan kematian dibayarkan sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - Santunan sekaligus sebesar $60\% \times$ 70 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian.
 - Santunan berkala sebesar Rp 25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 bulan.
 - Biaya pemakaman sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
- d. Biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan berupa penggantian biaya dokter, obat, operasi, rontgen, laboratorium, perawatan puskesmas, rumah sakit umum, gigi, jasa tabib, sinsh/tradisional yang telah mendapatkan izin resmi dari yang berwenang. Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk suatu peristiwa kecelakaan tersebut dibayarkan maksimum Rp. 6. 400.000,00 (enam juta empat ratus ribu rupiah).
- e. Biaya rehabilitasi berupa penggantian pembelian alat bantu (Orthose) dan atau alat pengganti (prothose) diberikan satu kali untuk setiap kasus

dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Umum Dr. Koesnadi Bondowoso dan ditambah 40% dari harga tersebut.

- f. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut:
- Bila hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai, maksimum sebesar Rp. 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah).
 - Bila hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp. 300.000,00 (tiga ratus ribu).
 - Bila hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum Rp. 400.000,00 (empat ratus ribu) (lampiran II Peraturan pemerintah No.14 tahun 1993).

2. Jaminan Kematian

(Lalu Husni, 2000:120) merumuskan kematian yang mendapatkan santunan adalah tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan suplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan program Jamsostek, yaitu dengan cara mempertanggungkan buruhnya dalam Asuransi Kecelakaan Kerja dan Asuransi Kematian. Demikian pula dalam program Tabungan Hari Tua pada Badan Penyelenggara yaitu perusahaan umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja (PT. Jamsostek).

Perusahaan tidak diperkenankan menyelenggarakan program jaminan kematian sendiri karena harus melalui PT. Jamsostek sebagai lembaga yang berwenang untuk menanganinya. Sesuai peraturan perundang-undangan yang ada.

Peraturan Pemerintah Nomor. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 22 yang berbunyi :

- (1) Jaminan dibayar sekaligus kepada janda atau duda, atau anak, dan meliputi:
 - a. Santunan Kematian sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah); dan
 - b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
- (2) Dalam hal janda atau duda atau anak tidak ada, maka Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua.
- (3) Dalam hal tenaga kerja tidak mempunyai keturunan sedarah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) maka Jaminan Kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya.
- (4) Dalam hal tidak ada wasiat biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman.
- (5) Dalam hal magang atau murid, dan mereka yang memborong pekerjaan, serta narapidana meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas Jaminan Kematian.

3. Jaminan Hari Tua

Lalu Husni (1999:123), merumuskan hari tua adalah umur pada saat produktifitas tenaga kerja menurun, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda. Termasuk dalam penggantian ini adalah jika tenaga kerja tersebut cacat tetap dan total (*total and permanent disability*). Pembayaran iuran jaminan hari tua menjadi tanggung jawab bersama antara pekerja dan pengusaha yakni 3,70 % ditanggung pengusaha dan 2 % ditanggung oleh pekerja (Pasal 9 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993).

Adanya peran serta tenaga kerja dalam pembayaran iuran jaminan hari tua ini dimaksudkan semata-mata untuk mendidik tenaga kerja agar perlunya

perlindungan di hari tua. Untuk itu perlu menyisihkan sebagian penghasilannya untuk menghadapi hari tua tersebut.

Jaminan hari tua dibayarkan pada saat pekerja berusia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dapat dilakukan dengan:

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayarkan kurang dari Rp.3.000.000,00 (tiga juta rupiah).
- b. Secara berkala apabila seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar mencapai Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) atau lebih dilakukan paling lama 5 tahun (Pasal 24 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993)

Salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Jaminan Hari Tua. Jaminan hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan Hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Berdasarkan pasal 6 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah jaminan yang diberikan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

(Lalu Husni, 2000:120) merumuskan, pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan (rehabilitatif). Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan

bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah anak sebanyak-banyaknya 3 orang . Jaminan ini meliputi :

- a. Perawatan rawat jalan tingkat pertama.
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan.
- c. Rawat nginap.
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.
- e. Penunjang diagnostik.
- f. Pelayanan khusus.
- g. Pelayanan Gawat Darurat.

Untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan suatu perusahaan yang sudah memenuhi syarat tidak diwajibkan mengadakan jaminan yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek, perusahaan boleh mengadakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sendiri atau secara mandiri.

Besarnya santunan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditentukan :

- a. Pelayanan medis : rawat jalan tingkat pertama, rawat-jalan tingkat lanjutan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan, dan persalinan (biaya persalinan Rp. 150.000,00 / anak), penunjang diagnostik, pelayanan khusus, gawat darurat.
- b. Pelayanan khusus untuk penggantian biaya :
 - Kaca mata Rp. 90.000,00; Prothese mata/alat bantu dengar Rp. 175.000,00
 - Prothese gigi Rp. 150.000,00; Prothese tangan Rp. 200.000,00; Prothese kaki Rp. 250.000,00

2.3.5 Pengertian Perseroan Terbatas (PT)

Dalam UU nomor 1 tahun 1995 pengertian perseroan terbatas pada pasal 1 angka 1 yang berbunyi sebagai berikut:

“Perseroan terbatas yang selanjutnya disebut perseroan adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”

Seperti disebutkan dalam rumusan di atas, perseroan adalah badan hukum, yang berarti perseroan merupakan subjek hukum dimana perseroan sebagai sebuah badan yang dapat dibebani hak dan kewajiban seperti halnya manusia pada umumnya. Oleh karena itu sebagai badan hukum, perseroan terbatas mempunyai kekayaan sendiri yang terpisah dengan kekayaan pengurusnya. Dalam melakukan kegiatan yang dilihat jangan perbuatan pengurusnya atau pejabatnya, tetapi yang harus dilihat adalah perseroannya, karena yang bertanggung jawab perseroan. Dalam hal ini tanggung jawab perseroan terbatas diwakili oleh direksinya (pasal 1 angka 4 UUPT).

Kemudian disebutkan pula perseroan didirikan berdasarkan perjanjian, hal ini menunjukkan sebagai suatu perkumpulan dari orang-orang yang bersepakat mendirikan sebuah badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas.

Berhubung dasarnya menggunakan perjanjian, maka tidak dapat dilepaskan dari syarat-syarat yang ditetapkan pasal 1320 KUHP perdata dan asas-asas perjanjian lainnya.

Mengenai modal dasar perseroan yang disebutkan terbagi dalam saham, bahwa dari kata “terbagi” dapat diketahui modal perseroan tidak satu atau dengan kata lain tidak berasal dari satu orang, melainkan modalnya dipecah menjadi beberapa atau sejumlah saham. Mengapa demikian, karena hal itu dalam hubungannya dengan pendirian perseroan berdasarkan perjanjian yang berarti modal perseroan harus dimiliki oleh beberapa orang. Dengan demikian dalam suatu perseroan pasti terdapat sejumlah pemegang saham. Para pemegang saham pada prinsipnya hanya bertanggung jawab sebesar nilai saham yang dimasukkan ke dalam perseroan. (Gatot Supramono, 1996:2)



III. PEMBAHASAN

3.1 Kewajiban PT. Kayu Selasih Indah (KSI) untuk mengikutsertakan pekerjaanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja

P.T Kayu Selasih Indah (KSI) memiliki karyawan berjumlah 153 orang dengan jumlah upah yang dibayarkan seluruhnya sebesar Rp. 14.700.000,00 (empat belas juta tujuh ratus ribu rupiah) tiap bulannya. Berdasarkan pasal 17 Undang-undang Nomor. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa: "Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja". Kemudian di dalam pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 yang menyatakan bahwa "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dalam tiap bulannya, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Ketentuan tersebut bersifat alternatif, bisa jadi suatu perusahaan mempekerjakan pekerja kurang dari 10 (sepuluh) orang tapi total gaji yang dibayarkan lebih dari Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dalam satu bulannya, maka perusahaan perusahaan tersebut wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sebaliknya bisa terjadi total upah yang dibayarkan kurang dari Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan akan tetapi jumlah pekerjaanya lebih dari 10 (sepuluh) orang, maka perusahaan tersebut juga wajib menjadi peserta program Jamsostek (Lalu Husni, 2000:122). Pelanggaran terhadap ketentuan ini dikenakan kurungan selama-lamanya 6 bulan dan atau sanksi denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) (Pasal 39 ayat (1) Undang-undang Nomor. 3 tahun 1992.)

Selanjutnya dalam pasal 30 Undang-undang ini menyebutkan bahwa dengan tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 terhadap penguasa, tenaga kerja dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini beserta peraturan pelaksanaannya akan

dikenakan sanksi administratif, ganti rugi dan denda yang akan diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Dari sanksi yang ada Undang-undang mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja tergolong maju dibandingkan dengan Undang-undang sebelumnya, karena selain sanksinya cukup tinggi juga terdapat sanksi administratif yang belum dikenal dalam Undang-undang dibidang perburuhan/ketenagakerjaan yang ada.

PT. Kayu Selasih Indah (KSI) telah memenuhi persyaratan untuk mengikutsertakan karyawannya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja. Syarat lainnya yang harus dipenuhi berdasarkan pasal 18 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa : "Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri".

Daftar keluarga merupakan keterangan penting sebagai bahan untuk menetapkan siapa yang berhak atas jaminan atau santunan. Hal ini untuk mencegah agar hak tersebut tidak jatuh terhadap orang lain yang bukan keluarganya. Daftar upah diperlukan untuk menentukan besarnya iuran dan jaminan atau santunan yang menjadi hak mengetahui tingkat keparahan dan frekuensi kecelakaan kerja di perusahaan yang gunanya untuk tindakan preventif dan pelaksanaan pembayaran jaminan santunan.

PT. Kayu Selasih Indah dalam hal ini telah memenuhi persyaratan dan wajib ikut serta dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja , karena termasuk dalam kategori jenis usaha dalam kelompok III, yaitu perusahaan yang memproduksi meubel yang berorientasi ekspor yang mengolah bahan baku kayu selasih untuk dijadikan perabotan yang ada. Kemudian berdasarkan jam kerja yang diberlakukan dengan memakai ketentuan sistem jam kerja 40 jam dalam satu minggu dengan dibagi dalam dua sift.

Daftar Pembagian Jenis Usaha Berdasarkan Kelompoknya

KELOMPOK	JENIS USAHA
III	27. Industri makanan lainnya 28. Pabrik alkohol dan spiritus 29. Pabrik minuman dan alkohol 30. Pabrik anggur 31. Pabrik bir 32. Pabrik air soda, sari buah dan limun 33. Pabrik pemintalan 34. Pemintalan tali sepatu, perban 35. Pertenunan 36. Permadani 37. Pabrik triko (kaus kaki dan pabrik rajut) 38. Pabrik tali temali (kabel, pukot, rami, sabut, dan lain-lain) 39. Industri tekstil lainnya 40. Pabrik keperluan kaki, terkecuali sepatu karet, sandal plastik, dan lain-lain termasuk pabrik barang-barang plastik 41. Reparasi barang-barang keperluan kaki 42. Pabrik kayu gabus 43. Penggergajian kayu 44. Pabrik peti dan gentong kayu 45. Pembikinan barang-barang kayu lainnya (triplek) 46. Pembikinan meubel dari rotan dan bambu 47. Pabrik meubel dari kayu dan bahan-bahan lainnya 48. Pabrik kertas koran dan karton 49. Pabrik barang-barang dari kertas dan karton 50. Perusahaan percetakan, penerbitan 51. Penyamakan kulit dan pekerjaan lanjutan 52. Pabrik barang dari kulit seperti kopor, tas dan lainnya

3.1.1 Prosedur Pengajuan Jaminan Kecelakaan Kerja

1. Pendaftaran Kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pendaftaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilakukan dengan mengisi formulir pendaftaran tenaga kerja (formulir Jamsostek) yang telah disediakan oleh PT. Jamsostek Kantor Cabang Jember. PT. Kayu Selasih Indah (KSI) menyampaikan formulir tersebut kepada PT. Jamsostek Kantor Cabang Jember selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) dibuktikan dengan tanda terima atau tanda terima pengiriman pos (sesuai pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1993).

2. Penerbitan Kartu Peserta Anggota (KPA)

Berdasarkan pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 menyatakan bahwa:

“Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran dan iuran pertama diterima, Badan Penyelenggara menerbitkan dan menyampaikan kepada pengusaha:

- a. Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan;
- b. Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam Program Jaminan sosial Tenaga Kerja;
- c. Kartu Pemeliharaan Kesehatan untuk masing-masing tenaga kerja bagi yang mengikuti Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan”.

PT. Jamsostek kantor cabang Jember dalam menerbitkan dan menyampaikan kartu peserta anggota Jamsostek kepada PT. Kayu Selasih Indah (KSI) sesuai dengan informasi pendaftaran tenaga kerja yang diberikan oleh PT. Kayu Selasih Indah (KSI). Kemudian pihak PT. Kayu Selasih Indah menyampaikan KPA kepada masing-masing tenaga kerja.

3. Pelaporan Perubahan Tenaga Kerja

PT. Kayu Selasih Indah (KSI) memberitahukan kepada PT. Jamsostek Kantor Cabang Jember perihal perubahan tenaga kerja, baik adanya pengurangan atau penambahan tenaga kerja pada PT. Kayu Selasih Indah (KSI). Pemberitahuan ini dilakukan oleh PT. Kayu Selasih Indah (KSI) dengan cara :

1. mengisi formulir Jamsostek 1.a apabila ada perubahan tenaga kerja;
2. mengisi formulir Jamsostek 1.c apabila ada pengurangan tenaga kerja;
3. mengisi formulir Jamsostek 1.b apabila ada perubahan susunan keluarga.

Kemudian pihak Badan Penyelenggara setelah penerimaan formulir menerbitkan kartu peserta anggota (KPA) tenaga kerja baru, kecuali tenaga kerja yang bersangkutan telah mempunyai KPA. Selain perubahan tenaga kerja, PT. Kayu Selasih Indah (KSI) juga diwajibkan melaporkan kepada PT. Jamsostek Kantor Cabang Jember apabila ada perubahan Mengenai:

- a. alamat;
- b. jenis/bidang usaha;
- c. besarnya upah setiap tenaga kerja;
- d. jumlah tenaga kerja dan keluarganya.

3.1.2 Tata Cara Pembayaran Iuran Peserta

Tata cara pembayaran iuran dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi tiga kegiatan administrasi, yaitu:

1. Perincian Iuran

PT. Kayu Selasih Indah melakukan perincian iuran dalam formulir Jamsostek bentuk dua setiap bulan berdasarkan upah tenaga kerja yang bersangkutan dan sesuai dengan tarif iuran setiap program yang diikuti, termasuk di dalamnya kelebihan dan kekurangan pembayaran iuran yang terjadi pada bulan berikutnya. Pembayaran iuran dilakukan pertama kali satu bulan setelah pendaftaran. Dalam pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1993 dinyatakan: Pengusaha harus membayar iuran pertama kali yang dihitung berdasarkan jumlah upah yang tercantum dalam formulir Jamsostek I dan formulir Jamsostek Ia.

Besar kecilnya iuran Jaminan Kecelakaan Kerja berdasarkan pada kelompok jenis usaha yang diatur dalam pasal 9 ayat (1) butir a Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 dan dijelaskan secara rinci dalam lampiran Ia peraturan tersebut. Untuk PT. Kayu Selasih Indah besarnya iuran Jaminan Kecelakaan Kerja adalah 0,89% dari upah yang diterima sebulan. Hal ini

berdasarkan pada kelompok jenis usaha, dimana PT. Kayu Selasih Indah termasuk dalam jenis kelompok III yaitu pabrik meubel.

Dalam pasal 20 ayat (1) No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa: "Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkannya kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan peraturan Pemerintah".

PT. Kayu Selasih Indah (KSI) membayar iuran Jaminan Kecelakaan Kerja setiap enam bulan sekali dan disetor secara tunai pada waktu satu bulan setelah pendaftaran peserta, selanjutnya untuk pembayaran iuran bulan-bulan berikutnya dilaksanakan setiap enam bulan sekali.

2. Rekonsiliasi Iuran

Berdasarkan informasi iuran yang diterima dari upah tenaga kerja yang diberikan Jamsostek kantor cabang jember kemudian melakukan rekonsiliasi iuran. Hal ini dilakukan dengan cara menghitung kelebihan dan kekurangan iuran program Jamsostek sesuai dengan upah tenaga kerja. Apabila terjadi perubahan tenaga kerja maka PT. Kayu Selasih Indah mengajukan laporan dalam periode tertentu. Setelah mengadakan perhitungan, dalam hal terjadi kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran, PT. Jamsostek akan memberitahukannya kepada PT. Kayu Sekasih Indah. Dalam pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1993 dinyatakan bahwa: "Badan penyelenggara menyampaikan surat pemberitahuan kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran kepada perusahaan yang bersangkutan selambat-lambatnya tujuh hari sejak diterimanya iuran dan setelah daftar upah tenaga kerja diterima secara lengkap oleh Badan penyelenggara".

Selanjutnya PT. Jamsostek kantor cabang Jember membuat bukti penerimaan iuran setelah menerima pembayaran iuran dari PT. Kayu Selasih Indah (KSI) dan bukti penerimaan ini disampaikan kepada pihak PT. Kayu Selasih Indah.

3.2 Prosedur Pengajuan Klaim Jika Terjadi Kecelakaan Kerja pada Pekerja PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso

3.2.1 Laporan, Pengajuan, dan Pembayaran Jaminan

PT. Kayu Selasih Indah memberikan pertolongan pertama pada karyawannya yang tertimpa kecelakaan kerja. Pertolongan pertama tersebut dilakukan dengan cara:

1. untuk korban yang mengalami luka-luka ringan cukup dirawat di poliklinik kesehatan PT. Kayu Selasih Indah (KSI),
2. untuk korban yang mengalami luka yang parah, PT. Kayu Selasih Indah (KSI) membawa korban ke rumah sakit terdekat.

Hal ini sesuai dengan pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 tentang kecelakaan kerja yang menyatakan; "Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan".

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. PER-05/MEN/1993, pasal 41 ayat (1) menyebutkan :

Bentuk-bentuk formulir yang dipergunakan dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. Formulir Pendaftaran Kepesertaan meliputi :
 - Formulir Jamsostek 1 : Pendaftaran Perusahaan;
 - Formulir Jamsostek 1a : Pendaftaran Tenaga Kerja;
 - Formulir Jamsostek 1b : Daftar Susunan Keluarga;
 - Formulir Jamsostek 1c : Daftar Tenaga Kerja Keluar.
- b. Formulir pembayaran iuran meliputi :
 - Formulir Jamsostek 2 : Rincian Iuran;
 - Formulir Jamsostek 2a : Daftar Upah Tenaga kerja.
- c. Formulir Pengajuan Jaminan Kecelakaan Kerja Meliputi :
 - Formulir Jamsostek 3 : Laporan Kecelakaan Tahap 1;
 - Formulir Jamsostek 3a : Laporan Kecelakaan Tahap 2;
 - Formulir Jamsostek 3b : Surat Keterangan Dokter;
 - Formulir Jamsostek 3c : Surat Keterangan Dokter untuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

d. Formulir Pengajuan Jaminan Kematian:

- Formulir Jamsostek : Pengajuan Pembayaran Jaminan Kematian

e. Formulir Pengajuan Jaminan Hari Tua

- Formulir Jamsostek 5 : Pengajuan Pembayaran Jaminan Hari Tua.

Pada peristiwa kecelakaan kerja yang menimpa Samsul Mulyadi, PT. Kayu Selasih Indah telah memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan dengan memberikan pengobatan pada korban di Poliklinik kesehatan PT. Kayu Selasih Indah. Karena luka yang diderita cukup parah maka PT. Kayu Selasih Indah segera membawa korban ke Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Koesnadi. Setelah itu PT. Kayu Selasih Indah melaporkan kecelakaan kerja tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek kantor cabang Jember dengan menggunakan formulir laporan kecelakaan kerja tahap I. Hal ini sesuai dengan pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 yang menyatakan bahwa: "Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat sebagai Laporan Kecelakaan Kerja tahap dalam waktu tidak lebih dari 2x24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan dengan mengisi formulir Jamsostek 3". Dalam pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 menjelaskan bahwa:

1. pengusaha wajib untuk melaporkan secara tertulis kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu tidak lebih dari 2x24 jam;
2. laporan dapat juga dilakukan secara lisan sebelum dilaporkan secara tertulis.

Selanjutnya pihak PT. Kayu Selasih Indah meminta kepada dokter Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Koesnadi Bondowoso yang memeriksa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan untuk membuat surat keterangan dokter yang menerangkan keadaan tenaga kerja yang bersangkutan (wawancara dengan Bapak Ir. Rendra Wijaya Kusuma, Kabag Personalia PT. Kayu Selasih Indah).

Menurut pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 surat keterangan dokter dipergunakan untuk menerangkan:

1. keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
2. keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
3. keadaan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
4. meninggal dunia.

Surat keterangan dokter tersebut dilampirkan bersama formulir kecelakaan kerja tahap II yang diisi oleh PT. Kayu Selasih Indah dan diserahkan kepada kantor Dinas Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek kantor cabang Jember dalam waktu tidak lebih dari 2x24 jam sejak pemeriksaan dari dokter pemeriksa, dan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja sementara tidak mampu bekerja, perusahaan wajib membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam PER-04/MEN/1993 pasal 2, sampai dokter pemeriksa menetapkan akibat kecelakaan kerja yang diberikannya.

Penyampaian formulir tersebut juga dilampirkan:

- a. foto copy kartu peserta anggota;
- b. surat keterangan dokter yang memeriksa baik kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul karena hubungan kerja;
- c. kuitansi biaya pengobatan/perawatan dan biaya pengangkutan;
- d. surat-surat lain yang dibutuhkan oleh badan penyelenggara (pasal 9 Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/1993).

Formulir tersebut berfungsi sebagai pengajuan pembayaran santunan kecelakaan kerja kepada PT. Jamsostek kantor cabang Jember. PT. Kayu Selasih Indah (KSI) segera melaporkan kecelakaan tersebut kepada kantor Dinas Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek kantor cabang Jember dengan menggunakan formulir laporan kecelakaan kerja tahap I (formulir Jamsostek 3). PT. Kayu Selasih Indah juga meminta kepada dokter Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Koesnadi Bondowoso untuk membuat surat keterangan dokter yang menerangkan keadaan tenaga kerja yang bersangkutan (wawancara dengan bapak Ir. Rendra wijaya Kusuma, Kabag Personalia PT. Kayu Selasih Indah).

Setelah laporan tersebut di atas diterima pihak PT. Jamsostek kantor cabang Jember dan Pegawai Pengawas Departemen Tenaga Kerja mengadakan penelitian atas kecelakaan yang dimaksud. Berdasarkan penelitian tersebut

kemudian ditetapkan apakah kecelakaan tersebut termasuk dalam kecelakaan kerja atau bukan. Jika hal tersebut merupakan kecelakaan kerja maka pihak PT. Jamsostek kantor cabang Jember menetapkan besarnya santunan dan penggantian biaya, PT. Jamsostek kantor cabang Jember melakukan pembayaran Jaminan kecelakaan kerja kepada perusahaan untuk komponen penggantian biayanya dan kepada tenaga kerja atau ahli warisnya untuk komponen santunannya. Perihal besarnya santunan yang dibayarkan disesuaikan dengan surat keterangan dokter mengenai prosentase cacat, luka-luka yang diderita atau penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Pembayaran santunan dilakukan paling lambat satu bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan (sesuai dengan pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

3.2.2 Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, ganti kerugian meliputi segala pembayaran pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dari tempat pekerjaannya ke rumah sakit atau rumahnya, biaya perawatan dan pengobatan, termasuk obat-obatan yang harus dibeli, biaya pemakaman jika tenaga kerja itu meninggal, dan uang tunjangan. Tentang besarnya santunan bagi tenaga kerja yang mendapat kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- A. Santunan
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja
 - a. 4 bulan pertama $100\% \times$ upah sebulan
 - b. 4 bulan kedua $75\% \times$ upah sebulan
 - c. bulan seterusnya $50\% \times$ upah sebulan
 2. Santunan cacat
 - a. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan sekaligus dengan besarnya prosen sesuai cacat yang diderita \times 70 bulan upah
 - b. santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayar sekaligus dan berkala dengan besarnya santunan:

- (1) santunan sekaligus sebesar $70\% \times 70$ bulan upah
 - (2) santunan berkala sebesar Rp. 50.000,00 selama 24 bulan.
- c. santunan kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus dengan besarnya santunan prosen berkurangnya fungsi $x\%$ sesuai cacat x 70 bulan upah.
3. Santunan kematian dibayarkan sekaligus dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah sebagai berikut:
- a. santunan sekaligus sebesar $60\% \times 70$ bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian
 - b. santunan berkala sebesar Rp. 50.000,00 \times 24 bulan
 - c. biaya pemakaman sebesar Rp. 600.000,00
- B. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan:
1. dokter;
 2. obat;
 3. operasi;
 4. rontgen dan laboratorium;
 5. gigi;
 6. mata;
 7. perawatan puskesmas atau rumah sakit kelas I;
 8. jasa tabib/sinthe/tradisional yang sudah mendapat ijin resmi dari instansi berwenang.
- C. Biaya rehabilitasi berupa penggantian pembelian alat bantu dan atau alat pengganti dengan harga sesuai tarif yang diterapkan Rumah Sakit Umum Daerah Bondowoso Dr. Koesnadi dan ditambah 40% dari harga tersebut.
- D. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja besarnya santunan dan biaya pengobatan sama dengan A dan B.

E. Ongkos pengangkutan:

- a. jasa angkutan darat/sungai maksimal Rp. 150.000,00
- b. jasa angkutan laut maksimal Rp. 300.000,00
- c. jasa angkutan udara maksimal Rp. 400.000

Tabel Prosentase Santunan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-cacat Lainnya

Macam Cacat Tetap Sebagian	% x Upah
Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
Kedua belah mata	70
Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
Pendengaran pada kedua belah telinga	40
Pendengaran pada sebelah telinga	20
Ibu jari tangan kanan	15
Ibu jari tangan kiri	12
Telunjuk tangan kanan	9
Telunjuk tangan kiri	7
Salah satu jari lain tangan kanan	4
Salah satu jari lain tangan kiri	3
Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
Salah satu ibu jari kaki	5
Salah satu jari telunjuk kaki	3
Salah satu jari kaki lain	2
Terkelupasnya kulit kepala	10-30
Impotensi	30

Mengenai besarnya santunan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut di atas sesuai dengan tarif yang telah ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 83 tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai mana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998.

Pada kasus kecelakaan kerja yang menimpa Samsul wahyudi laporan kecelakaan kerja Tahap II PT. Kayu Selasih Indah (KSI) telah memeberikan Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) dan penggantian biaya sebesar Rp. 2.317.500,00 (dua juta tiga ratus tujuh belas ribu lima ratus rupiah), dengan perincian sebagai berikut :

1. Santuan Sementara tidak mampu bekerja (STMB);

- 4 bulan pertama : 100 % x Upah sebulan,

$$\frac{100}{100} \times 210.000 = \text{Rp. } 210.000,00$$

- 4 bulan kedua : 75 % x Upah sebulan,

$$\frac{75}{100} \times 210.000 = \text{Rp. } 157.000,00$$

2. Penggantian biaya;

(a). Biaya Pengangkutan = Rp 1.000.000,00

(b). Biaya Pengobatan dan perawatan = Rp. 1.850.000,00

(sesuai dengan pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-04/MEN/1993)

Penetapan jaminan kecelakaan kerja atas nama Samsul Wahyudi oleh PT. Jamsostek Kantor cabang Jember ditetapkan sebesar Rp.2.277.500,00 (dua juta dua ratus tujuh puluh tujuh lima ratus rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

1. Santuan Sementara tidak mampu bekerja (STMB);

- 4 bulan pertama : 100 % x Upah sebulan,

$$\frac{100}{100} \times 210.000 = \text{Rp. } 210.000,00$$

- 4 bulan kedua : 75 % x Upah sebulan,

$$\frac{75}{100} \times 210.000 = \text{Rp. } 157.000,00$$

2. Penggantian biaya;

(a). Biaya Pengangkutan = Rp 60.000,00

(b). Biaya Pengobatan dan perawatan = Rp. 1.850.000,00

PT. Jamsostek Kantor Cabang Jember menetapkan santunan cacat sebagian untuk Samsul Wahyudi sebesar Rp. 2.352.000,00 (dua juta tiga ratus lima puluh dua ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

$16\% \times 70$ bulan Upah

$16\% \times 210.000 \times 70$ bulan = Rp.2.352.000,00

Santunan dana tersebut oleh PT. Jamsostek Kantor Cabang Jember diberikan kepada Samsul Wahyudi (sesuai dengan pasal 10 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1993).

Jika penetapan jaminan kecelakaan kerja yang diterima oleh pihak perusahaan lebih besar daripada santunan dan penggantian biaya yang telah dibayarkan kepada korban maka pihak perusahaan harus membayar kekurangannya kepada korban. Sebaliknya bila penetapan jaminan kecelakaan kerja yang diterima pihak perusahaan lebih kecil daripada santunan dan penggantian biaya yang telah dibayarkan kepada korban maka pihak perusahaan tidak dapat meminta kembali kelebihan santunan yang telah diberikan kepada korban (sesuai pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1993).

Besarnya santunan yang diterima tenaga kerja dan keluarganya berdasarkan penetapan jaminan kecelakaan kerja oleh PT. Jamsosotek dengan mempelajari laporan kecelakaan kerja dari pihak perusahaan terkadang tidak sesuai dengan penafsiran dari pihak korban maupun keluarganya. Hal ini bila terjadi perselisihan antara PT. Jamsostek dan pihak perusahaan dengan tenaga kerja maka menurut pasal 13 ayat (1), (2), (3) dan (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-05/MEN/1993 yang menyebutkan bahwa:

1. Dalam hal terjadi perbedaan besarnya santunan yang diterima oleh tenaga kerja dan keluarganya oleh pelaporan yang tidak benar pengusaha kepada Badan Penyelenggara maka tenaga kerja yang bersangkutan meminta perhitungan kembali kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan;

bersangkutan meminta perhitungan kembali kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan;

2. Berdasarkan permintaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pegawai pengawas ketenagakerjaan menghitung kembali besarnya santunan berdasarkan upah sebenarnya yang diterima tenaga kerja pada waktu terjadinya kecelakaan;
3. Dalam hal besarnya santunan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 lebih besar daripada santunan yang dibayarkan oleh Badan Penyelenggara maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.
4. Dalam hal penetapan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak dapat diterima oleh pengusaha atau tenaga kerja/keluarganya, maka pihak yang bersangkutan dapat mengajukan kepada Menteri.

3.3 Bentuk tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja

Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga yang berwenang dalam melaksanakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk menjaga kelancaran iklim kerja yang terdapat dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerjanya, hal tersebut dilakukan apabila ada suatu permasalahan antara pengusaha dengan pekerja yang tidak menemukan penyelesaian dan jalan keluar yang diinginkan oleh masing-masing pihak yang bersangkutan, dengan memberikan suatu penetapan-penetapan atas permasalahan yang ada.

Pasal 173 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 menyatakan bahwa:

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaannya dalam program kecelakaan kerja dengan melakukan kegiatan dan tindakan berdasarkan informasi atau delik aduan dan beberapa langkah yang meliputi prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang.

Selanjutnya dalam pasal 30 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa dengan tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 terhadap pengusaha, tenaga kerja dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini beserta peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administratif, ganti rugi dan denda yang akan diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Berdasarkan ketentuan yang ada maka Dinas Tenaga Kerja melakukan tindakan pengawasan berdasarkan UU. No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo UU. No 3/1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia dan UU No. 1/1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai pengawas ketenagakerjaan, dapat melakukan pemeriksaan terhadap suatu perusahaan atas pelanggaran Undang-undang/peraturan yang ada dengan membuat nota pemeriksaan digunakan sebagai peringatan dan memberitahukan kepada pihak perusahaan untuk melaporkan segala sesuatunya secara tertulis berdasarkan ketentuan yang diberikan oleh Petugas Penyelidik Pegawai Negeri Sipil. Dan sebagai Penyelidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam UU. No 8/1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, dapat melakukan pemeriksaan terhadap suatu perusahaan atas pelanggaran Undang-undang/peraturan yang ada dengan membuat berita acara pemeriksaan (BAP) pro justisia.

Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja melalui petugasnya dapat melakukan dan juga berkewajiban untuk memproseses pidana suatu perusahaan apabila perusahaan tersebut tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan yang ada, adapun tahapan dalam rangka melakukan hal tersebut antara lain:

1. Dinas Tenaga Kerja melakukan upaya pembinaan terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam Program jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Memberikan teguran (berupa nota pemeriksaan) tertulis kepada pihak perusahaan.
3. Melakukan atau memberikan peringatan, dalam hal peringatan suatu perusahaan diberikan tiga kali masa peringatan, peringatan pertama kedua dan ketiga.
4. Jika dengan adanya peringatan ketiga masih tidak dilaksanakan, maka tindakan selanjutnya adalah dengan melakukan pemanggilan berdasarkan surat panggilan terhadap perusahaan tersebut demikian juga dilakukan panggilan pertama, kedua dan jika belum memenuhi panggilan tersebut dalam tiga kali surat panggilan maka dapat dibuat laporan suatu kejadian tindak pidana oleh pegawai pengawas Kepada Penyelidik Pegawai Negeri Sipil bidang ketenagakerjaan atau penyidik umum (Polri).
5. Setelah disusun suatu berita acara laporan kemudian berkas tersebut dapat dilimpahkan kepada pihak Kepolisian sebagai koordinator pengawas PPNS Untuk ditindak lanjuti.

Dinas Tenaga Kerja dalam hal ini harus lebih meningkatkan kinerjanya berhubungan dengan fungsi dan tanggung jawab pengawasan yang dimilikinya, dan menindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan yang ada.



IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Setiap perusahaan yang telah memenuhi syarat sebagai suatu badan usaha yang memiliki status badan hukum maupun perseorangan, diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, demikian pula perusahaan yang tidak memiliki badan hukum namun telah mempekerjakan lebih dari 10 orang pekerja dan membayar gaji lebih dari Rp 1.000.000,00 yang sangat penting keberadaannya guna menjaga tenaga kerja supaya merasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan memandang perlunya menjaga kondisi kerja agar kinerja para pekerjanya dapat ditingkatkan sesuai maksud dan tujuan perusahaan.
2. Prosedur pengajuan Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan suatu proses yang bertahap meliputi bagian-bagian persyaratan yang harus dipenuhi. Pengisian formulir pendaftaran sesuai dan membayar iuran yang telah ditetapkan besarnya berdasarkan ketentuan yang ada dan kemudian melaporkan perubahan upah dan tenaga kerja selanjutnya penyampaian Kartu Peserta Jamsosotek (KPJ) kepada tenaga kerja. Dalam pengajuan Jaminan Kecelakaan Kerja ketika terjadi kecelakaan kerja pengusaha memprosesnya dan mengirimkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan PT. Jamsostek (Persero), PT. Jamsostek akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan yang menjadi hak tenaga kerja atau ahli waris. Form Jamsosotek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti ; photo copy kartu peserta, surat keterangan dokter yang merawat dalam bentuk form jamsosotek 3b atau 3c, serta kuitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kuitansi pengangkutan. Prosedur yang ada sangat membutuhkan proses yang

panjang sehingga tidak menutup kemungkinan kesalahan dan tahapan yang tidak terpenuhi, dan lamanya proses tersebut dapat mengakibatkan kerugian pihak-pihak yang berkepentingan.

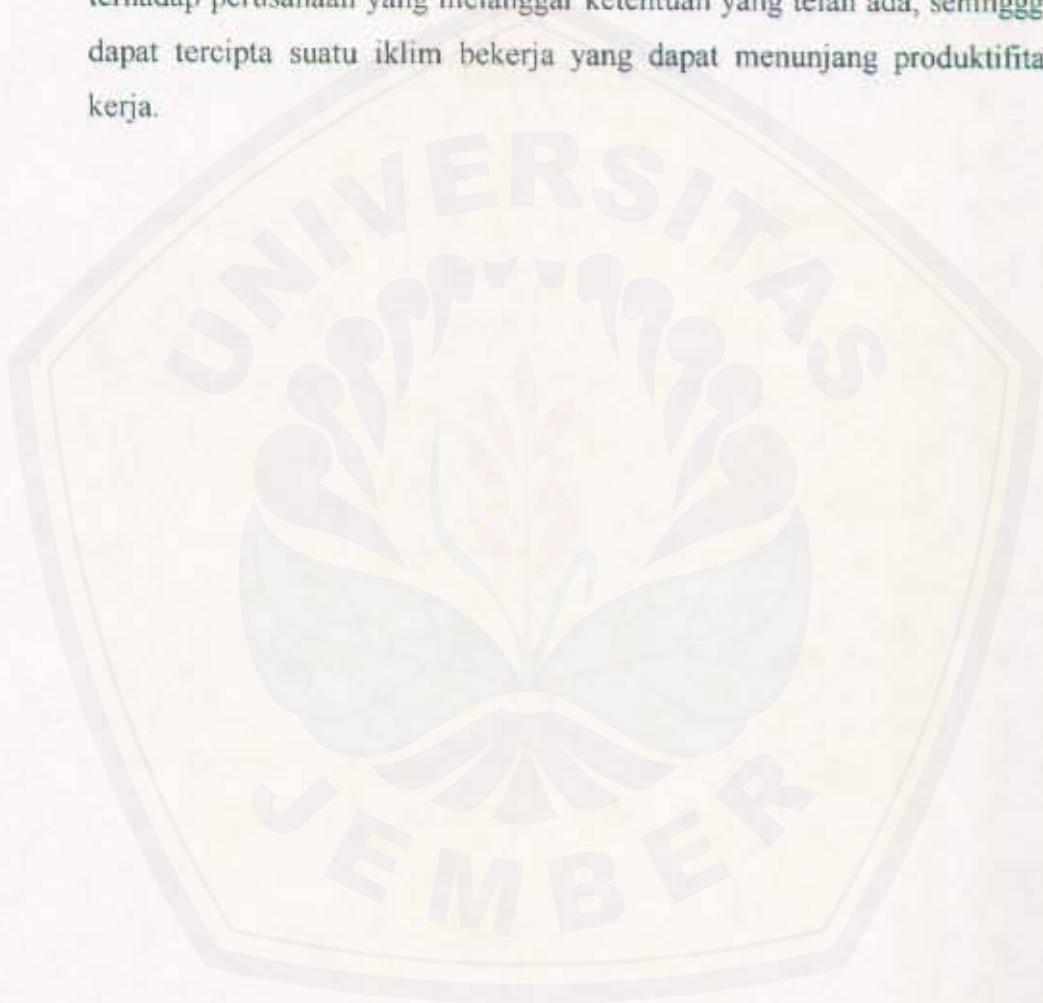
3. Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga Pemerintah melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan Penyelidik pegawai Negeri Sipil memiliki tanggung jawab untuk melakukan tindakan hukum apabila terdapat suatu perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Khususnya Jaminan Kecelakaan Kerja karena hal tersebut menjadi hak tenaga kerja. Namun dalam pelaksanaannya kurangnya tindakan serta upaya pemerintah dapat mengakibatkan banyak perusahaan yang tidak memperhatikan aspek perlindungan terhadap tenaga kerja termasuk pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pada umumnya kasus-kasus yang terjadi diselesaikan sendiri oleh masing-masing pihak hal ini dilakukan karena masing-masing pihak tidak ingin ada yang dirugikan dan dapat menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan.

4.2 Saran

1. Agar kelangsungan hidup suatu perusahaan berjalan lancar perusahaan wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena hal tersebut dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Perlu mendapatkan suatu suasana kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja. Hal tersebut apabila dilaksanakan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan dan menghindarkan dari sanksi-sanksi yang akan dijatuhkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja.
2. Hendaknya pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan peraturan perundang-undangan memperhatikan kepentingan pekerja, dalam arti terlalu banyak proses dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam pengajuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja hal tersebut yang seringkali

dikeluhkan, oleh para pekerja atau ahli warisnya yang mendapat musibah dalam kecelekaan kerja.

3. Perlunya peran aktif Dinas Tenaga Kerja dalam menjaga kesinambungan hubungan kerja, dengan melakukan fungsi pengawasan yang dimilikinya berdasarkan wewenang tersebut dapat memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan yang telah ada, sehingga dapat tercipta suatu iklim bekerja yang dapat menunjang produktifitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Bohari H. 1992. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Djumialdji F.X.. 1992. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husni Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karim Abdul Armada . 1995. *Langkah Nyata Pelaksanaan Jamsostek*. Majalah Jamsostek. Edisi 2.
- Kansil C.S.T. dan Christin. S.T. Kansil. 2001. *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Muhammad Kadir Abdul. 1996. *Hukum Perseroan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Manulang H Sendjun. 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prasetya Rudhi. 1996. *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas Disertai Ulasan Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soepomo Iman. 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- . 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Satrio J. 1997. *Hukum Jaminan, Hukum Jaminan Kebendaan, Hak Tanggungan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Simanjuntak Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. LPFE Universitas Indonesia.
- Subekti R. dan Tjitrosudibyo. 1992. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Soekanto Soerjono. 1986. *Metodologi Penulisan Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Supramono Gatot. 1996. *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Djambatan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasan. Bandung: Citra Umbara.

Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. 1998. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121
☎ (0331) 335452 330482 Fax. 330482

Nomor : 1503/J25.1.1/PP.0/ 2003
Lampiran :
Perihal : KONSULTASI

Jember, 27 Maret 2003

Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Bondowoso
di -

BONDOWOSO

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat
menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa

Nama : DEWI YULIANITO

NIM : 2007101021114

Program : S1 Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Brantas XV/30-A Jember.

Kepentingan : Konsultasi tentang Masalah "Tanggung Jawab Dinas Tenaga
Kerja Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pemberian
Jaminan Keselamatan Kerja Kepada Pekerja P.T. Kayu -
Selasih Indah Bondowoso".

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,
karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan
penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terimakasih.



Dekan,

KORONG BARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130 806 230

Tambahan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian "Jurusan Hukum".
- Yang bersangkutan
- Arsip



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegayiboro Kotak Pos 9 Jember 68121
☎ (0331) 335482 330482 Fax. 330482

Nomor : 1503/J25.1.1/PP.0/ 2003

Jember, 27 Maret 2003

Lampiran :

Perihal : KONSULTASI

Yth. Pimpinan P.T. Kayu Selasih
Indah Desa Pekauman Kecamatan
Grujagan Bondowoso
di -

BONDOWOSO

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat
menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : D/I YULIANTO

NIM : 980710101114

Program : S 1 Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Brantas XXV/80-A Jember.

Kepentingan : Konsultasi tentang Masalah " Tanggung Jawab Dinas Tenaga
Kerja Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pemberian
Jaminan Kecelakaan Kerja Kepada Pekerja P.T. Kayu -
Selasih Indah Bondowoso ".

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya.
Karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan
penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Dekan.

KOPONG BARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130 803 165

Tersalutan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian ~~Jurusan Perdata~~
- Yang bersangkutan
- Asisj



PEMERINTAH KABUPATEN BONDOWOSO *Qumpiran 3.*
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jalan A. Yani No.137 Telp.(0332) 421367 - 423645 Fax.(0332) 423645
 BONDOWOSO Kode Pos 68215

Nomor : 560/01/SMK3/430.5.10/2003 Jember, 20 Juni 2003
 Lampiran :
 Perihal : Konsultasi

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Hukum
 Universitas Jember
 Di
 Jember

Dengan Hormat,

Menunjuk surat saudara Nomor 1503/J25.1.1/PP.9/2003 perihal sebagaimana dalam isi surat, dengan ini diberitahukan bahwa :

Nama : Dwi Yulianto
 NIM : 980710101114
 Program : S1 Ilmu Hukum
 Alamat : Jl Brantas XXV/80 A Jember

Telah melakukan konsultasi dan wawancara sejak tanggal 27 Maret sampai 7 Juni 2003 dengan kami untuk melengkapi bahan skripsinya yang berjudul :

Tanggung Jawab Dinas Tenaga Kerja Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja Kepada Pekerja PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso.

Demikian untuk menjadi maklum dan periksa adanya.

Hormat kami,

Atas Nama Norma Kerja dan K3

 Ir. Kukuluh Trivatmoko
 160 047 037



WOOD WORKING & FURNITURE MANUFACTURE

OFFICE : Jl. Kali Kepiting No.135 Surabaya Phone.(031) 3894149 Fax (031) 3813119

FACTORY : Bondowoso : Kalianyar Phone (0332) 426108 Fax. (0331) 566123

Grugjan Phone (0332) 424750 Fax. (0332) 422750

Nomor : 20-6 / KSI /VI/03

Jember, 20 Juni 2003

Lampiran : -

Perihal : Konsultasi

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Jember

Di

Jember

Dengan Hormat,

Menunjuk surat saudara Nomor 1503/J25.1.1/PP.9/2003 perihal sebagaimana dalam isi surat, dengan ini diberitahukan bahwa :

Nama : Dwi Yulianto

NIM : 980710101114

Program : S1 Ilmu Hukum

Alamat : Jl Brantas XXV/80 A Jember

Telah melakukan konsultasi dan wawancara sejak tanggal 27 Maret sampai 7 Juni 2003 dengan kami untuk melengkapi bahan skripsinya yang berjudul :

Tanggung Jawab Dinas Tenaga Kerja Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja Kepada Pekerja PT. Kayu Selasih Indah Bondowoso.

Demikian untuk menjadi maklum dan periksa adanya.

Hormat kami,

Ir Rendra Wijaya Kusuma

Kabag. Personalia PT. K.S.I Bondowoso

DAFTAR KECELAKAAN

LAPORAN KECELAKAAN TAHAP I

BENTUK

Diisi oleh Petugas

Kandep. Tenaga Kerja

Nomor KLUI

No. Kecelakaan

Diterima tanggal

Wajib dilaporkan dalam 2 x 24 jam
setelah terjadinya kecelakaan

K K 2

1. Nama Perusahaan : PT.KAYU SELASIHAN INDAH NPP : HN030506
 Alamat dan No. telepon : DESA PEKAUMAN - GRUJUGAN BONDOWOSO
 Jenis Usaha : INDUSTRI MEBEL
 Nomor Pendaftaran (Bentuk K.K.I) : NN030506
 Nomor Akte Pengawasan : L31/3/1782.AP/XII/6/1993
2. Nama Tenaga Kerja : SAMSUL KPA : 00N30015320
 Alamat dan No. telepon : PEKAUMAN RT.02/RW.01 GRUJUGAN
 Tanggal Lahir / Umur : 12 APRIL 1972 / 29 th. (Laki-laki / Perempuan)
 Jenis Pekerjaan / Jabatan : KARYAWAN
 Unit / Bagian Perusahaan : PT. KAYU SELASIHAN INDAH
3. Upah tenaga kerja sebulan : Rp. 210.000
 a. Upah berupa uang (pokok dan tunjangan) : Rp.
 b. Penerimaan lain-lain jumlah : Rp. 210.000
4. a. Tempat Kecelakaan : PT.KAYU SELASIHAN INDAH, DESA PEKAUMAN, GRUJUGAN
 b. Tanggal Kecelakaan : 1 JUNI 2001
5. a. Type Kecelakaan :
 b. Kondisi berbahaya :
 c. Perbuatan Berbahaya :
 d. Penyakit akibat kerja :
 e. Uraian kecelakaan kerja :
1. Syarat-syarat agar kecelakaan tidak terulang :
6. a. Akibat yang diderita korban : Meninggal dunia / sakit / luka-luka *)
 b. Jelaskan bagian tubuh yang sakit/luka : 4 JARI TANGAN KANAN
7. Nama dan alamat Dokter/Tenaga Medik yang memberikan pertolongan pertama (dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja, nama dokter yang pertama kali mendiagnosis):
8. Keadaan penderita setelah pemeriksaan pertama :
 a. Berobat jalan : Sembuh / tidak bekerja *)
 b. Dirawat di : Rumah sakit / Puskesmas / Poliklinik *)
9. Kecelakaan dicatat dalam buku kecelakaan pada no. urut :
10. Perkiraan kerugian a. Waktu : Hari/orang
 b. Material Rp.
11. Keterangan lain-lain yang perlu :

*) Coret yang tidak perlu

Dibuat dengan sesungguhnya di :

Pada tanggal : 1 JUNI 2001

Untuk diperhatikan :

- Dalam waktu 2 x 24 jam setelah tenaga kerja meninggal dunia, atau sembuh baik cacat atau tidak (setelah menjalani perawatan), perusahaan wajib memasukkan LAPORAN KECELAKAAN KERJA K.K.3
- Laporan Kecelakaan ini dikirim :
 - Warna Putih dan Merah Jambu ke Kandep. Tenaga Kerja setempat.
 - Warna kuning untuk arsip perusahaan

Pemimpin Perusahaan
 (SAMSUL)
 (PARTONO)

PENDAFTARAN TENAGA KERJA

FORMULIR JAMSOSTEK

Nomor Pendaftaran :
Nama Perusahaan :
Unit / Cabang :

Terhitung bulan :

NO.	NO. KPA	NAMA LENGKAP	TGL LAHIR	JENIS KELAMIN	PEKERJAAN	UPAH SEBULAN	KETERANGAN

.....
Perusahaan,

Distribusi :
Lembar putih dan biru untuk Badan Penyelenggara
Lembar kuning untuk arsip perusahaan.

Nama :
Jabatan :

RINCIAN IURAN

BAGIAN I - Perusahaan			
1	Perusahaan	No. Pendaftaran (NPP)	
2	Iuran untuk bulan / tahun :		
3	Iuran disetor melalui :		
	<input type="checkbox"/> Bank <input type="checkbox"/> Kantor Pos <input type="checkbox"/> Kantor JAMSOSTEK		
BAGIAN II - Rekapitulasi tenaga kerja dan upah			
A	Uraian	JUMLAH	
		Tenaga Kerja	Upah (Rp.)
B	Bulan lalu		
C	Penambahan tenaga kerja (Form Jamsostek No. 1 a)		
D	Pengurangan tenaga kerja (Form Jamsostek No. 1 c)		
E	Kenaikan Upah		
F	Jumlah (A + B + C + D)		
BAGIAN III - Rincian iuran bulan ini			
A	Program (1)	Tarif (2)	Jumlah iuran (Rp.) (4) = (2) x (3)
B	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)		
C	Jaminan Hari Tua (JHT)	5,7%	
D	Jaminan Kematian (JKM)	0,3%	
E	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	3,0%	
F		6,0%	
G	Jumlah (A + B + C + D)		III
BAGIAN IV - Kekurangan / kelebihan iuran untuk bulan / tahun			
A	Uraian	Jumlah iuran (Rp.)	
B	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)		
C	Jaminan Hari Tua (JHT)		
D	Jaminan Kematian (JKM)		
E	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)		
F	Jumlah (A + B + C + D)	IV	
BAGIAN V - Denda iuran			
	Jumlah Denda iuran	V	
BAGIAN VI - Jumlah seluruhnya			
	Jumlah seluruhnya (III + IV + V)	III + IV + V	

Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

Jabatan

Tanggal

LAPORAN KECELAKAAN TAHAP II

<p><i>Wajib dilaporkan dalam 2 x 24 jam setelah dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia</i></p> <p><i>Form ini berfungsi juga sebagai pengajuan pembayaran jaminan Kecelakaan Kerja</i></p>	<p>BENTUK K K 3</p>	<p><i>Disi oleh petugas Kantor Departemen Tenaga Kerja</i></p>	
		Nomor KLUJ	
		Nomor Kecelakaan	
		Diterima tanggal	
		Nomor Agenda Jamsostek (**)	
1. Nama Perusahaan		NPP	
Alamat dan Nomor Telepon		Kode Pos	NPP
Jenis Usaha			
Nomor Perusahaan (Bentuk K.K.1)			
Nomor Akte Pengawasan			
2. Nama Tenaga Kerja		No. KPA	
Alamat dan Nomor Telepon			
Tempat dan tanggal lahir		Kode Pos	Telepon
Jenis pekerjaan / jabatan		Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Unit / Bagian Perusahaan			
3. a. Tempat kecelakaan			
b. Tanggal kecelakaan		Jam :	
4. Laporan Kecelakaan Kerja Bentuk K.K.2 telah dikirim ke Kantor Departemen Tenaga Kerja			
Pada tanggal			
5. Biaya yang telah dibayarkan oleh Perusahaan	Rp.		
a. Biaya pengangkutan dari tempat kecelakaan ke rumah penderita	Rp.		
b. Biaya pengobatan dan perawatan	Rp.		
c. Biaya Porthese/orthese	Rp.		
d. Biaya Pemakanan	Rp.		
e. Jumlah biaya seluruhnya	Rp.		
6. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMD) yang telah dibayar oleh perusahaan, setiap hari sebesar	a		
	b		
	c		
7. Nama dan alamat penerima santunan keluarga (melampirkan Daftar Keluarga yang sah)			
8. Berdasarkan Surat Keterangan Dokter Bentuk K.K.4 atau K.K.6 tenaga kerja ditetapkan :			
a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir	Tanggal		
b. Keadaan cacat sebagian untuk selamanya	Tanggal		
c. Keadaan cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental	Tanggal		
d. Meninggal dunia	Tanggal		
9. Uraian tentang cacat untuk selamanya yang diderita tenaga kerja tersebut dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter Bentuk K.K.4 dan / atau K.K.6	Rp.		
10. Besarnya jaminan yang telah dibayarkan oleh Perusahaan kepada tenaga kerja yang menderita cacat atau keluarganya			
11. Keterangan lain-lain yang perlu			

**) Disi oleh PT. Jamsostek.

Dibuat dengan sesungguhnya

Nama dan tanda tangan pimpinan perusahaan

Jabatan

Tanggal

BENTUK K.K. 4
FORMULIR JAMSOSTEK 3b

SURAT KETERANGAN DOKTER

Dengan ini saya, dokter ALIT ARTHANA : Jabatan Dokter Spesialis Bedah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Nama tenaga kerja penderita : SAMSUL Laki-laki (Perusahaan *)
Alamat dan No. Telepon : PEKAUMAN RT.02/01 GRUJUGAN
Tempat dan Tanggal Lahir : BONDOWOSO 12 APRIL 1972
Jenis pekerjaan / Jabatan : KARYAWAN
Jenis pekerjaan / Jabatan :
Unit / Bagian Perusahaan : PT. KAYU SELASIHAN INDAH

2. Nama Perusahaan : PT. KAYU SELASIHAN INDAH
Alamat dan No. Telepon : DESA PEKAUMAN GRUJUGAN
Jenis Usaha : INDUSTRI MEBEL
No. Pendaftaran (Bentuk KK. 1) : MM030506
No. Akte Pengawasan : 131/3/1782.AP/XII/6/1993

3. Kecelakaan pada tanggal : 1 JUNI 2001

4. Pemeriksaan pada tanggal : 1 Juni 2001

5. Dari hasil pemeriksaan didapatkan
a. Keadaan, tempat dan ukuran, luka-lukanya : Luka robek pada jari-jari tangan kanan (jari 1,2,3,4,5

b. Diagnosis : Beberapa luka robek, Fraktur bank proximal jari 2-4 -
kanan, fr phalanx jari

c. ~~Perawatan dan tindakan yang dilakukan~~ berobat jalan /
obat-obatan

6. Tindakan medis yang dilakukan : Perawatan dan tindakan

7. Setelah selesai pengobatan
a. Sembuh tanpa cacat
b. Cacat Anatomis akibat kehilangan anggota badan, jelaskan (tunjukkan juga pada gambar)

c. Apabila terdapat cacat tetapi tidak mengakibatkan kehilangan anggota badan, berapa persen berkurangnya fungsi daripada anggota badan yang cacat tersebut : 16 % terbilang (enam belas persen)
d. Memerlukan prothese / orthese

8. Setelah sembuh ia dapat melakukan pekerjaan : biasa (tingkat & tidak dapat bekerja kembali)
terhitung tanggal

9. Lamanya perawatan / pengobatan : dari tanggal 1 JUNI 2001 s/d tanggal 17 Juli 2001

10. Diberikan istirahat : dari tanggal 1 JUNI 2001 s/d tanggal 17 Juli 2001

11. Tanggal meninggal dunia : -

Dibuat oleh dokter : Rumah Sakit / Puskesmas * * * * * "Dr. H. KUESNADI" No.
Alamat : Jl. Kapten Piere Tendean No. : 3 Telp. : 421263&421974 Bc

Dibuat dengan sesungguhnya di BONDOWOSO
pada tanggal 31 Juli 2001

Dokter Pemeriksa,

Dr. ALIT ARTHANA
NIP. : 140 122 540

* Coret yang tidak perlu.

Keterangan tambahan :
- Warna Putih, Merah dan Merah Jambu ke Kender
Tenaga Kerja setempat / Terdekat
- Warna Kuning untuk arsip Perusahaan
- Warna Hijau dan Biru untuk badan Penyelenggara

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. 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

perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Mengingat :

Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan persetujuan bersama antara

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

MEMUTUSKAN :

**Menetapkan :
UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN.
TENTANG**

a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik 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.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang

perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- 22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- 23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
- 24. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
- 25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- 26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
- 27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
- 28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
- 29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
- 30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

- 7. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- 8. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
- 9. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
- 20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- 21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan

- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :

CITRA UMBARA BANDUNG - 9

pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

31. Pegawai ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

32. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- 1. memberdayakan dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

3 - CITRA UMBARA BANDUNG

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

- a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- 3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 8

- 1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- 3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

(3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 17

(1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila di dalam pelaksanaannya ternyata :

- a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
- b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.

(2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

(3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.

(4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

(5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada

ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.

(6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

(1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

(2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.

(3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

(4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.

(5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 25

- (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 26

- (1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan :
 - a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;

- b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan
- c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.

(2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 27

- (1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.
- (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

Pasal 28

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelatihan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

(1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.

(2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.

(3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

(1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.

(2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.

(3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 31

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 32

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur :
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;

tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 37

- 1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- 2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

- 1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- 2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan

Pasal 39

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi

sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

- (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
- (4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pasal 43

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan :
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;

- b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 46

- (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

- b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
- c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
- d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 44

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 45

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib :
- a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan

Pasal 48

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 49

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

**BAB IX
HUBUNGAN KERJA**

Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51

(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesesuaian, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6)

Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- 3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- 4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- 5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 63

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Penyandang Cacat

Pasal 67

(1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2 Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan :

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

3) Ketentuan mengenai... dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 73

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 74

(1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
 (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyedaiakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyedaiakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau

Pasal 70

1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat :

- a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat :

- a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
- c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

- (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Paragraf 3
Perempuan**

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

- b. menjaga kesulitaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

**Paragraf 4
Waktu Kerja**

Pasal 17

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :

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

b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan

d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesustilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal

diseleenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- 1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- 2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- 3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan

- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Pasal 94**
- lam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan jangian tetap maka besarnya upah pokok sedikit-
- tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - c. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - e. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - f. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan

Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tugas kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

**Bagian Ketiga
Kesejahteraan**

dikannya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ditetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam

-) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
-) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 102

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan; mengembangkan

CITRA UMBARA BANDUNG - 57

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

56 - CITRA UMBARA BANDUNG

(3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha

Pasal 105

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 106

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

**Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit**

Pasal 107

(1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
(2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :

- a. Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
(4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan**

a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

b. Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 109

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 110

- (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal III

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat
- hak dan kewajiban pengusaha;
 - hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - syarat kerja;
 - tata tertib perusahaan; dan
 - jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

(2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

(4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.

(5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.

(2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

(3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.

(4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

(1) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.

(2) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 114

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 115

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketujuh

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

(1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

(2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

(3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

(4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut

dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pasal 117

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 118

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 119

(1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan

Pasal 121

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 122

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Pasal 123

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 120

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 124

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 125

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 126

1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 127

) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.

) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 128

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 129

(1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

(2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama

memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

- (1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (*merger*) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 132

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama

diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 130

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada

selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 134

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 135

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

(1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau

serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Paragraf 2
Mogok Kerja

Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138

(1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

(2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya

membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 140

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

- 1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
- 2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- 4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja

Pasal 144

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapat upah.

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (*lock out*)

Pasal 146

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.

- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 143

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 147

Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pasal 148

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*); dan
- b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*).

(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (*lock out*) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahakan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan

(lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus

mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. :

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan

- d. perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya bertempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
- a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari satu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila satu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- 2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- 3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- 4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh apabila pekerja/buruh melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) dan ayat (2)

- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih :
50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
 - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/

Pasal 161

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 167

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikatkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun

di perusahaan, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

(3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

(3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 169

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesucilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 159, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterimanya.

Pasal 171

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud pada Pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 159 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 159 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 159 ayat (4).

Pasal 176

pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai engawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi an independen guna menjamin pelaksanaan peraturan erundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177

egawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana imaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau ejabat yang ditunjuk.

Pasal 178

- 1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- 2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 179

- 1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

Pasal 173

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.

- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 174

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 175

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

(2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

BAB XV

PENYIDIKAN

Pasal 182

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI

KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

**Bagian Pertama
Ketentuan Pidana**

Pasal 183

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.

- 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

a. teguran;

b. peringatan tertulis;

c. pembatasan kegiatan usaha;

d. pembekuan kegiatan usaha;

e. pembatalan persetujuan;

f. pembatalan pendaftaran;

g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;

h. pencabutan ijin.

(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB XVII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini.

BAB XVIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka:

CITRA UMBARA BANDUNG - 107

Pasal 188

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 190

(1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-Anak dan Orang Muda di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima atau Dikerahkan dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Undang-undang Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-undang Nomor 7 Pns Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

dinyatakan tidak berlaku lagi.

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkannya

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003

**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA,**

**MEGAWATI
SOEKARNOPUTRI**

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

**SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,**

BAMBANG KESOWO

**LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 2003 NOMOR 39**

110 - CITRA UMBARA BANDUNG

