



**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN
KRUPUK/RAMBAK "ADUHAI" MANGLI, JEMBER**

SKRIPSI



Dipertahankan guna melindungi tenaga kerja dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan program Studi Ilmu Hukum dan mempunyai Gelar Sarjana Hukum

Oleh

**SITI NURUL INAYAH
NIM. 000710101256**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2004**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN
KRUPUK/RAMBAK "ADUHAI" MANGLI, JEMBER**



**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN
KRUPUK/RAMBAK "ADUHAI" MANGLI, JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**SITI NURUL INAYAH
NIM. 000710101256**

Pembimbing

**PROF. DR. TJUK WIRAWAN, S.H.
NIP. 130 287 095**

Pembantu Pembimbing

**I.G.A.N. DIRGHA, S.H., M.S.
NIP. 130 532 005**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2004**

MOTO

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas
keselamatan dan kesehatan kerja[▼]



[▼] (Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan sebagai ungkapan rasa hormat dan terima kasihku kepada :

1. Ayahanda Usman dan Ibunda Djihariah atas segala doa restu yang tulus dan kasih sayang yang tiada putus sampai akhir,
2. Ayahanda Martono dan Ibunda Sawitri di Jakarta yang telah menjadi orang tua asuhku, yang telah membiayai sekolahku mulai dari SMU hingga sekarang, serta yang telah memberikan kasih sayang layaknya orang tua kepada anak kandungnya sendiri;
3. Almamaterku Universitas Jember yang kubanggakan.

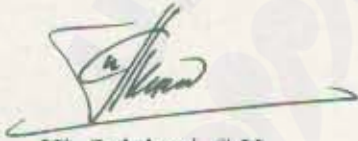
PERSETUJUAN

Skripsi ini dipertahankan dihadapan panitia penguji pada :

Hari : Senin
Tanggal : 28
Bulan : Juni
Tahun : 2004

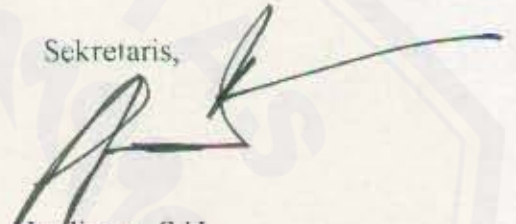
Panitia Penguji :

Ketua,



Hj. Sulaksni, S.H.
NIP. 130 516 490


Sekretaris,



Hardjama, S.H.
NIP. 130 808 983

Anggota Penguji :

1. Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H. : ()
NIP. 130 287 095

2. I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S. : ()
NIP. 130 532 005

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN
KRUPUK/RAMBAK "ADUHAI" MANGLI, JEMBER

Oleh



Siti Nurul Inayah
NIM. 000710101256

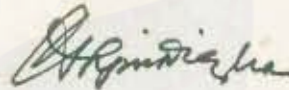
Mengetahui :

Pembimbing,



Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H.
NIP 130 287 095

Pembantu Pembimbing,



I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.
NIP 130 532 005

Mengesahkan

Departemen Pendidikan Nasional RI
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,



Kopong Paron Pius, S.H., S.U.
NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah S.W.T. berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan Kerja di Perusahaan Krupuk/Rambak “Aduhai” Mangli, Jember”.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Pada kesempatan ini, kiranya tidak berlebihan apabila penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H., selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis yang dengan perhatiannya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini;
2. Bapak I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S., selaku Ketua Bagian HTN Fakultas Hukum Universitas Jember dan juga selaku Dosen Pembantu Pembimbing skripsi penulis yang telah membantu membimbing, mengarahkan dan memberikan petunjuk dalam penulisan skripsi ini;
3. Ibu Hj. Sulakni, S.H., selaku Ketua penguji skripsi penulis;
4. Bapak Hardiman, S.H., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember dan juga selaku Sekretaris penguji skripsi penulis;
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Bapak Multazaam Muntahaa, S.H., M.Hum., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Ibu Asmara Budi Sudji, S.H., selaku Sekretaris Bagian HTN Fakultas Hukum Universitas Jember;

9. Bapak Echwan Iriyanto, S.H, Ibu Siti Sudarmi S.H., dan Ibu Laili Furqoni, S.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah memberikan perhatian terhadap kelangsungan studi penulis selama ini;
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang lain, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan;
11. semua tenaga administrasi Fakultas Hukum Universitas Jember;
12. Bapak Wong Kwe Chen, S.E., selaku manager marketing PT Valbury Asia Futures Jember group B yang telah memberikan dispensasi kerja agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
13. semua yang terbaik yang selalu memberikan dorongan semangat kepada penulis yaitu Anshori, Siti Nur Hasanah, Mohammad Holilur Rahman, Mohammad Sholihin, Aditya Wicaksono, Kevin Wibisono, Johnny, Uzie, Efom, Moly, Tina dan spesial Hadi Purnomo;
14. semua pihak yang telah membantu, baik materiil maupun spirituil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga Allah S.W.T. membalas budi baik dan jasa-jasa bapak, ibu, serta pihak-pihak yang berperan mendukung penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga tulisan ini dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum.

Jember, Juni 2004

Siti Nurul Iriyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPEL	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
RINGKASAN	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Umum	3
1.3.2 Tujuan Khusus	3
1.4 Metodologi	4
1.4.1 Pendekatan Masalah.....	4
1.4.2 Sumber Bahan Penelitian	4
1.4.3 Metode Pengumpulan Bahan Penelitian	5
1.4.4 Analisis Bahan Penelitian	6
II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI	7
2.1 Fakta	7
2.2 Dasar Hukum	8
2.3 Landasan Teori	13
2.3.1 Pengertian Perusahaan.....	13
2.3.2 Pengertian Usaha Kecil	14
2.3.3 Pengertian Tenaga kerja	16

2.3.4 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	17
2.3.5 Pengertian Serikat Pekerja	20
2.3.6 Pengertian Perjanjian Kerja	21
III. PEMBAHASAN	25
3.1 Kedudukan Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember	25
3.1.1 Kedudukan Pengusaha Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember	28
3.1.2 Kedudukan Tenaga Kerja Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember	28
3.2 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember	33
3.3 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember	39
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	46
4.1 Kesimpulan	46
4.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
LAMPIRAN 1 :	Formulir Permohonan Tanda Daftar Industri.
LAMPIRAN 2 :	Formulir Laporan Perusahaan Tahunan.
LAMPIRAN 3 :	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 1995 tentang Izin Usaha Industri.
LAMPIRAN 4 :	Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.
LAMPIRAN 5 :	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak.

RINGKASAN

Usaha untuk menjamin penyelenggaraan perusahaan secara efektif dan efisien merupakan salah satu dasar kebijakan pembangunan nasional di bidang ekonomi. Dalam perusahaan itu terjadi hubungan kerja antara tenaga kerja atau pekerja dengan pengusaha. Tenaga kerja merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan berkembang, sehingga sudah sewajarnya apabila perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan diberikan terhadap kesejahteraannya.

Perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember tergolong sebagai industri usaha kecil, yang juga memegang peranan penting dalam mencapai sasaran pembangunan nasional di bidang ekonomi. Sifat peran serta tenaga kerja perusahaan industri tersebut adalah sebagai tenaga kerja borongan, namun tenaga kerja tersebut tidak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produksi perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Padahal tidak jarang dalam bekerja dapat menimbulkan bahaya yang mungkin dikarenakan teknologi yang digunakan.

Sektor industri mempunyai tingkat kecelakaan yang paling menonjol, menurut data Perum ASTEK sejak tahun 1978 sampai dengan 1982. Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan kerugian yang cukup besar, baik material maupun spiritual bagi pengusaha, tenaga kerja, perusahaan dan masyarakat. Jadi, penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember".

Tujuan penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mengkaji tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember?. Penulisan skripsi ini akan membahas mengenai kedudukan perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember dan bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut, serta

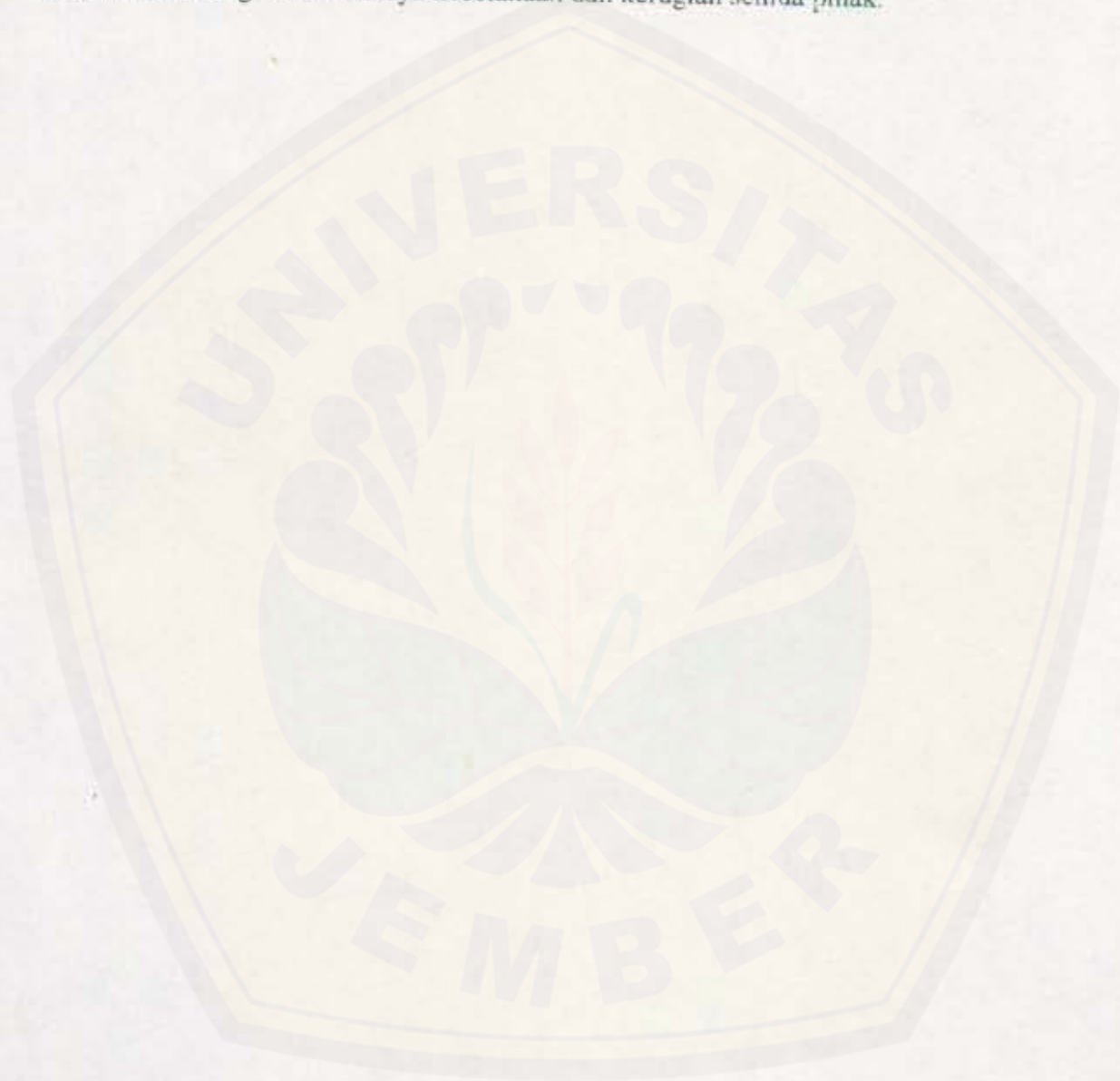
bagaimana perlindungan hukumnya terhadap tenaga kerja perusahaan tersebut dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerjanya?

Penulisan skripsi ini, menggunakan pendekatan masalah secara yuridis normatif yang didukung dengan data empiris. Sumber bahan penelitiannya berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Selain itu metode pengumpulan bahan penelitiannya menggunakan metode bahan pustaka, wawancara dan pengamatan. Metode analisis bahan penelitiannya menggunakan metode deskriptif kualitatif dan penarikan kesimpulannya menggunakan metode deduktif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedudukan perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember adalah legal terbukti dengan izin berupa Tanda Daftar Industri dari Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal yang bernomor registrasi 503/722/436.314/2004. Perusahaan tersebut tergolong sebagai perusahaan industri kecil dan tenaga kerjanya bersifat borongan, namun perusahaan tetap diwajibkan untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 15 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian. Kenyataannya, perusahaan tersebut belum melaksanakan peraturan tersebut, sehingga hal ini berdampak terhadap tenaga kerja, yaitu tenaga kerja tersebut tidak mendapat perlindungan hukum. Apabila tenaga kerja tertimpa kecelakaan kerja, maka perusahaan diwajibkan untuk membayar tunjangan sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja sehubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan kerja tersebut, diperlukan kerjasama antara tenaga kerja, perusahaan dan pemerintah. Tenaga kerja dan perusahaan diharapkan untuk mengetahui dan menyadari tentang hak dan kewajiban masing-masing. Salah satu hak tenaga kerja adalah mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan perusahaan wajib untuk memenuhi hak tenaga kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kemampuan perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pasal 100 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja juga memberikan

keuntungan bagi perusahaan, yaitu perusahaan menjadi berkerabang dan tujuan untuk mencari keuntungan juga tercapai. Pemerintah juga diharapkan untuk mengadakan penyuluhan dan pengawasan, agar tenaga kerja dan perusahaan menyadari bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kebutuhan dasar kerja untuk menghindari bahaya kecelakaan dan kerugian semua pihak.





I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu dasar kebijakan pembangunan nasional dibidang ekonomi adalah usaha untuk menjamin penyelenggaraan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Molengraaff, suatu perusahaan harus memenuhi unsur-unsur yaitu terus-menerus, bertindak keluar, bertujuan untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang untuk mengadakan perjanjian perdagangan (Hadhikusuma dan Sumantoro, 1996:4). Pasal 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, menyebutkan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan buruh dengan tujuan mencari keuntungan baik milik swasta maupun milik negara.

Hubungan kerja antara tenaga kerja atau pekerja dan pengusaha terjadi di dalam perusahaan. Hubungan kerja tersebut terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari majikan dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan memberi upah (Soepomo, 1990:1). Ciri-ciri hubungan kerja ini adalah adanya pekerjaan, adanya upah dan adanya perintah pengusaha kepada tenaga kerja. Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan mempunyai potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya bila mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya (Manulang, 1995:129).

Dalam mencapai sasaran pembangunan nasional di bidang ekonomi, industri memegang peranan yang menentukan dan oleh karenanya perlu dikembangkan secara seimbang dan terpadu dengan meningkatkan peran serta masyarakat secara aktif. Seperti halnya perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember yang tergolong sebagai industri usaha kecil, dalam proses produksinya memanfaatkan peran serta masyarakat sekitar untuk mencari keuntungan. Otomatis masyarakat juga merasa beruntung dengan tersedianya lapangan pekerjaan tersebut, karena dengan bekerja di sana masyarakat akan

mendapatkan penghasilan atau upah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup mereka dan keluarganya.

Sifat peran serta tenaga kerja perusahaan krupuk/ranibak tersebut adalah sebagai tenaga kerja borongan, sehingga mempunyai karakteristik tersendiri dalam hal hubungan kerja, pelaksanaan pekerjaan dan penerimaan upah dari waktu ke waktu tidak teratur. Selain itu, tenaga kerja tersebut tidak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi perusahaan. Padahal tidak jarang dalam bekerja dapat menimbulkan bahaya yang mungkin dikarenakan teknologi yang digunakan, sehingga memerlukan teknik pengendalian untuk mengurangi dampak negatif terhadap tenaga kerja dan masyarakat serta lingkungan.

Menurut data Perum ASTEK sejak tahun 1978 sampai dengan tahun 1982 telah terjadi kasus kecelakaan kerja sebanyak 65.067 kasus dengan pembayaran jaminan kecelakaan kerja sebesar Rp. 6,5 miliar untuk 46.515 kasus yang diselesaikan. Tingkat kekerapan kecelakaan yang paling menonjol salah satunya adalah sektor industri. Tidak dapat dipungkiri bahwa kecelakaan dalam industri yang menerapkan teknologi sederhana atau tradisional juga dapat menimbulkan kerugian cukup besar pada sumber daya manusia (Tim Penulis Modul, 1992:164). Setiap perluasan kesempatan kerja juga diperlukan perlindungan terhadap tenaga kerja, terutama masalah keselamatan dan kesehatan kerja, sebab kecelakaan kerja dapat mengakibatkan kerugian yang cukup besar baik material maupun spiritual bagi pengusaha, tenaga kerja, perusahaan dan masyarakat.

Perlindungan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya, baik pekerja tetap maupun pekerja borongan, sebab tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan nasional di bidang ekonomi. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul “Perindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Krupuk/Rambak “Aduhai” Mangli, Jember”.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas, dirumuskan sebagai berikut :

1. bagaimana kedudukan perusahaan krupuk/rambak “Aduhai” Mangli, Jember ?
2. bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan krupuk/rambak “Aduhai” Mangli, Jember?
3. bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan krupuk/rambak “Aduhai” Mangli, Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan ilmu hukum yang telah diperoleh diperkuliahan dengan praktik yang terjadi di dalam kehidupan masyarakat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penulisan skripsi ini merupakan tujuan yang berkaitan dengan obyek penelitian, yaitu untuk dapat mengetahui jawaban mengenai :

1. kedudukan perusahaan krupuk/rambak “Aduhai” Mangli, Jember;
2. pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan krupuk/rambak “Aduhai” Mangli, Jember;

3. perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember.

1.4 Metodologi

Metodologi merupakan unsur yang mutlak harus ada dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Metodologi pada hakikatnya memberikan pedoman, tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisis dan memahami lingkungan yang dihadapinya (Soekanto, 1986:6). Adapun metode penelitian ini adalah :

1.4.1 Pendekatan Masalah

Guna memperoleh jawaban permasalahan maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan masalah secara hukum normatif yang didukung data empiris, yaitu pendekatan dengan menelaah materi perundang-undangan yang berlaku saat ini, dan didukung dengan penelitian secara langsung dari masyarakat di lapangan berkaitan dengan obyek yang diteliti. Data empiris diperoleh dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan di perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember; Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal; Dinas Tenaga Kerja dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Cabang Kabupaten Jember.

1.4.2 Sumber Bahan Penelitian

Sumber bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (Soekanto, 1986:51). Cara yang dilakukan adalah pengamatan langsung di lapangan dan wawancara dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman, tetapi masih memungkinkan adanya variasi-variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Data sekunder dilihat dari sudut kekuatan mengikatnya, digolongkan menjadi :

- a. bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, yurisprudensi, traktat dan bahan hukum yang masih berlaku;
- b. bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum;
- c. bahan hukum tertier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia dan indeks kumulatif (Soekanto, 1986:51-52).

1.4.3 Metode Pengumpulan Bahan Penelitian

Dalam mengumpulkan bahan penelitian ini, alat yang digunakan adalah :

1. Studi Dokumen

Studi Dokumen merupakan suatu alat pengumpul data yang dilakukan melalui data tertulis dengan mempergunakan "content analysis". Studi dokumen tersebut berupa peraturan perundang-undangan, hasil-hasil penelitian hukum dan kamus (Soekanto, 1986:21).

2. Wawancara

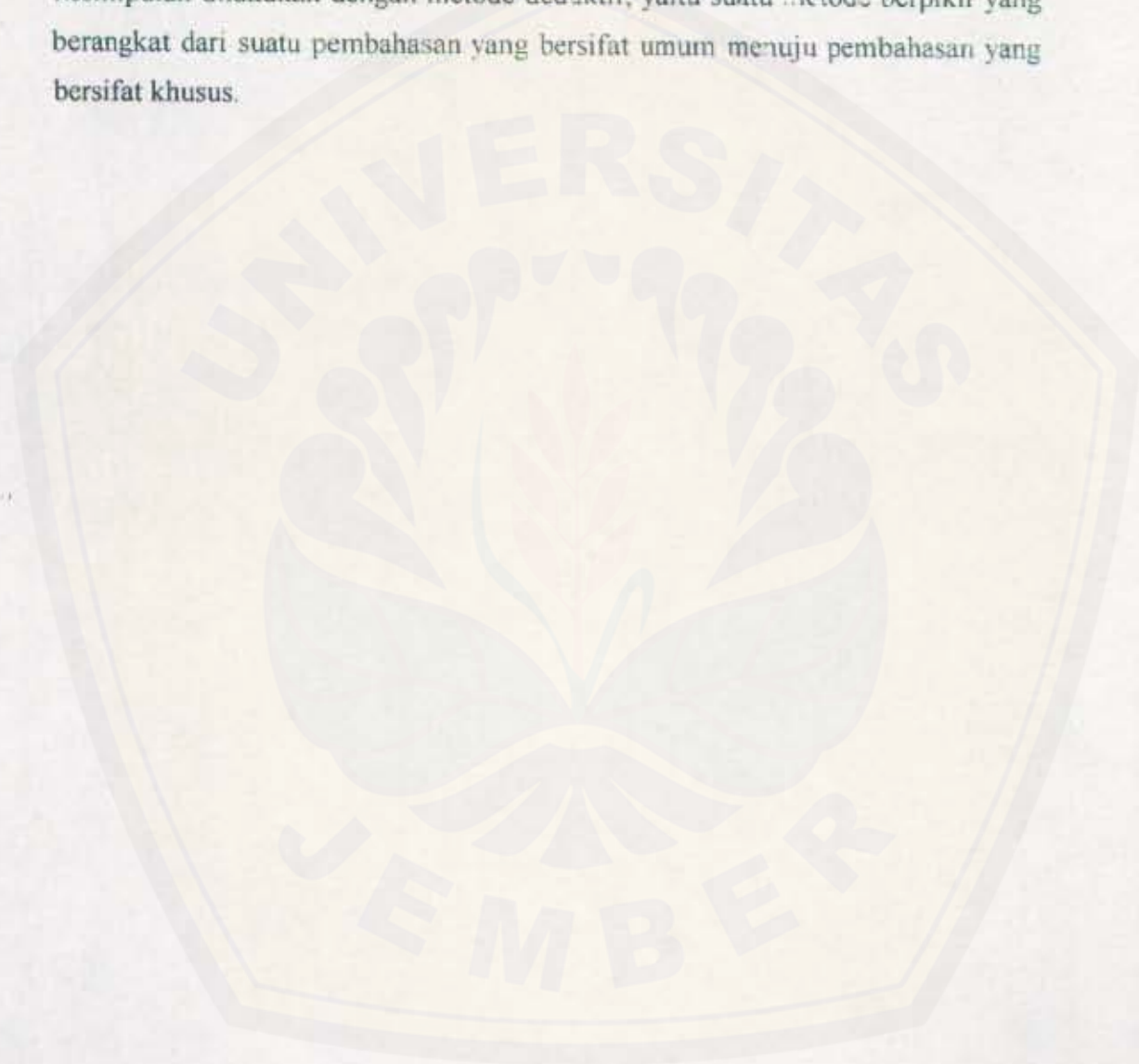
Wawancara sebagai alat pengumpul data yang berfungsi untuk membuat deskripsi atau penjelajahan, dan salah satu keuntungan wawancara adalah memungkinkan peneliti untuk mendapatkan keterangan dengan lebih cepat (Soekanto, 1986:25).

3. Pengamatan

Pengamatan sebagai alat pengumpul data yang bertujuan untuk memperoleh data yang menyeluruh dari perilaku manusia sebagaimana di dalam kenyataannya, untuk mendapatkan deskripsi yang relatif lengkap mengenai kehidupan sosial atau salah satu aspeknya dan untuk mengadakan penjelajahan (Soekanto, 1986:22).

1.4.4 Analisis Bahan Penelitian

Bahan yang diperoleh dari studi dokumentasi, wawancara dan pengamatan, akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara memberikan gambaran atau penjelasan tentang obyek permasalahan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif, yaitu suatu metode berpikir yang berangkat dari suatu pembahasan yang bersifat umum menuju pembahasan yang bersifat khusus.





II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

Perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember merupakan perusahaan perorangan yaitu milik H. Yusuf Anwar, yang beralamat di Jalan Tanjung nomor 46 Lingkungan Krajan, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Perusahaan ini cukup besar dan mempunyai kurang lebih 35 tenaga kerja harian lepas. Perusahaan menggunakan pekerja harian lepas, karena pekerjaan yang dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam satu bulan dan tidak terikat pada jam kerja yang secara umum berlaku di perusahaan. Hal ini sesuai dengan pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

Produksi krupuk/rambak masih menggunakan cara tradisional. Perusahaan ini mampu memproduksi krupuk/rambak sebanyak 1 sampai dengan 1,5 kuintal per hari bergantung pada cuaca. Apabila cuaca tidak cerah atau musim hujan, maka produksi krupuk/rambak kurang dari 1,5 kuintal per hari.

Tenaga kerja perusahaan krupuk/rambak tersebut mendapatkan upah yang besarnya tidak tentu sesuai dengan hasil pekerjaannya dan dibayar dalam seminggu sekali atau harian. Pekerjaan menjilid untuk satu pak yang berisi 25 atau 30 bungkus rambak diupah Rp. 250,00 dan Rp. 300,00. Apabila pekerja dapat menjilid 50 pak yang berisi 25 bungkus rambak berarti $\text{Rp. } 250,00 \times 50 \text{ pak} \times 7$ hari, maka pekerja tersebut akan mendapat upah sebesar Rp. 37.500,00 seminggu.

Pekerjaan menjilid masih menggunakan lampu oblek yang berasap hitam. Selain itu, pekerjaan ini juga bergantung pada kecepatan tangan, semakin cepat menjilid maka upah yang dibayarkan semakin besar juga. Begitu pula dengan jenis pekerjaan yang lain, seperti :

1. merebus dan memotong rambak menjadi bentuk besar-besar sehari diupah Rp. 18.000,00 per kuintal;
2. memotong rambak menjadi bentuk kecil-kecil sehari diupah Rp. 25.000,00 per kuintal;

3. menjemur rambak sehari diupah Rp. 10.000,00 tanpa melihat jumlah rambak yang dijemur;
4. menggoreng rambak sehari diupah Rp. 10.000,00 per satu penggorengan besar dengan isi penuh.

Pembayaran upah setiap jenis pekerjaan baik merebus, memotong, menjemur menggoreng maupun menjilid, bergantung dengan besarnya jumlah krupuk/rambak yang direbus, dipotong, dijemur, digoreng atau dijilid.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa pekerjaan borongan tersebut bergantung pada kemampuan setiap pekerja. Hal ini sebenarnya berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, sebab apabila para pekerja kecelakaan atau sakit, maka tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Padahal meskipun hanya sebagai tenaga kerja borongan, namun sangat berperan terhadap proses produksi perusahaan krupuk/rambak tersebut.

2.2 Dasar Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
Pasal 27 ayat (1) :
“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.
Pasal 27 ayat (2) :
“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan
Pasal 2 :
“Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan buruh”.

3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil

Pasal 1 angka 1:

“Usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini”.

4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian

Pasal 1 angka 2 :

“Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengelola bahan mentah, bahan baku barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri”.

Pasal 13 ayat (1) :

“Setiap pendirian perusahaan industri baru maupun setiap perluasannya wajib memperoleh izin usaha industri”.

Pasal 14 ayat (1) :

“Sesuai dengan izin usaha industri yang diperolehnya berdasarkan pasal 13 ayat (1), perusahaan industri wajib menyampaikan informasi industri secara berkala mengenai kegiatan dan hasil produksinya kepada pemerintah”.

5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 1995 tentang Izin Usaha Industri

Pasal 1 ayat (1) :

“Industri, Kelompok Industri, Jenis Industri, Bidang Usaha Industri, dan Perusahaan Industri adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1984”.

Pasal 2 ayat (1) :

“Setiap pendirian Perusahaan Industri wajib memperoleh izin usaha industri”.

Pasal 2 ayat (2) :

“Perusahaan Industri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berbentuk perorangan, perusahaan persekutuan atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia.”

Pasal 3 ayat (1) :

“Jenis industri tertentu dalam Kelompok Industri Kecil dikucualikan dari kewajiban untuk memperoleh izin industri”.

Pasal 3 ayat (2) :

“Jenis Industri tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan”.

Pasal 3 ayat (3)

“Terhadap jenis industri tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diberikan Tanda Daftar Industri dan dapat diberlakukan sebagai izin”.

Pasal 4 ayat (2) :

“Izin Usaha Industri diberikan kepada Perusahaan Industri yang telah memenuhi semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan telah selesai membangun pabrik dan sarana produksi”.

6. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Pasal 3 ayat (2) :

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum”.

7. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 4 ayat (1) :

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya”.

Pasal 10 :

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.”

8. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 50 :

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

Pasal 51 ayat (1) :

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Pasal 86 ayat (1) :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama”.

Pasal 99 ayat (1) :

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Pasal 100 ayat (1) :

“Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, fasilitas beribadah dan fasilitas kesehatan”.

Pasal 100 ayat (2) :

“Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan”.

9. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Pasal 13 :

“Barang siapa akan memasuki sesuatu tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk kesehatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”.

10. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 1 angka (1) :

“Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sesuatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Pasal 3 ayat (2) :

“Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”.

Pasal 4 ayat (1) :

“Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini”.

11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 2 ayat (1) :

“Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini, terdiri dari:

A. Jaminan berupa uang yang meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan kerja;
2. Jaminan Kematian;
3. Jaminan Hari Tua;

B. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan kesehatan”.

12. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja

Pasal 1 :

“Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja”.

Pasal 2 :

“Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir”.

13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-03/Men/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak

Pasal 2 ayat (1) :

“Pengusaha wajib mengikutsertakan seluruh tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara.”

14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

Pasal 3 :

“Pada dasarnya semua peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap pekerja tanpa membedakan statusnya.”

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian Perusahaan

Perusahaan merupakan salah satu pengertian ekonomi yang juga masuk ke dalam lapangan Hukum Perdata, khususnya Hukum Dagang. Istilah perusahaan masuk ke dalam Hukum Dagang menggantikan istilah “pedagang”.

Kata “perusahaan” di dalam bahasa Indonesia mempunyai 2 (dua) pengertian yaitu :

- a. *onderneming*, artinya suatu bentuk hukum dari perusahaan seperti misalnya PT, Firma, CV. Apabila dikatakan *onderneming*, maka merujuk pada bentuk hukumnya, yaitu :
 1. Badan Hukum; atau
 2. Bukan Badan Hukum.
- b. *bedrijf*, artinya kesatuan teknik untuk produksi seperti misalnya industri rumah tangga, kerajinan, atau pabrik.

Menurut Pemerintah Belanda (Menteri Kehakiman Belanda) yang pada waktu itu membacakan "memorie van toelichting" dari rencana undang-undang "Wetboek van Koophandel" di depan parlemen, menjelaskan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba bagi dirinya sendiri (Hadikusuma dan Sumantoro, 1996:3-4).

Sedangkan menurut pasal 1 angka 6 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 (Wijoyo (Ed), 2003:3).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat diketahui bahwa dalam perusahaan terdiri atas pemilik atau pengusaha baik swasta maupun negara, pengurus, tenaga kerja atau pekerja, modal dan menghasilkan produksi berupa barang-barang atau jasa serta bertujuan untuk mencari keuntungan.

2.3.2 Pengertian Usaha Kecil

Pengertian usaha kecil dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, meliputi :

- a. usaha kecil informal yaitu usaha yang belum terdaftar, belum tercatat, dan belum berbadan hukum seperti petani, industri rumah tangga, pedagang kaki lima dan pedagang keliling;

- b. usaha kecil tradisional yaitu usaha yang menggunakan alat produksi sederhana yang digunakan secara turun-temurun dan/atau berkaitan dengan seni dan budaya yang merupakan kegiatan ekonomi rakyat berskala kecil yang dimiliki dan menghidupi sebagian besar masyarakat.

Usaha kecil juga termasuk kelompok industri. Menurut pasal 1 angka 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, pengertian industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi menjadi barang yang mempunyai nilai lebih untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan rekayasa industri.

Menurut pasal 5 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, dijelaskan bahwa kriteria usaha kecil adalah :

- a. memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan terapat usaha. Kekayaan bersih adalah nilai jual kekayaan usaha (aset) dikurangi kewajibannya;
- b. memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah). Hasil penjualan tahunan adalah hasil penjualan bersih (neto) yang berasal dari penjualan barang dan jasa dari usahanya dalam satu tahun buku;
- c. milik warga negara Indonesia. Maksudnya adalah usaha kecil yang sepenuhnya milik Warga Negara Indonesia. Pemilik usaha kecil tersebut dapat mengelolanya sendiri atau menyerahkan pengelolaannya kepada pihak lain;
- d. berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau usaha besar;
- e. berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum termasuk koperasi.

2.3.3 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pasal 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan pembangunan masyarakat Pancasila yang bertujuan untuk kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Jadi, tenaga kerja harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Hak-hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Hak tersebut bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja;
2. setiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai, namun dalam hubungan kerja harus diusahakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan;
3. setiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk menambah keahlian atau keterampilan kerja. Hal ini diperlukan untuk pembangunan ekonomi karena keterampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja. Tanpa adanya efisiensi dan produktivitas kerja merupakan tujuan pembangunan ekonomi tidak akan tercapai dan mengakibatkan merosotnya hasil produksi serta penghamburan dana, tenaga dan waktu;
4. setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja tersebut adalah untuk memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas nasional;

5. setiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. Serikat pekerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja (Manulang, 1995:7-8).

Hubungan kerja terjadi di dalam perusahaan, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam hubungan kerja ini, para pekerja ikut serta dalam proses produksi dan juga merasa ikut memiliki perusahaan bersama-sama pengusaha. Sebaliknya pengusaha juga memperlakukan para pekerja sebagai partner dalam proses produksi secara manusiawi (Tim Penulis Modul, 1992:29).

Menurut pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-03/Mer./1994 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak, dijelaskan pengertian tentang :

1. Tenaga Kerja Harian Lepas yaitu tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian;
2. Tenaga Kerja Borongan yaitu tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja;
3. Tenaga Kerja Kontrak yaitu tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu.

Pengertian tenaga kerja bermacam-macam, namun semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan berlaku terhadap tenaga kerja tanpa memandang statusnya.

2.3.4 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (perusahaan). Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala tempat kerja baik di darat, di air maupun di udara yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan baik

orang yang bekerja maupun orang yang berada di tempat kerja tersebut. Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :

1. adanya suatu usaha, baik yang bersifat ekonomis maupun sosial;
2. adanya sumber bahaya;
3. adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu (Manulang, 1995:83).

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pengusaha atau pimpinan perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Penanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pengusaha.

Setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja. Menurut pasal 3 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan bahwa syarat-syarat keselamatan kerja bertujuan untuk :

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan bahaya peledakan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian yang berbahaya;
- d. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- e. memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja;
- f. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarnya suhu, kelembaban, debu, asap, kotoran, cuaca dan suara;
- g. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis;
- h. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- i. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- j. memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
- k. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat, lingkungan dan proses kerjanya;
- l. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaan kerja menjadi bertambah tinggi (Wibowo, 2002:360-361).

Pada intinya tujuan usaha keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- a. agar tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat;
- b. agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien;
- c. agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan apapun (Manulang, 1995:86).

Di bawah ini akan diuraikan tentang pengertian keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

1. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah pengetahuan tentang upaya pencegahan kecelakaan kerja yang berhubungan dengan penggunaan mesin, alat, bahan, proses pengolahan dan cara-cara melakukan pekerjaan (Soekemi dkk, 1988:7.2).

Keselamatan kerja berkaitan dengan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, yang tidak diduga semula dan mengacaukan proses suatu aktivitas.

Penyebab kecelakaan kerja ada 4 (empat) faktor yaitu :

a. Faktor manusianya

Misalnya kurang keterampilan dan pengetahuan atau salah penempatan, sehingga tenaga kerja tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik;

b. Faktor materialnya atau peralatannya

Misalnya bahan yang digunakan adalah bahan yang berkualitas rendah, karena lebih murah harganya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan;

c. Faktor sumber bahaya ada 2 (dua) sebab, yaitu :

1. perbuatan berbahaya;

2. kondisi atau keadaan berbahaya;

d. Faktor yang dihadapi

Misalnya kurangnya pemeliharaan atau perawatan mesin-mesin sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna (Manulang, 1995:87-88).

Akibat dari kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Kerugian yang bersifat ekonomis, berupa kerusakan mesin atau bangunan, tunjangan kecelakaan, hilangnya waktu kerja, dan lain-lain;

b. Kerugian yang bersifat non ekonomis, berupa penderitaan manusia yaitu kematian, luka berat atau ringan (Manulang, 1995:88).

2. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan sehat baik fisik, mental maupun sosial sehingga

memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Manulang, 1995:89). Kesehatan kerja ini bermaksud menjaga pekerja dari keadaan yang merugikan kesehatan dan kesulitannya dalam suatu hubungan kerja (Soepomo, 1988:5).

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan kerja adalah :

- a. Faktor fisik yang berupa suara bising, radiasi, getaran mekanis, bau-bauan di tempat kerja dan lain-lain;
- b. Faktor kimia yang berupa gas, cairan, debu, bahan-bahan kimia yang bersifat racun dan lain-lain;
- c. Faktor biologis yang berupa bakteri, virus, jamur dan lain-lain;
- d. Faktor faal yang berupa gerak yang senantiasa duduk atau berdiri, beban kerja yang melampaui batas kemampuan dan lain-lain;
- e. Faktor psikologis yang berupa kerja yang terpaksa, suasana kerja yang tidak menyenangkan, pikiran yang senantiasa tertekan dan lain-lain (Manulang, 1995:89-90).

2.3.5 Pengertian Serikat Pekerja

Menurut pasal 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dijelaskan bahwa pengertian 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.

Maksud dari pengertian:

- a. Bebas adalah serikat pekerja sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya tidak di bawah pengaruh atau tekanan pihak lain.
- b. Terbuka adalah serikat pekerja dalam menerima anggota dan memperjuangkan kepentingan pekerja tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin;

- c. Mandiri adalah serikat pekerja dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;
- d. Demokratis adalah serikat pekerja dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- e. Bertanggung jawab adalah serikat pekerja dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara (Citra Umbara, 2000:25-26).

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, selain itu pekerja dapat berhenti sebagai anggota serikat pekerja.

2.3.6 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Bab 7A buku III KUH Perdata, terdiri dari 3 pasal yaitu pasal 1601, 1612 dan 1603. Menurut pasal 1601a KUH Perdata, dijelaskan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Djumialdji, 1997:17-18).

Menurut pasal tersebut, perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Ada orang di bawah pimpinan orang lain

Adanya pimpinan orang lain berarti ada unsur wenang perintah, sebab tanpa adanya unsur wenang perintah, berarti bukan perjanjian kerja. Adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama. Kedudukan yang tidak sama ini ada sub ordinasi artinya ada pihak yang memerintah dan ada pihak yang diperintah.

- b. Penunaiian kerja

Penunaiian kerja maksudnya melakukan kerja. Obyek perjanjian kerja adalah penunaiian kerja. Penunaiian kerja yang melakukannya adalah manusia itu

sendiri dan upah sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

c. Dalam waktu tertentu

Dalam penunaian kerja, pribadi manusia sangat berhubungan dengan kerja. Hubungan pribadi manusia akan berakhir dengan adanya waktu tertentu. Apabila manusia melakukan pekerjaan selama hidup, maka pribadi manusia akan hilang dan timbul perbudakan, bukan lagi perjanjian kerja.

d. Adanya upah

Menurut pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dijelaskan bahwa pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan atau dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh maupun keluarganya.

Apabila empat persyaratan tersebut dipenuhi, maka perjanjian yang dibuat dinamakan perjanjian kerja, dengan konsekuensi bahwa ada buruh dan majikan. Menurut perundang-undangan Perburuhan di Indonesia, yang disebut buruh dan majikan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. harus ada perjanjian kerja;
2. harus ada hubungan kerja yang "Zakelijk"

Maksud hubungan kerja yang "Zakelijk" yaitu bahwa hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang formil. Lain halnya pada pembantu rumah tangga dengan majikannya adalah hubungan kekeluargaan;

3. buruh harus bekerja pada perusahaan;
4. majikan adalah orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan atau usaha.

Menurut KUH Perdata dapat diketahui bahwa ada 2 macam perjanjian kerja, yaitu:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam pasal 1063e ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi:

Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada 3 macam, yaitu:

1. perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berlakunya ditentukan menurut undang-undang;
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu;
 2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu.
- Perjanjian kerja tersebut, batas maksimal jangka waktunya hanya 6 tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu diatur dalam pasal 1603g ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau dalam peraturan perundang-undangan atau pun menurut kebiasaan, maka hubungan kerja dianggap sebagai perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu.

Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang atau dalam kebiasaan (Djumaldji, 1997:18-26).

Pada pokoknya isi perjanjian kerja tidak boleh melanggar peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban dan kesusilaan. Pada

unumnya, perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana yaitu mengenai upah saja (Djumialdji, 1997:36).

Terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara buruh dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak buruh merupakan kewajiban bagi pihak majikan atau pengusaha, demikian sebaliknya kewajiban buruh merupakan hak majikan atau pengusaha (Djumialdji, 1997:39).

Adapun kewajiban-kewajiban pengusaha adalah:

1. membayar upah;
2. memberi istirahat mingguan dan hari libur;
3. mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja;
4. memberi surat keterangan;
5. bertindak sebagai majikan atau pengusaha yang baik;
6. memberi pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan.

Sedangkan kewajiban-kewajiban buruh adalah:

1. melakukan pekerjaan;
2. mentaati tata tertib perusahaan;
3. wajib membayar denda dan ganti rugi;
4. bertindak sebagai buruh yang baik;
5. mentaati tata tertib rumah tangga majikan atau pengusaha (Djumialdji, 1997:viii).

III. PEMBAHASAN

3.1 Kedudukan Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember

Maksud dari kedudukan perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember adalah status atau keadaan yang sebenarnya tentang perusahaan tersebut, legal atau tidak usahanya. Semua kegiatan usaha baik di bidang industri maupun dagang harus mempunyai legalitas usaha, sebab hal itu berpengaruh terhadap nasib tenaga kerja khususnya berkaitan dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember mempunyai izin dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia dengan nomor SP.054/13.32/89. Selain itu, perusahaan tersebut juga mempunyai Tanda Daftar Industri yang diberlakukan sebagai izin, dari Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal dengan nomor registrasi 503/722/436.314/2004. Kewajiban mendaftarkan tersebut bertujuan untuk inventarisasi data yang berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan industri kecil.

Persyaratan untuk mendapatkan Tanda Daftar Industri adalah sebagai berikut :

1. Surat Keterangan Tempat Usaha (HO/SITU/SIM Pasar/Izin Teknis/Keterangan Desa) sebanyak 1 lembar;
2. Foto copy KTP suami istri sebanyak 2 lembar;
3. Foto copy KK dan Surat Nikah sebanyak 1 lembar;
4. Foto copy Bukti Kepemilikan Tempat Usaha (Sertifikat/Akta/SPPT PBB/SIM Pasar) sebanyak 1 lembar;
5. Formulir Permohonan (SP₁, SP₂) sebanyak 1 set;
6. Apabila Berbadan Hukum (PT/CV/Fa/Koperasi), dilampirkan foto copy;
7. Stop map kertas sebanyak 2 lembar;
8. Materai tempel untuk SP₁ @ Rp. 6000,00 sebanyak 3 lembar.

❖ Persyaratan umum yang harus dipenuhi adalah :

1. Mengisi Formulir Surat Permohonan Perusahaan (telah disediakan) sebanyak rangkap 2 lembar;

2. Menyiapkan materai Rp. 6000,00 sebanyak 3 lembar;
3. Menyiapkan data perusahaan yang telah ditandatangani pemilik/penanggung jawab, meliputi :
 - a. Nama perusahaan;
 - b. Alamat dan nomor telepon perusahaan;
 - c. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
 - d. Besarnya modal usaha;
 - e. Jumlah tenaga kerja;
 - f. Jenis usaha/kegiatan pokok;
 - g. Menyiapkan map kertas.

❖ Ketentuan tarif dan pengelolaan biaya administrasi adalah :

- a. Usaha Besar (modal bersih diluar tanah dan bangunan lebih dari Rp.501.000.000,00) = Rp. 100.000,00
- b. Usaha Menengah (modal bersih diluar tanah dan bangunan antara Rp.201.000.000,00 sampai dengan Rp. 500.000.000,00) = Rp. 50.000,00
- c. Usaha Kecil (modal bersih diluar tanah dan bangunan antara Rp 5.000.000,00 sampai dengan Rp. 200.000.000,00) = Rp. 25.000,00.

❖ Ketentuan tarif Laporan Produksi Tahunan adalah :

- a. Usaha Besar adalah Rp. 15.000,00
- b. Usaha Menengah adalah Rp. 10.000,00
- c. Usaha Kecil adalah Rp. 5.000,00.

❖ Waktu penyelesaian Tanda Daftar Industri adalah :

Penerbitan Tanda Daftar Industri selambat-lambatnya lima hari kerja sejak diterimanya kelengkapan dokumen dan persyaratan lainnya secara lengkap.

Berdasarkan hasil penelitian, tanda daftar industri dapat diterbitkan meskipun data perusahaan sebagai persyaratan umum tidak terpenuhi, suatu contoh NPWP tidak harus ditulis, sebab tidak semua pengusaha mendaftarkan menjadi wajib pajak. Jadi, NPWP tidak mutlak sebagai persyaratan dalam memperoleh tanda daftar industri.

Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember tergolong sebagai industri kecil karena modalnya hanya sebesar antara Rp. 5.000.000,00 sampai

dengan Rp. 200.000.000,00, sehingga biaya administrasi untuk penerbitan tanda daftar industri sebesar Rp. 25.000,00. Tanda daftar industri dilakukan penggantian setiap 5 tahun sekali. Setelah mendapatkan tanda daftar industri, setiap perusahaan industri diwajibkan untuk membuat laporan perusahaan tahunan berupa formulir yang telah disediakan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal. Laporan perusahaan tersebut berisi tentang informasi industri mengenai kegiatan dan hasil produksinya. Informasi industri merupakan data perusahaan industri yang nyata, benar dan lengkap yang diperlukan bagi dasar pengaturan, pembinaan dan pengembangan bidang usaha industri tersebut.

Kewajiban pemerintah terhadap perusahaan industri adalah melakukan pembinaan dan pengembangan berupa bimbingan dan penyuluhan secara rutin mengenai teknik dan manajemen yang meliputi bidang produksi, pengolahan, pemasaran, sumber daya manusia dan teknologi. Pembinaan dan pengembangan tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan klasifikasi dan tingkat perkembangan usaha yang bersangkutan. Maksud dari klasifikasi adalah penggolongan usaha yang dilakukan oleh pemerintah berdasarkan nilai kekayaan bersih atau penjualan tahunan dengan memperhatikan kondisi nyata berbagai jenis dan lapisan usaha.

Apabila pemilik perusahaan industri dengan sengaja tidak melakukan izin usaha industri dan tidak menyampaikan informasi industri secara berkala kepada pemerintah, maka dikenai sanksi pidana penjara selama-lamanya lima tahun atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 25.000.000,00. Selain itu, juga dikenai sanksi administrasi sebagai hukuman tambahan berupa pencabutan izin usaha industri bagi perusahaan yang telah mempunyai izin usaha, namun tidak menyampaikan informasi industri secara berkala kepada pemerintah. Bagi pemilik perusahaan industri yang melanggar kewajiban tersebut karena kelalaiannya, maka dipidana penjara selama-lamanya satu tahun atau denda sebanyak-banyaknya Rp1.000.000,00 dengan hukuman tambahan pencabutan izin usaha industrinya. Hal ini sesuai dengan pasal 24 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian.

Kedudukan perusahaan tidak terlepas dari kedudukan pengusaha dan tenaga kerjanya, sebab mereka merupakan pelaku dalam menjalankan perusahaan. Dalam hal ini, penulis juga akan membahas tentang kedudukan pengusaha dan tenaga kerja perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember.

3.1.1 Kedudukan Pengusaha Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember

Kedudukan pengusaha perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember adalah orang perseorangan yang menjalankan perusahaan milik sendiri, yaitu H. Yusuf Anwar. Pengusaha tersebut tidak menjadi anggota organisasi pengusaha, namun dia mampu bertahan selama lebih dari lima tahun dalam menjalankan perusahaannya meskipun persaingan usaha krupuk/rambak semakin ketat di Jember.

3.1.2 Kedudukan Tenaga Kerja Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember

Berdasarkan hasil penelitian, tenaga kerja perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember tergolong sebagai tenaga kerja borongan dan tenaga kerja tersebut tidak terdaftar, baik di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) cabang Jember maupun di Dinas Tenaga Kerja Jember. Padahal apabila tenaga kerja terdaftar, maka mereka akan dilindungi dan dibantu dalam hubungan kerja di perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor tertentu yang menjadi kendalanya.

A. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Cabang Jember

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia merupakan wadah tunggal organisasi pekerja di Indonesia. Satu-satunya wakil para pekerja adalah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh yang bertujuan untuk:

1. melindungi dan membea kepentingan pekerja/buruh;
2. meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara, persyaratan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh adalah :

- a. sifatnya sukarela;
- b. mengisi formulir yang telah disediakan;
- c. menyerahkan foto ukuran 3 x 4 sebanyak 2 lembar;
- d. membayar uang pangkal sekali pada saat mendaftar;
- e. membayar iuran setiap bulan.

Faktor-faktor yang menjadi kendala tenaga kerja tidak mendaftar sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh adalah :

1. Faktor internal

Faktor internal lebih banyak dipengaruhi oleh kemauan tenaga kerja itu sendiri, misalnya :

- a. tenaga kerja menganggap bahwa dia telah bekerja dan mendapat upah, hal itu sudah cukup baginya;
- b. tenaga kerja tidak mengetahui tentang pengertian dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan diluar tenaga kerja, misalnya :

- a. persyaratan untuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dianggap rumit, sehingga tenaga kerja malas untuk mengurusinya;
- b. tidak ada satupun tenaga kerja yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh di lingkungan sekitarnya, sehingga tidak ada yang mendorong atau memberi contoh.

Akibat tenaga kerja perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember tidak terdaftar sebagai anggota serikat pekerja adalah tidak adanya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara pekerja dengan pengusaha. Menurut pasal 1 huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan KKB, dijelaskan bahwa pihak-pihak dalam pembuatan KKB adalah serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. KKB merupakan suatu peraturan dasar bagi perjanjian

kerja, yang pada umumnya memuat syarat-syarat kerja. Peranan pemerintah dalam pembuatan KKB adalah untuk mendorong pengusaha dan pekerja agar mau berunding bersama untuk membuat KKB tersebut (Manulang, 1995:75-77).

KKB sangat besar manfaatnya bagi pekerja dan pengusaha, karena :

- a. KKB dibuat melalui musyawarah antara kedua pihak, sehingga mereka akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakannya;
- b. KKB memuat hak dan kewajiban kedua pihak secara tertulis, sehingga akan menciptakan ketenangan kerja dalam usaha sebab masing-masing pihak menyadari tentang hak dan kewajibannya.

Tidak adanya KKB antara pengusaha dan tenaga kerja perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember berarti tidak ada kesepakatan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pengusaha dan tenaga kerja perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember secara tidak langsung telah melakukan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja, sebab telah memenuhi syarat perjanjian kerja yaitu adanya hubungan kerja, penunaian kerja, adanya upah dan dalam waktu tertentu.

Perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja perusahaan tersebut tergolong sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, karena waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan. Bentuk perjanjian kerjanya dibuat secara lisan. Hal ini sesuai dengan pasal 51 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Perjanjian lisan pada dasarnya dengan keterangan pekerja kepada pengusaha : "saya sanggup bekerja di perusahaan Anda" dan jawaban pengusaha : "baik", maka terjadilah perjanjian kerja dengan sah (Soepomo, 1990:61). Pernyataan itu menunjukkan bahwa kedua pihak telah terikat dalam hubungan kerja, akan tetapi perjanjian kerja secara lisan mempunyai beberapa kebaikan dan keburukan.

A. Keباikan perjanjian kerja secara lisan adalah :

1. penjelasan dapat dilakukan secara langsung dan mendetail;
2. dapat menimbulkan komunikasi timbal balik secara langsung;
3. dapat menimbulkan partisipasi secara langsung;
4. dapat dilakukan oleh masyarakat dengan kondisi apapun, sebab tidak berpengaruh terhadap latar belakang pendidikan dan kemampuan yang berbeda dari tenaga kerja;
5. tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membuat perjanjian kerja secara lisan.

B. Keburukan perjanjian kerja secara lisan adalah :

1. tidak dapat digunakan sebagai bahan otentik yang dapat didokumentasikan;
2. kurang tegas;
3. tidak dapat dipakai sebagai pegangan yang lebih pasti;
4. dapat menimbulkan perselisihan, jika salah satu pihak ada yang melanggar perjanjian kerja;
5. lebih menguntungkan pengusaha sebagai pihak yang berkuasa.

Sebenarnya perjanjian kerja secara lisan tidak menguntungkan posisi tenaga kerja, karena hal itu berpotensi untuk dimanfaatkan secara tidak adil oleh pengusaha. Kalau itu terjadi, maka tenaga kerja tidak mempunyai bukti yang kuat untuk membela diri, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam, perjanjian kerja secara lisan merupakan perjanjian kerja yang praktis, sederhana dan mudah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja, isi perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja perusahaan kerupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember hanya memuat besarnya upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya. Dalam perjanjian kerja ini, pengusaha telah melakukan kewajibannya yaitu membayar upah, memberi istirahat mingguan dan hari libur, mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja serta bertindak sebagai majikan yang baik. Sedangkan tenaga kerja telah melakukan kewajibannya yaitu melakukan pekerjaan, mentaati tata tertib perusahaan dan bertindak sebagai buruh yang baik.

B. Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, pengusaha wajib melaporkan tentang tenaga kerja di perusahaannya kepada pejabat yang ditunjuk. Laporan tersebut sebagai bahan informasi resmi bagi pemerintah dalam menetapkan kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, tenaga kerja perusahaan krupuk/rambak "Aduhei" Mangli, Jember tidak terdaftar sebagai anggota serikat pekerja, maka seharusnya pengusaha melaporkan tenaga kerjanya pada Dinas Tenaga Kerja, sehingga tenaga kerja perusahaan tersebut diperhatikan dan diakui keberadaannya dalam hubungan kerja meskipun hanya sebagai tenaga kerja harian lepas.

Menurut pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, dijelaskan bahwa pengusaha wajib memuat dan memelihara daftar pekerja harian yang dipekerjakannya, dengan mempergunakan bentuk terlampir dan menyampaikan 1 eksemplar kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dengan waktu selambat-lambatnya 7 hari sejak mempekerjakan pekerja harian lepas termasuk jika terjadi penambahan, pengurangan atau pengurangan pekerja harian lepas. Apabila melanggar pasal tersebut, akan diancam pidana dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,00 sesuai dengan pasal 9 peraturan tersebut.

Pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban untuk melaporkan tenaga kerjanya juga akan dikenai sanksi pidana kurungan selama-lamanya tiga tahun atau denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,00 sesuai dengan pasal 10 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan. Apabila pelanggaran tersebut tetap diulangi untuk kedua kali atau lebih, maka hanya akan dijatuhi pidana kurungan.

Kenyataannya, saat ini masih banyak tenaga kerja yang belum terdaftar pada instansi terkait dan ternyata pengusaha juga tidak dikenai sanksi pidana walaupun melakukan pelanggaran berulang kali. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan tidak berlaku secara efektif dalam praktik di

lapangan. Selain itu, dapat terlihat bahwa tenaga kerja yang mempunyai peran serta dalam perusahaan, tidak mendapat tempat sebagai partner pengusaha dalam hubungan kerja, sebab keberadaannya tidak begitu penting untuk diakui.

3.2 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember

Berdasarkan hasil penelitian, keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember masih belum dilaksanakan. Hal ini tampak pada tidak adanya peraturan dan sarana keselamatan dan kesehatan kerja yang diadakan oleh pengusaha.

Menurut pasal 15 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, dijelaskan bahwa perusahaan industri yang telah memperoleh izin usaha industri (berupa tanda daftar industri) wajib melaksanakan upaya keamanan dan keselamatan alat, proses, hasil produksi dan pengangkutannya, dengan memperhatikan juga tentang keselamatan kerja.

Menurut pasal 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, disebutkan bahwa keselamatan kerja berlaku dalam tempat kerja yang salah satunya terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar/radiasi, suara/getaran.

Berdasarkan kedua peraturan perundang-undangan tersebut diatas, maka perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember mutlak harus melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Apalagi setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Apabila perusahaan tidak melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, berarti pengusaha telah melakukan pelanggaran hukum sesuai dengan pasal 15 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, pelanggaran tersebut dikenai ancaman pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,00.

Apabila diperhatikan dengan seksama, sanksi yang dijatuhkan terhadap pelanggaran Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

adalah sangat ringan. Hal ini tidak sebanding dengan akibat yang akan diderita oleh tenaga kerja, pengusaha dan masyarakat sekitar perusahaan, apabila terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh tidak dilaksanakannya keselamatan kerja.

Sasaran keselamatan dan kesehatan kerja adalah manusia. Manusia dalam pembangunan baik dalam bidang industri maupun bidang yang lain selalu menghadapi lingkungan kerja yang bermacam-macam. Manusia yang bekerja akan menggunakan alat-alat kerja yang berakibat baik atau buruk bagi tenaga kerja itu sendiri, pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya. Selain itu, sasaran utama setiap perusahaan adalah mengurangi biaya yang harus ditanggung akibat kecelakaan kerja, sehingga perusahaan harus melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja guna mencegah timbulnya kecelakaan kerja yang tidak terduga.

Perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember merupakan perusahaan industri yang masih menggunakan teknologi tradisional, seperti tumang untuk menggoreng dan lampu oblek untuk menjilid. Setiap teknologi selalu dapat menimbulkan bahaya meskipun hanya kecil. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja, kecelakaan kerja yang sering terjadi adalah waktu menggoreng terkena percikan minyak goreng panas, dan waktu menjilid, pekerja menghirup asap hitam yang mungkin dapat mengakibatkan gangguan pernapasan. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berfungsi sebagai pencegahan dini untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan semua pihak.

Perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember juga menggunakan tenaga kerja harian lepas, yang dalam melakukan pekerjaannya sangat bergantung pada kemampuan tenaga kerja. Jadi keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk dilaksanakan, sebab tujuan pokoknya adalah menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif serta aman dari bahaya-bahaya yang timbul dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, perusahaan harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja untuk :

1. menghindari kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan;

2. menghindarkan kemungkinan bahaya keracunan, penularan penyakit;
3. memajukan kebersihan dan ketertiban;
4. mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan;
5. mendapat suhu yang layak dan peredaran udara yang cukup;
6. menghindarkan gangguan debu, gas, uap, dan bau yang tidak menyenangkan;
7. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.

Keselamatan kerja yang baik perlu adanya dukungan keamanan dan kemauan manusianya, dengan cara menyadari pentingnya mengetrapkan sistem pengamanan yang diperlukan tenaga kerja untuk bekerja dengan aman dan produktif. Berdasarkan hasil wawancara, sarana keselamatan kerja yang dibutuhkan perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember untuk menghindari adanya kecelakaan kerja yang sebelumnya tidak terduga, antara lain :

1. masker, bagi pekerja yang menjilid agar terlindung dari asap lampu oblek;
2. sarung tangan;
3. baju kerja (berlengan panjang), bagi pekerja yang menggoreng agar terlindung dari percikan minyak goreng panas;
4. alat pemadam kebakaran dan lain sebagainya.

Ruang lingkup keselamatan kerja adalah dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Tempat kerja yang baik dan menyenangkan dapat menimbulkan semangat kerja, rasa aman dan segi positif lainnya sehingga dapat memperlancar proses produksi perusahaan.

Kesehatan kerja bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik maupun mental, sebab kemampuan kerja seseorang bergantung dari keadaan kesehatannya. Wujud pemenuhan hak tenaga kerja adalah pengusaha diwajibkan untuk melindungi, memelihara dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja. Apabila tenaga kerja sehat, maka prestasi tenaganya juga akan meningkat. Peningkatan prestasi kerja akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Apabila produktivitas kerja meningkat, maka produktivitas perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja juga akan meningkat, hal ini dapat membantu perusahaan menjadi berkembang.

Berdasarkan hasil pengamatan, perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember masih belum memenuhi syarat-syarat kesehatan kerja, misalnya :

1. Kebersihan

Halaman ruangan kerja selalu kotor, berantakan, dan jalannya berdebu. Bahan mentah seperti rambak juga berserakan di lantai, sehingga terinjak oleh orang-orang yang melewati jalan itu. Padahal syarat utama agar tenaga kerja sehat adalah kebersihan. Kebersihan perusahaan meliputi lantai, dinding, atap, alat-alat kerja dan gudang penyimpanan bahan baku/barang yang sudah jadi. Kebersihan luar ruangan juga harus diperhatikan yang meliputi halaman dan jalan.

2. Penerangan

Ruangan kerja kurang mendapat penerangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan. Sumber cahaya berasal dari api tumang untuk menggoreng, lampu oblek untuk menjilid dan lubang-lubang gedek (dinding dari anyaman bambu). Padahal faktor penerangan sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Tanpa cahaya, mata manusia tidak dapat melihat, tetapi cahaya yang kurang terang juga dapat merusak mata, begitu juga cahaya yang kuat.

3. Ventilasi

Ruang kerja perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember tidak mempunyai ventilasi, mungkin lubang-lubang gedek selain berfungsi sebagai sumber cahaya juga berfungsi sebagai ventilasi. Hal ini menunjukkan ventilasi yang tidak baik, sehingga akibatnya dapat merusak kesehatan tenaga kerja dan mengurangi efisiensi bekerja mereka. Masalah ventilasi erat hubungannya dengan keadaan udara dalam ruangan dan sirkulasi udara, sebab ventilasi berfungsi untuk menciptakan suasana segar dalam ruangan. Menurut Sofyan Assauri, pengaturan udara yang kurang baik dalam suatu perusahaan tidak hanya akan membuat turunnya efisiensi kerja mereka, tetapi juga akan membuat karyawan mudah lelah (Soekemi dkk, 1988:3.35).

Menurut pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan bahwa kewajiban dan hak tenaga kerja adalah:

- a. memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh tenaga pegawai pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
- b. memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan yang syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dipertanggungjawabkan.

Pasal 14 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan bahwa kewajiban pengurus adalah.

- a. secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca;
- b. memasang dalam tempat kerja, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca;
- c. menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja.

Di bawah ini penulis akan membahas tentang alasan-alasan perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember tidak melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Alasan-alasan tersebut disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor pengusaha dan faktor tenaga kerja.

1. Faktor Pengusaha

Biasanya alasan pengusaha tidak melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Pengusaha tidak mengetahui bahwa perusahaan wajib melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja;

- b. Pengusaha mengetahui bahwa perusahaan wajib melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi pengusaha dengan sengaja melanggarnya. Kemungkinan penyebabnya adalah tidak adanya kemampuan (dana) untuk menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja, atau ada biaya namun pengusaha kurang menyadari akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut hasil pengamatan penulis, pengusaha perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember sebenarnya mampu untuk menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja, sebab sarana yang dibutuhkan oleh tenaga kerja tersebut semuanya relatif harganya murah. Jadi, tidak ada alasan yang kuat bagi pengusaha tersebut untuk tidak melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Faktor Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Menurut pengamatan penulis, hak tersebut tidak terpenuhi karena ada dua alasan yaitu :

- a. Tenaga kerja tidak menerima kalau haknya tidak terpenuhi, tetapi mereka takut untuk menuntut haknya. Ketakutan itu dapat disebabkan oleh rasa takut diberhentikan atas pekerjaannya atau mereka menyadari bahwa mereka tidak pantas untuk menuntut hak kepada pengusaha, karena mereka bisa bekerja dan menafkahi keluarganya atas hasil mata pencaharian itu;
- b. Tenaga kerja menerima haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha karena mereka tidak mengetahui tentang haknya atau motivasi mereka bekerja sudah bulat untuk mencari nafkah, sehingga apapun keadaannya mereka tetap bersemangat kerja.

Alasan-alasan tersebut membuktikan bahwa dalam hubungan kerja, pihak pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat daripada pekerja, meskipun sebenarnya antara kedua pihak saling membutuhkan. Peran serta pemerintah sangat diperlukan dalam hal ini, yaitu untuk mengadakan pembinaan berupa bimbingan dan penyuluhan mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, begitu pula dengan pengawasannya. Usaha itu bertujuan agar dapat dilihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sebagai suatu kebutuhan dasar bagi tenaga kerja

dan pengusaha serta masyarakat, untuk terhindar dari bahaya kecelakaan dan kerugian pada semua pihak.

3.3 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember

Menurut pasal 3 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum. Tenaga kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berupa adanya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah. Salah satu materi perundang-undangan ketenagakerjaan berisi tentang hak tenaga kerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu pasal 86 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, telah disinggung dalam bab sebelumnya bahwa perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember tidak melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Padahal perusahaan tersebut wajib untuk melaksanakannya, karena telah mempunyai legalitas usaha.

Perusahaan yang mempunyai legalitas usaha berarti pihak tenaganya telah mendapatkan perlindungan hukum atas haknya untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun pengusaha atau perusahaan telah melakukan pelanggaran hukum, dengan melalaikan kewajibannya untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Seharusnya pengusaha atau perusahaan tersebut dikenai sanksi, tetapi kenyataannya sanksi yang diberikan oleh hukum terhadap pelanggaran tersebut tidak terealisasi, hal ini sebenarnya merugikan tenaga kerja.

Sasaran keselamatan dan kesehatan kerja adalah manusia, terutama tenaga kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja tidak dilaksanakan, maka dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan ketidaksehatan pekerja.

Kecelakaan merupakan suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diinginkan, yang disebabkan oleh tindakan manusia yang keliru atau kondisi yang tidak menguntungkan, sehingga menyebabkan terganggunya aktivitas pekerjaan dan merugikan orang lain. Faktor utama penyebab kecelakaan kerja adalah keadaan yang ditimbulkan dari unsur peralatan, lingkungan dan manusianya.

Kecelakaan dapat disebabkan oleh perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan kerja. Kecelakaan terjadi karena kelalaian atau kesalahan manusia sehingga menimbulkan kerugian berupa kerusakan, kesedihan, cacat bahkan dapat menimbulkan kematian.

Kecelakaan kerja akan berakibat adanya kerugian bagi semua pihak, yaitu:

1. kerugian ekonomis yang bersifat :
 - a. langsung, berupa biaya pengobatan korban, rusaknya peralatan dan lain-lain;
 - b. tidak langsung, berupa hilangnya waktu kerja, menurunnya mutu produksi dan lain-lain;
2. kerugian non ekonomis, berupa penderitaan, kematian dan lain-lain.

Risiko sosial ditimpa kecelakaan akan mengakibatkan hilang atau berkurangnya penghasilan tenaga kerja. Guna melindungi tenaga kerja terhadap risiko tersebut, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar tunjangan bagi tenaga kerja yang ditimpa kecelakaan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan atau santunan berupa uang dan pelayanan yang merupakan pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan tenaga kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Bagi tenaga kerja, jaminan sosial sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas adalah kunci bagi pertumbuhan ekonomi dan

kemajuan tingkat kesejahteraan sosial. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu :

1. jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama;
2. jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai menggunakan sumber daya yang kurang;
3. jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan tambahan sumber daya yang relatif lebih kecil (Soekemi dkk, 1988:7.30-7.31).

Perusahaan Krupuk/Rambak "Aduhai" Mangli, Jember mempekerjakan 35 tenaga kerja harian lepas, namun para pekerja tersebut tidak terdaftar dalam jaminan sosial tenaga kerja, padahal apabila tenaga kerja tanpa adanya jaminan atau kesejahteraan sama sekali, barangkali keadaannya mirip dengan kerja paksa yang pernah menimpa bangsa Indonesia. Jaminan sosial bukan saja untuk menjamin pemberian atas prestasi seseorang, tetapi juga untuk mendorong setiap tenaga kerja agar berprestasi lebih baik atau bekerja lebih produktif.

Menurut pasal 8 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang dimaksud adalah :

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

Pasal 9 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, juga menyebutkan bahwa jaminan kecelakaan kerja meliputi :

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi :
 1. santunan bagi tenaga kerja yang sementara tidak mampu bekerja;
 2. santunan akibat tenaga kerja cacat sebagian untuk selamanya;
 3. santunan akibat cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental;
 4. santunan kematian.

Ruang lingkup kecelakaan kerja yang mendapat jaminan kecelakaan kerja, yaitu :

- a. kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau lingkungan kerja;
- b. kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilakukan setiap hari;
- c. kecelakaan kerja di tempat lain dalam rangka tugas dan tidak ada unsur kepentingan pribadi;
- d. penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, ada dua golongan utama yaitu :
 1. penyakit akibat kerja yang wajib dilaporkan;
 2. penyakit akibat kerja yang harus mendapat kompensasi.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program yang diselenggarakan untuk memberikan perlindungan dan meningkatkan kepastian pelaksanaan tenaga kerja sehubungan dengan kecelakaan kerja serta sekaligus meratakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya. Aspek lain dari program jaminan sosial tenaga kerja adalah melindungi tenaga kerja dari risiko kematian, risiko di hari tua yang mengakibatkan terputusnya penghasilan tenaga kerja serta pemeliharaan kesehatan yang berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.

Menurut pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dijelaskan bahwa perusahaan yang wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja adalah perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 sebulan.

Selain itu, pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-03/Men/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak, juga menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas yang bekerja selama-lamanya 3 bulan berturut-turut atau lebih dan dalam setiap bulannya tidak kurang dari 20 hari bekerja, wajib mengikutsertakan tenaga kerja tersebut dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan

pemeliharaan kesehatan. Apabila tenaga kerja harian lepas tersebut bekerja kurang dari 3 bulan atau kurang dari 20 hari bekerja setiap bulannya, maka pengusaha hanya wajib mengikutsertakan tenaga kerja tersebut dalam jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Setiap perusahaan diwajibkan untuk melakukan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja. Tenaga kerja yang dimaksud adalah orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja harian lepas, borongan dan kontrak.

Selain itu, perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember juga telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, antara lain :

1. perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember mempunyai pengurus atau pengusaha dan mempekerjakan tenaga kerja, sehingga layak disebut perusahaan.
2. perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember merupakan perusahaan yang mempunyai legalitas usaha.
3. perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember mempunyai tenaga kerja, yaitu tenaga kerja borongan yang juga berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.
4. tenaga kerja melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, seperti menggoreng dan menjilid, serta kurangnya kebersihan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan penyakit akibat hubungan kerja.
5. perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember bertujuan untuk mencari penghasilan atau laba, sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, salah satunya dengan penyelenggaraan jaminan sosial.

Sebenarnya keuntungan program jaminan sosial tenaga kerja lebih banyak diterima oleh perusahaan daripada tenaga kerja, sebab jaminan sosial hanya sebagai perangsang bagi tenaga kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja

serta memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Keuntungan perusahaan adalah :

1. perusahaan akan berkembang sejalan dengan meningkatnya produktivitas kerja;
2. apabila terjadi kecelakaan kerja, maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan santunan berupa uang atau pelayanan, sebab semua kerugian tenaga kerja akan ditanggung oleh badan penyelenggara (PT Jamsostek);
3. selain tenaga kerja, pengusaha juga berhak mendapat jaminan sosial, sebab kedua pihak wajib menjadi peserta program tersebut.

Kerugian perusahaan atau pengusaha hanya membayar iuran program jaminan sosial tenaga kerja, yaitu jaminan kecelakaan kerja, kematian dan pemeliharaan kesehatan. Jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja. Kerugian ini masih belum seberapa dibanding dengan kerugian ekonomis dan non ekonomis akibat kecelakaan kerja. Pada prinsipnya program jaminan sosial tenaga kerja berfungsi sebagai pengalihan risiko terhadap kecelakaan kerja yang terjadi tanpa diduga sebelumnya, sehingga memberikan ketenangan dan kenyamanan bagi pengusaha dan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Perusahaan yang menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja, apabila tenaga kerjanya tertimpa kecelakaan kerja, maka pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja tersebut kepada badan penyelenggara (PT Jamsostek) sampai memperoleh hak-haknya. Bagi perusahaan yang belum menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja, maka dengan sendirinya jaminan kecelakaan kerja tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri.

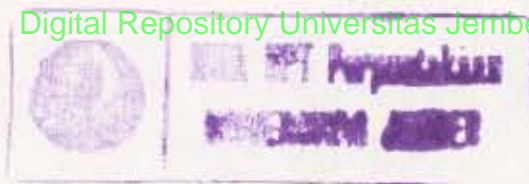
Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa tenaga kerja borongan di perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember masih belum mendapatkan perlindungan hukum sehubungan dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja akibat tidak dilaksanakannya keselamatan dan kesehatan kerja, maka tenaga kerja tidak dapat menuntut perusahaan secara hukum, karena tenaga kerja tersebut tidak mempunyai legalitas dari pemerintah. Penyelesaiannya dilakukan secara kekeluargaan yaitu perusahaan harus membayar santunan berupa uang atau

pelayanan kesehatan. Hal ini yang dilakukan oleh perusahaan krupuk lain di Mangli yang terbakar dan menewaskan enam orang pada tahun 2001. Padahal waktu peristiwa itu terjadi, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih belum berlaku, sehingga setiap pekerja masih belum diatur haknya untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercantum dalam pasal 86 ayat (1) undang-undang tersebut.

Manusia dapat belajar dari pengalaman masa lampau, kemudian menghindari hal-hal yang dapat merugikan dirinya. Usaha minimum yang harus ditempuh adalah mencegah, sebab mencegah lebih baik daripada mengobati. Upaya pencegahan yang harus dilakukan antara lain :

1. perusahaan menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja;
2. menyediakan tempat kerja yang aman;
3. memilih tenaga kerja sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya;
4. mendaftarkan tenaga kerja menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja;
5. penyuluhan tentang keselamatan dan kesehatan kerja oleh Pemerintah;
6. pengawasan kecelakaan.

Pencegahan kecelakaan harus dilakukan secara bersama-sama oleh tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya. Demi kebaikan bersama, khususnya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, terutama tenaga kerja borongan di perusahaan industri, diperlukan pembinaan dan penindakan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan termasuk mengenai keselamatan dan kesehatan kerja



IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember tergolong sebagai perusahaan industri kecil dan kedudukannya adalah legal, sebab telah mempunyai izin dari Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal berupa Tanda Daftar Industri dengan nomor registrasi 503/722/456.314/2004. Kewajiban perusahaan adalah setiap lima tahun sekali melakukan penggantian nomor Tanda Daftar Industri dan membuat laporan perusahaan tahunan yang formulirnya telah disediakan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal. Kedudukan pengusahanya adalah orang perseorangan yang menjalankan perusahaan milik sendiri, yang bernama H. Yusuf Anwar dan kedudukan tenaga kerjanya tidak terdaftar baik pada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia cabang Jember maupun di Dinas Tenaga Kerja.
2. Perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember belum melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, terbukti dengan tidak adanya peraturan dan sarana keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan oleh pengusaha. Faktor penghambat dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengusaha yang cenderung kurang sadar akan pentingnya hal itu, atau tenaga kerja yang lebih cenderung untuk bekerja tanpa menuntut haknya. Jadi, perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember telah melanggar pasal 15 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian dan pasal 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Perusahaan dapat dikenai sanksi pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,00, sesuai dengan pasal 15 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

3. Tenaga kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember belum mendapatkan perlindungan hukum. Hal ini disebabkan kedudukan tenaga kerja tidak legal dan perusahaan juga tidak mendaftarkan tenaga kerja menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja walaupun itu merupakan salah satu hak tenaga kerja. Jadi, apabila tenaga kerja perusahaan krupuk/rambak "Aduhai" Mangli, Jember tertimpa kecelakaan kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar tunjangan, sebagai bentuk untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sehubungan dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan uraian pada permasalahan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemerintah diharapkan untuk menyadari bahwa tenaga kerja dan perusahaan (yang bergerak di bidang industri), mempunyai peranan yang menentukan dalam mencapai sasaran pembangunan nasional di bidang ekonomi. Antara tenaga kerja dan perusahaan saling membutuhkan dan menguntungkan satu sama lainnya, sehingga perlu dilakukan pencegahan terhadap hal-hal yang dapat merusak keharmonisan hubungan kerja tersebut, misalnya kecelakaan kerja akibat perusahaan tidak melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Pemerintah perlu melakukan usaha-usaha seperti penyuluhan dan pengawasan agar tenaga kerja dan perusahaan mengetahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja untuk menghindari bahaya kecelakaan dan kerugian pada semua pihak akibat kecelakaan kerja. Pemerintah juga diharapkan dapat lebih tegas untuk menindak perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan, dengan tujuan demi kebaikan semua pihak.
2. Perusahaan biasanya yang diwakili oleh pengusaha, diharapkan dapat lebih bijaksana dan memperhatikan tenaga kerja. Jadi, untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja seorang pekerja, diperlukan pemberian fasilitas kesejahteraan atau jaminan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja. Penyediaan fasilitas kesejahteraan tersebut juga harus memperhatikan kerja

kebutuhan tenaga kerjanya. Apabila semangat dan produktivitas seorang pekerja meringkat, diharapkan pekerjaanya cepat selesai dengan hasil yang baik, sehingga keuntungan perusahaan yang menjadi tujuannya dapat direalisasikan.

3. Tenaga kerja diharapkan untuk mengetahui dan menyadari tentang hak-haknya dalam hubungan kerja, yaitu hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sebab tenaga kerja mempunyai peranan penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Tenaga kerja perlu mengetahui bahwa semua peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan berlaku terhadap tenaga kerja tanpa membedakan statusnya, baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja harian lepas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Departemen Perindustrian Republik Indonesia. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian*. Jember.
- Djumaldji, FX. 1997. *Perjanjian Kerja, Ed-2, Cet-3*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadikusuma, R.T.S.R. dan Sumantoro, 1996. *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan: Bentuk-bentuk Perusahaan yang Berlaku di Indonesia, Ed-1, Cet-4*. Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada.
- Manulang, Sendjun H. 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan, Cet-1*. Jakarta: Bina Cipta.
- Penerbit Citra Umbara. 2000. *UU Serikat Buruh Tahun 2000 dan UU tentang Unjuk rasa*. Bandung.
- Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 1990. *Penelitian Hukum Normatif, Ed-1, cet-3*. Jakarta: Rajawali.
- Soekemi R.B., Sri, J. Hidayat dan Koesjono. 1988. *Materi Pokok Hubungan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Karunia Universitas Terbuka.
- Soepomo, Iman. 1988. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Cet-10*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- , 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet-7*. Jakarta: Djambatan.
- Tim Penulis Modul. 1992. *Materi Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Depdikbud, Universitas Terbuka.
- Universitas Jember, Tim. 1998. *Pedoman penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Universitas Jember.
- Wibowo, M.B.S. 2002. *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan, Ed-1, Cet-1*. Yogyakarta: Andi.
- Wijoyo, A (Ed). 2003. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Cet-1*. Surabaya: Karina.

Peraturan Perundang-undangan :

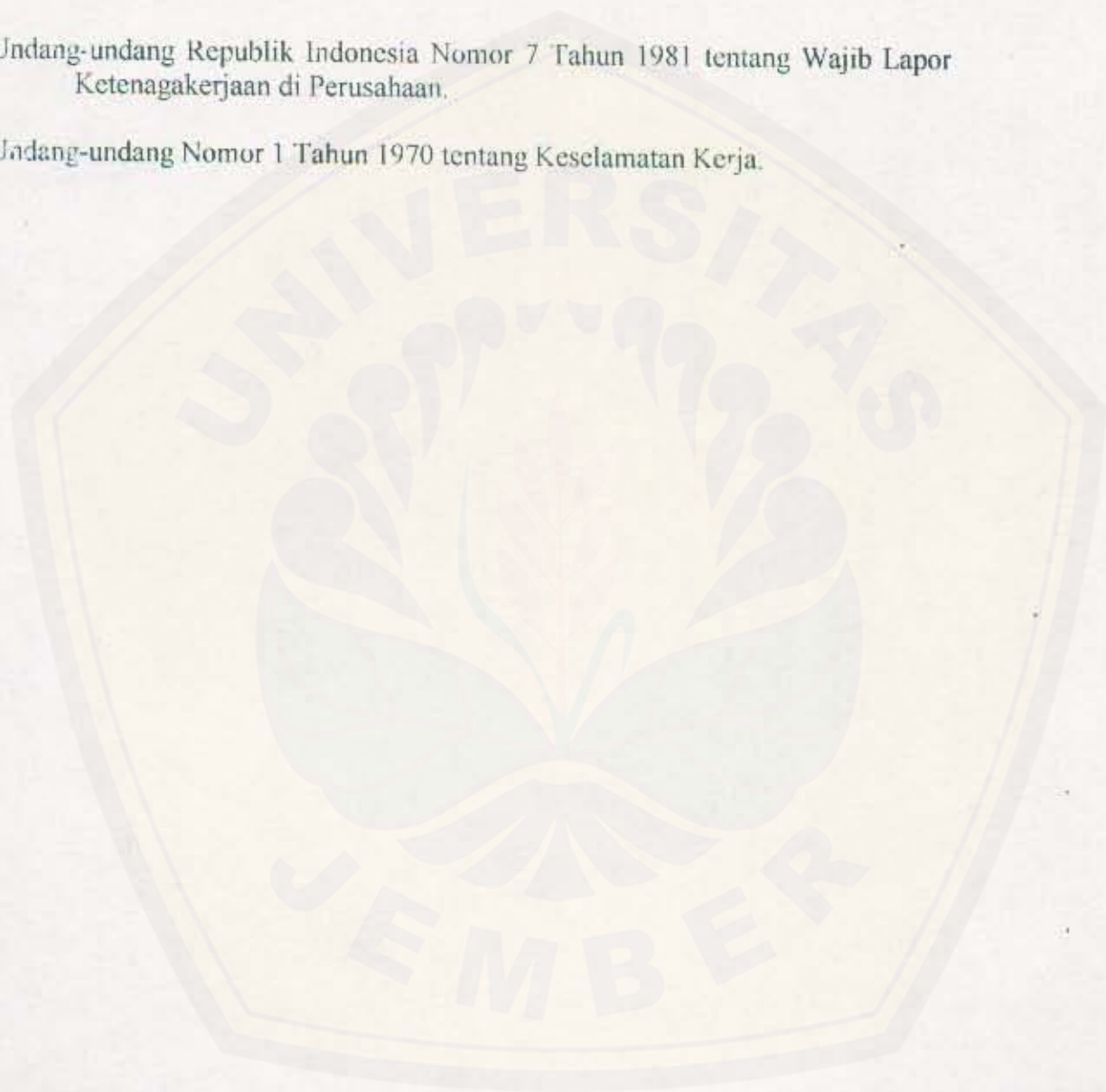
Undang-undang Dasar 1945.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 1995 tentang Izin Usaha Industri.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.



LAMPIRAN 1

Disi oleh Pemohon

PdCI-1K

Nomor Lampiran Perihal

: Daftar Isian Permits Tunda Daftar Industri *) (Baru, Hilang, Rusak)

Kepada, Yth. Bapak Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Penanaman Modal Kabupaten Jember Di -

JEMBER

I. KETERANGAN PEMOHON

1. Nama

2. Alamat dan Nomor Telepon

II. KETERANGAN PERUSAHAAN INDUSTRI

1. a. Nama Perusahaan

b. Alamat dan Nomor Telepon

2. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)

3. a. Nama Pemilik

b. Alamat

4. Lokasi Pabrik

a. Desa/Kelurahan

b. Kecamatan

c. Kabupaten/Kotamadya

d. Propinsi

5. Bangunan Pabrik

a. Pemilikan

b. Luas

6. Mesin dan Peralatan Produksi

a. Mesin/Peralatan Utama

b. Mesin/Peralatan Pembantu

c. Tenaga Penggerak

7. a. Jenis Industri

b. Komoditi

c. Kapasitas terpasang per Tahun

d. Kehilangan bahan baku/pemolong

8. Jumlah Tenaga Kerja

a. Indonesia : Laki-Laki

b. Asing : Laki-Laki

9. Nilai Investasi tidak termasuk tanah dan

bangunan tempat usaha

10. Merek *) (milik sendiri/lisensi)

III. KETERANGAN LAIN

*) a. Rusak

b. Hilang

Form with dotted lines for data entry, including fields for name, address, phone, company details, and machinery.

Pemohon menerangkan bahwa keterangan ini kami buat dengan sebenarnya termasuk bahwa kami tidak melakukan pelanggaran Hak Atas Kekayaan Intelektual antara lain seperti Hak Cipta, Paten, Merek, atau Desain Produk Industri, dan apabila ternyata tidak benar, maka kami bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Jember,

Tanda Tangan atau Cap Jempol Pemohon

I. MESIN / PERALATAN & TENAGA PENGGERAK

No	Nama	Jumlah	Kapasitas Terpasang dan Spesifikasi	Merek dan Tahun	Lampiran Pdf 1 - Ik	
					Negara Asal	Harga (Rp.000,-)
A	MESIN PERALATAN					
B	TENAGA PENGGERAK					

B. PENGURAI (Tahun)

No	Komodi	ISNI	Jumlah	Satuan	Nilai Harga Jual Pabrik (Rp.000,-)

III. BAHAN BAKU, PENOLONG & BAHAN BAKAR (1 TAHUN)

No	Bahan Baku/Penolong	Satuan	DALAM NEGERI		IMPOR		TOTAL	
			Jumlah	Nilai Rp. (000)	Jumlah	Nilai Rp. (000)	Jumlah	Nilai Rp. (000)
A	Bahan Baku							
B	Bahan Penolong							
C	Bahan Bakar							

IV. GAJI / UPAH TENAGA KERJA (1 TAHUN)

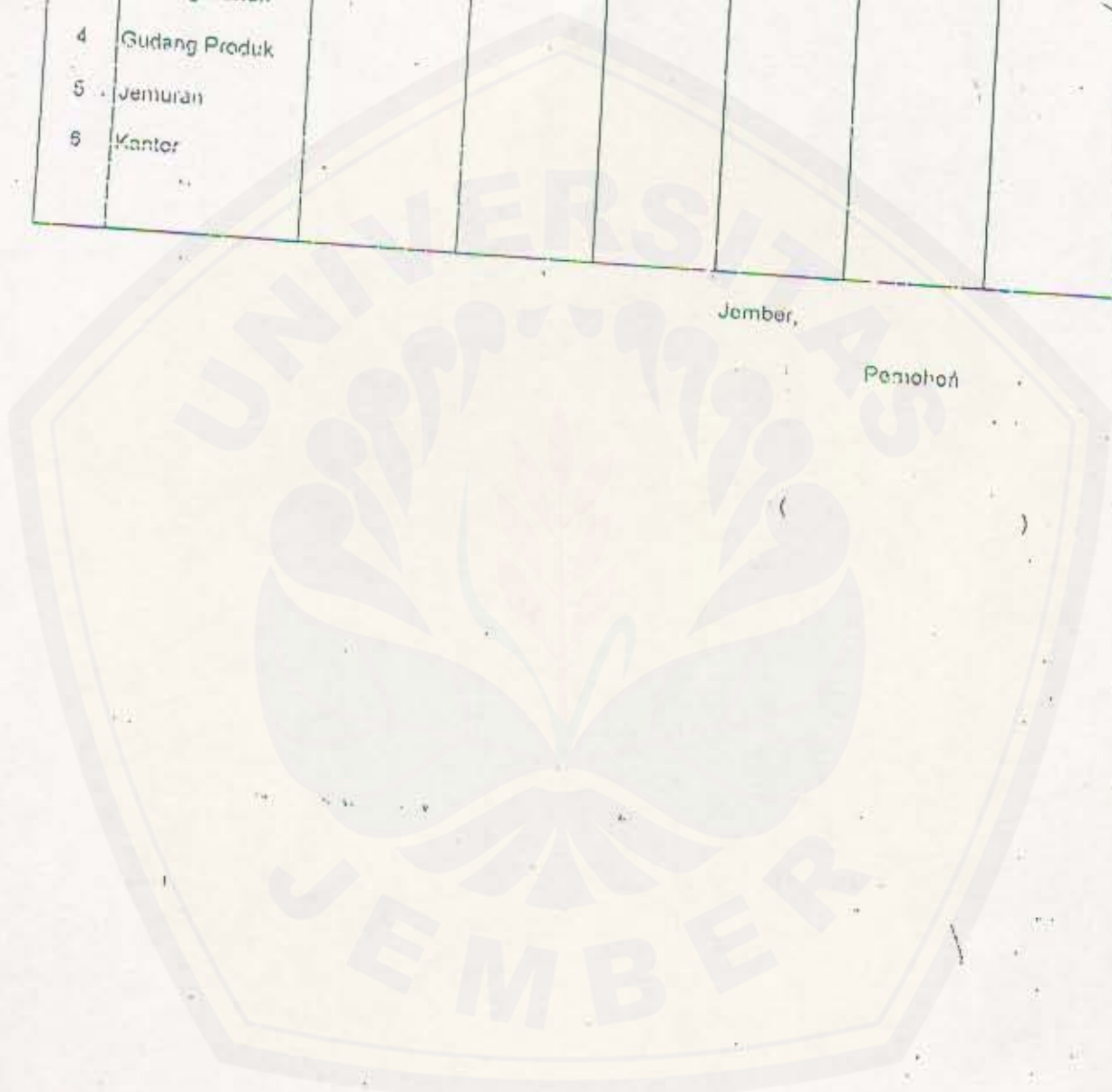
No	Jenis	L	P	Jumlah TK	Satuan Rp. 000,-	Hari Kerja	Jumlah Rp. 000.
1	Borongan						
2	Harian						
3	Bulanan (Tetap)						
4	lain lain						

V. BANGUNAN PERUSAHAAN

No	Bangunan	Luas M2	Dinding	Kerangka	Atap	Lantai	Nilai Rp. 000,-
1	Tempat Kerja						
2	Ruang Penggerak						
3	Gudang Bahan						
4	Gudang Produk						
5	Jemuran						
6	Kantor						

Jember,

Penohon



SURAT PERNYATAAN

(Dalam rangka kelengkapan permohonan Pendaftaran Industri Kecil)

Yang bertanda tangan dibawah ini kami :

Nama

Jabatan dalam Perusahaan

Nama Perusahaan

Jenis Industri

Alamat Perusahaan

Bersama ini menyatakan bahwa perusahaan industri dalam memproduksi

- a*). Tidak akan menggunakan kayu ilegal/curian
- b*). Kami akan menghindari dan menanggulangi terjadinya pencemaran dan gangguan terhadap lingkungan hidup.
- c*). Kami akan segera melengkapi Surat Izin HO
- d*). Menggunakan mesin, peralatan dan tenaga penggerak sbb :

Nama Mesin / Peralatan	Jumlah	Merak	Buatan Tahun	Negara Asal	Harga Rp. 000	Keterangan
ALAT UTAMA						
ALAT BANTU						
TENAGA PENGGERAK Diesel Listrik PLN						

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, kami bersedia dituntut sesuai dengan Peraturan dan Perundang-Undangan yang berlaku.

*) Coret yang tidak perlu.

Jember,
Yang membuat pernyataan

ASSET (KEKAYAAN) PERUSAHAAN INDUSTRI

JENIS PERUSAHAAN
 NAMA PERUSAHAAN
 ALAMAT PERUSAHAAN

1. Bangunan						
a.	m X	m	=	m ² @ Rp.	= Rp.	
b.	m X	m	=	m ² @ Rp.	= Rp.	
c.	m X	m	=	m ² @ Rp.	= Rp.	
						Rp.
2 Tanah untuk Bangunan dan Lantai Kerja :						
a.	m X	m	=	m ² @ Rp.	= Rp.	
b.	m X	m	=	m ² @ Rp.	= Rp.	
						Rp.
3 Tenaga Penggerak Mekanis :						
a.	Diesel =	buah	(PK)	@ Rp.	= Rp.	
b.	PLN =	KVA			= Rp.	
						Rp.
4. Mesin Peralatan						
a.	Mesin Utama			Rp.	= Rp.	
b.	Mesin Bantu				= Rp.	
						Rp.
5. Kendaraan Angkutan Bahan / Produk :						
a.		=		buah @Rp.	= Rp.	
b.		=		buah @Rp.	= Rp.	
						Rp.
6. Modal Kerja (sekali putar)						
a.	Bahan Baku				= Rp.	
b.	Bahan Penolong				= Rp.	
c.	Listrik				= Rp.	
d.	Lain - Lain				= Rp.	
e.					= Rp.	
						Rp.
Nilai Aset						Rp.
Nilai Investasi (Jumlah 3 - 6) =						Rp.

Jember,
 Pemilik / Pngusaha

()



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN
DAN PENANAMAN MODAL
Jl. Kalimantan No. 82 Telp / Fax : (0331) 334497
JEMBER

BERITA ACARA PEMERIKSAAN

Berdasarkan Daftar Isian Permohonan Pendaftaran Industri Kecil atas nama :

.....dengan alamat :

Tanggal Pada hari ini : Tanggal

Melaksanakan Pemeriksaan di tempat / lokasi terhadap :

1. a. Nama Perusahaan :
b. Lokasi tempat usaha :

2. Jenis Industri (KLUJ) :

3. Rencana Produksi / Komoditi. KKI Kapasitas Terpasang

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

4. Bangunan : a. Ukuran : M X M = M2

b. Dinding : M X M = M2

c. Kerangka : d. Lantai :
e. Atap :

5. Mesin dan Peralatan Produksi sesuai / tidak sesuai dengan Surat Pernyataan Daftar Peralatan daftar isian Permohonan.

6. Tenaga Penggerak :

7. Tenaga Kerja : L = orang; P = orang = orang

8. Kelengkapan Permohonan Pendaftaran :

a. Undang – undang Gangguan (HO) No :

b. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) :

c. Surat Keterangan Ganti Nama No :

d. Badan Hukum PT, CV, Pa, Koperasi :

e. Lain-lain/Keterangan Desa/Lurah :

9. Hasil Pemeriksaan Lapangan :

Demikian Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat dengan sebenarnya.

Penanggung Jawab Perusahaan

Jember,
Pemeriksaan :

1.

2.

Mengetahui
Kepala Bidang Industri

Ir. S u b a i d i
Pembina
NIP. 510 100 637

Perihal : Informasi Industri Kecil
(Realisasi)

LAMPIRAN 2

Kepada Yth.
Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Jember
Jl. Kalimantan 82 Telp. 0331-334497
di -

JEMBER

Tahun : 20.....

I. Keterangan Umum

1. Nama Perusahaan
2. Alamat / Lokasi Perusahaan
3. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
4. Nomor Induk Pendaftaran Industri Kecil (NIPIK)
5. Jenis Industri (KLUI)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

II. Tenaga Kerja

No.	Tenaga Kerja	Jumlah	
		WNI	WNA
1.	Laki-Laki orang orang
2.	Wanita orang orang
	Total orang orang

III. Produksi

No.	Komoditi	KKI	Jumlah	Satuan	Nilai Harga Jual Pabrik (Rp. 000,-)

IV. Pemasaran : Dalam Negeri : % ; Ekspor : %

V. Bahan Baku, Penolong, Bakar

No.	Nama Bahan	Jumlah	Satuan	Nilai	Asal

VI. Masalah yang dihadapi dan saran-saran

.....

.....

.....

Demikian keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan apabila ternyata tidak benar kami bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jember,

Penanggung Jawab (Pemilik)

Nama :

Inibatan :

Tanda-tangan :

Tembusan :

1. Bupati Jember

2. Arsip Perusahaan



LEMBARAN-NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No. 39, 1981

PERUSAHAAN. TENAGA KERJA. Kesejahteraan.
Perusahaan Negara. Perusahaan Swasta. (Penjelasan
dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indo-
nesia Nomor 3201).

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 7 TAHUN 1981

TENTANG

WAJIB LAPOR KETENAGA KERJAAN DI PERUSAHAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

Presiden Republik Indonesia,

Menimbang :

- a. bahwa dalam melaksanakan kebijaksanaan di bidang perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, sebagai kebijaksanaan pokok yang bersifat menyeluruh, diperlukan data yang dapat memberikan gambaran mengenai ketenaga kerjaan di perusahaan;
- b. bahwa untuk mendapatkan data tersebut, setiap pengusaha atau pengurus perlu melaporkan mengenai ketenaga kerjaan di perusahaannya masing-masing;
- c. bahwa Undang-undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan sudah tidak sesuai lagi dengan lajunya usaha-usaha pembangunan, pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi serta digunakannya teknologi modern dewasa ini;
- d. bahwa oleh karena itu Undang-undang Nomor 23 Tahun 1953 perlu diganti;

LAMPIRAN 4

Prinsip.

- (2) Izin Usaha Industri diberikan kepada Perusahaan Industri yang telah memenuhi semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan telah selesai membangun pabrik dan sarana produksi.
- (3) Izin Usaha Industri dapat diberikan langsung pada saat permintaan izin, apabila Perusahaan Industri memenuhi ketentuan sebagai berikut :
 - a. Perusahaan Industri berlokasi di Kawasan Industri yang telah memiliki izin ; atau
 - b. Jenis dan komoditi yang proses produksinya tidak merusak ataupun membahayakan lingkungan serta tidak menggunakan sumber daya alam secara berlebihan ;
- (4) Jenis dan komoditi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 5

- (1) Perusahaan Industri yang melakukan perluasan melebihi 30% dari kapasitas produksi yang telah diizinkan, diwajibkan memperoleh Izin Perluasan.
- (2) Untuk memperoleh Izin Perluasan, perusahaan industri sebagaimana dimaksud Pasal 4 ayat (2) wajib menyampaikan rencana perluasan industri dan memenuhi persyaratan lingkungan hidup.
- (3) Untuk memperoleh Izin Perluasan, perusahaan industri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) wajib menyampaikan rencana perluasan industri.

Pasal 6

Izin Usaha Industri berlaku selama Perusahaan Industri yang bersangkutan beroperasi.

Pasal 7

- (1) Izin Usaha Industri diberikan kepada Perusahaan Industri yang kegiatan usaha industri nya berlokasi di lahan peruntukan Industri.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikecualikan bagi Perusahaan Industri yang akan didirikan diluar lahan peruntukan industri berdasarkan atas pertimbangan lokasi sumber bahan mentah.

Pasal 8

Tata cara pelaksanaan pemberian Izin Usaha Industri dan Izin Perluasan diatur

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Industri, Kelompok Industri, Jenis Industri, Bidang Usaha Industri, dan Perusahaan Industri adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1984;
2. Perluasan Perusahaan Industri yang selanjutnya disebut Perluasan adalah penambahan kapasitas produksi melebihi kapasitas produksi yang telah diizinkan;
3. Menteri adalah Menteri Perindustrian atau Menteri lainnya yang mempunyai kewenangan pengaturan, pembinaan dan pengembangan industri sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1986.

BAB II

IZIN USAHA INDUSTRI

Pasal 2

- (1) Setiap pendirian Perusahaan Industri wajib memperoleh Izin Usaha Industri.
- (2) Perusahaan Industri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berbentuk perorangan, perusahaan persekutuan atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia.

Pasal 3

- (1) Jenis Industri tertentu dalam Kelompok Industri Kecil, dikecualikan dari kewajiban untuk memperoleh Izin Usaha Industri.
- (2) Jenis Industri tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan.
- (3) Terhadap jenis industri tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diberikan Tanda Daftar Industri dan dapat diberlakukan sebagai izin.
- (4) Jenis Industri tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Menteri setelah berkonsultasi dengan Menteri terkait.

Pasal 4

- (1) Untuk memperoleh Izin Usaha Industri diperlukan tahap Persetujuan

lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 9

Izin Usaha Industri dan Izin Perluasan diberikan oleh Menteri dan dapat dilimpahkan.

BAB III

PENCABUTAN

Pasal 10

Izin Usaha Industri dapat dicabut dalam hal :

1. Perusahaan Industri yang melakukan perluasan tanpa memiliki Izin Perluasan.
2. Perusahaan Industri yang melakukan pemindahan lokasi usaha industri tanpa persetujuan tertulis dari Menteri.
3. Perusahaan Industri yang menimbulkan kerusakan dan pencemaran akibat kegiatan usaha industri terhadap lingkungan hidup melampaui batas baku mutu lingkungan.
4. Perusahaan Industri yang melakukan kegiatan usaha industri tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam izin yang diperolehnya.
5. Perusahaan Industri yang tidak menyampaikan informasi industri atau dengan sengaja menyampaikan informasi industri yang tidak benar.

BAB IV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 11

Izin Usaha Industri yang dikeluarkan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini, berlaku pula bagi tempat penyimpanan yang berada dalam kompleks usaha Industri yang bersangkutan yang digunakan untuk menyimpan peralatan, perlengkapan, bahan baku, dan bahan penolong untuk keperluan kegiatan usaha industri tersebut.

Pasal 12

- (1) Persetujuan Prinsip yang telah dikeluarkan sebelum mulai berlakunya Peraturan Pemerintah ini dinyatakan tetap berlaku dan dapat dipergunakan untuk memperoleh Izin Usaha Industri berdasarkan Peraturan Pemerintah

ini.

- (2) Izin Tetap yang telah dikeluarkan sebelum mulai berlakunya Peraturan Pemerintah ini berlaku sebagai Izin Usaha Industri berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.
- (3) Izin Perluasan yang telah dikeluarkan sebelum mulai berlakunya Peraturan Pemerintah ini dinyatakan tetap berlaku.
- (4) Surat Tanda Pendaftaran Industri Kecil (STPIK) yang telah dikeluarkan sebelum mulai berlakunya Peraturan Pemerintah ini berlaku sebagai Tanda Daftar Industri (TDI) berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

- (1) Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1987 tentang Izin Usaha Industri (Lembaran Negara Tahun 1987 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3352) dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini, semua peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan Izin Usaha Industri sepanjang tidak bertentangan dan belum ditetapkan penggantinya berdasarkan Peraturan Pemerintah ini dinyatakan tetap berlaku.

Pasal 14

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 23 Mei 1995

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttu

SOEHARTO

industri dapat memberikan rangsangan yang besar dalam menciptakan lapangan kerja yang luas, menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan dan kekuatan sendiri dalam membangun industri.

Dalam kerangka inilah Undang-undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian mengamanatkan adanya pengaturan tentang Izin Usaha Industri tersebut, sehingga perizinan yang ada hanya yang benar-benar diperlukan bagi kegiatan masyarakat dan yang perlu dikendalikan bagi setiap pendirian perusahaan industri baru dan perluasannya.

PASAL DEMI PASAL.

Pasal 1

Angka 1

Cukup jelas.

Angka 2

Penambahan kapasitas produksi adalah penambahan kapasitas produksi melebihi kapasitas produksi yang telah diizinkan.

Angka 3

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Diwajibkan Izin Usaha Industri bagi setiap pendirian perusahaan industri baru adalah merupakan pengarah dan sekaligus tindakan preventif yang dapat dilakukan oleh Pemerintah sehingga pembangunan industri tetap dapat dilaksanakan secara konseptual sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 3

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Kewajiban mendaftarkan dimaksudkan untuk inventarisasi data yang berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan industri kecil.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Konsultasi dengan Menteri terkait dimaksudkan agar Menteri memperhatikan pula usul dan pertimbangan Menteri lain dalam menetapkan industri tertentu dalam Kelompok Industri Kecil.

Pasal 4

Ayat (1)

Dalam Peraturan Pemerintah ini keberadaan Persetujuan Prinsip masih diperlukan agar seorang pengusaha industri dapat langsung melakukan persiapan-persiapan dan usaha pembangunan, pengadaan, pemasangan/instalasi peralatan dan lain-lain yang diperlukan.

Ayat (2)

Izin Tetap yang semula diberikan definitif kepada perusahaan industri yang telah berproduksi secara komersial, maka dengan ketentuan ini Izin Usaha Industri diberikan apabila telah memenuhi semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan telah selesai membangun pabrik dan sarana produksi.

Yang dimaksud peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan persyaratan perizinan pendirian perusahaan industri, misalnya : Izin Lokasi, Undang-Undang Gangguan, AMDAL, UKL dan UPL serta SPPL.

Ayat (3)

Jenis perizinan sebagaimana diatur dalam ketentuan ini dimaksudkan sebagai langkah penyederhanaan di bidang perizinan khususnya bagi perusahaan industri yang berlokasi di Kawasan Industri termasuk Kawasan Berikat yang melaksanakan kegiatan pengolahan atau bagi perusahaan industri yang jenis, komoditi ataupun proses produksinya tidak merusak ataupun membahayakan lingkungan dan tidak menggunakan sumber daya alam secara berlebihan. Disamping itu, juga untuk mendorong kegiatan industri untuk berlokasi di Kawasan Industri atau Kawasan Berikat mengingat Kawasan tersebut adalah tempat perusahaan melakukan kegiatan industri pengolahan yang dilengkapi dengan prasarana, sarana dan fasilitas penunjang lainnya. Dengan adanya langkah penyederhanaan ini, maka kepada pengusaha industri yang memenuhi ketentuan kriteria tersebut di atas dapat

langsung diberikan Izin Usaha Industri tanpa diwajibkan melalui penulisan memiliki Persetujuan Prinsip terlebih dahulu, tetapi cukup dengan membuat Surat Pernyataan.

Apabila pemegang Izin Usaha Industri dalam jangka waktu tertentu tidak merealisasikan pembangunannya, maka Izin Usaha Industri tersebut batal dengan sendirinya.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan memenuhi persyaratan lingkungan hidup adalah telah melakukan upaya pengendalian pencemaran akibat kegiatan industri terhadap lingkungan hidup sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Ketentuan ini bertujuan mendorong kegiatan industri untuk berlokasi dilahan peruntukkan industri, sehingga dengan demikian pengendalian dampak lingkungan akibat kegiatan industri semakin terkendali.

Ayat (2)

Dalam rangka efisiensi dan pertimbangan ekonomis, dimungkinkan perusahaan industri dibangun berdekatan dengan sumber bahan baku yang berbentuk bahan mentah (raw material) bagi industri yang bersangkutan. Namun harus memenuhi persyaratan lingkungan dengan melakukan upaya pengendalian dampak yang ditimbulkan oleh perusahaan industri yang bersangkutan terhadap lingkungan hidup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Angka 1

Cukup jelas.

Angka 2

Cukup jelas.

Angka 3

Cukup jelas.

Angka 4

Cukup jelas.

Angka 5

Cukup jelas.

Pasal 11

Untuk tempat penyimpanan yang berada dalam satu kompleks usaha industri atau lokasi kegiatan usaha industri yang bersangkutan tidak diperlukan adanya izin usaha perhubungan karena sudah tercakup dalam Izin Usaha Industri yang diwajibkan bagi setiap perusahaan industri.

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)

Cukup jelas.

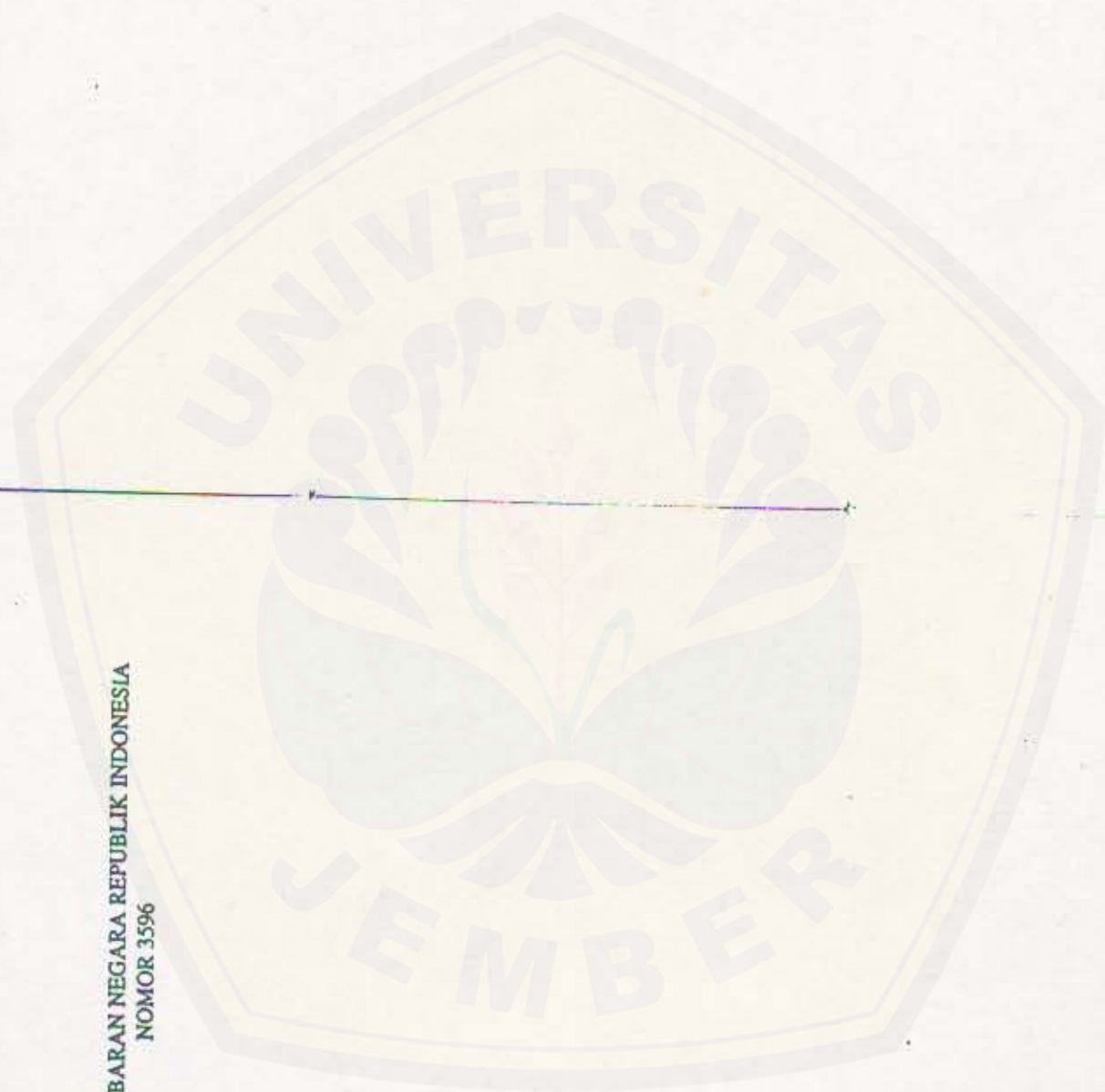
Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3596



NOMOR 13 TAHUN 1995
TENTANG
IZIN USAHA INDUSTRI

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

bahwa dalam mendorong terciptanya iklim usaha yang lebih baik di bid:
industri, dipandang perlu untuk melakukan penyempurnaan terhadap ketentu
Izin Usaha Industri.

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian (Lembar
Negara Tahun 1984 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Non
3274);
3. Undang-undang Nomor 24 Tahun 1992 tentang Penataan Ruang (Lembar
Negara Tahun 1992 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Non
3501);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1986 tentang Kewenang
Pengaturan, Pembinaan Dan Pengembangan Industri (Lembaran Neg:
Tahun 1986 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3330).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA TENTANG IZ
USAHA INDUSTRI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

LAMPIRAN 3

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);

Dengan Persetujuan

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

M E M U T U S K A N :

Dengan mencabut Undang-undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1953 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 471);

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG WAJIB LAPOR KETENAGA KERJA-AN DI PERUSAHAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

- a. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara.
- b. Pengusaha adalah :
 1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri.
 2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

Pasal 2

Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan buruh.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 3

Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan Pasal 8 ayat (2) merupakan bahan informasi resmi bagi Pemerintah dalam menetapkan kebijaksanaan di bidang ketenaga kerja.

BAB III

KEWAJIBAN MELAPORKAN DAN SYARAT-SYARATNYA

Pasal 4

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membarukan perusahaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Jika suatu perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri, kewajiban yang ditetapkan dalam ayat (1) berlaku terhadap masing-masing kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri itu.

Pasal 5

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4, Menteri mengatur lebih lanjut tentang pentahapan perusahaan-perusahaan yang dikenakan wajib lapor.

Pasal 6

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat keterangan :
 - a. identitas perusahaan;
 - b. hubungan ketenaga kerjaan;
 - c. perlindungan tenaga kerja;
 - d. kesempatan kerja.
- (3) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengatur lebih lanjut ketentuan keterangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 7

- (1) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenaga kerjaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Ketentuan Pasal 6 ayat (2) berlaku pula untuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 8

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membarukan perusahaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat perusahaan atau bagian perusahaan;
 - b. nama dan alamat pengurus;
 - c. nama dan alamat pengurus perusahaan;
 - d. tanggal memindahkan, menghentikan atau membarukan perusahaan;
 - e. alasan-alasan pemindahan, penghentian atau pembubaran perusahaan;
 - f. Kewajiban-kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap buruhnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan kebiasaan-kebiasaan setempat;
 - g. jumlah buruh yang akan diberhentikan.

BAB IV

TATACARA PELAPORAN

Pasal 9

Menteri mengatur tatacara laporan dan menetapkan bentuk laporan yang memuat keterangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), dan Pasal 8 ayat (2).

BAB V

KETENTUAN PIDANA

Pasal 10

- (1) Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban-kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1) dan Pasal 13 diancam dengan pidana kurungan selamalamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,— (satu juta rupiah).
- (2) Dalam pengulangan pelanggaran untuk kedua kali atau lebih setelah putusan yang terakhir tidak dapat diubah lagi, maka pelanggaran tersebut hanya dijatuhkan pidana kurungan.

- (3) Perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan pelanggaran.

Pasal 11

- (1) Jika perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dilakukan oleh suatu persekutuan atau suatu badan hukum, maka tuntutan pidana dilakukan dan pidana dijatuhkan terhadap pengurus dari persekutuan atau pengurus badan hukum itu.
- (2) Ketentuan ayat (1) berlaku pula terhadap persekutuan atau badan hukum lain yang bertindak sebagai pengurus dari suatu persekutuan atau badan hukum lain itu.
- (3) Jika pengusaha atau pengurus perusahaan sebagaimana disebut dalam ayat (1) dan ayat (2) berkedudukan di luar wilayah Indonesia, maka tuntutan pidana dilakukan dan pidana dijatuhkan terhadap wakilnya di Indonesia.

Pasal 12

Selain dari pegawai penyidik umum, maka kepada pegawai pengawas perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948, diberikan juga wewenang untuk melakukan penyidikan atas pelanggaran terhadap ketentuan dalam Undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya.

BAB VI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 13

- (1) Perusahaan yang telah dilaporkan dan perusahaan yang belum dikenakan wajib lapor berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1953, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan keadaan ketenaga kerjaan di perusahaannya selambat-lambatnya dalam waktu 3 (tiga) bulan sejak mulai berlakunya Undang-undang ini.
- (2) Perusahaan yang telah didirikan tetapi belum dilaporkan berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1953, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan keadaan ketenaga kerjaan di perusahaannya selambat-lambat

nya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak mulai berlakunya Undang-undang ini.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Dengan diundangkannya Undang-undang ini, semua peraturan pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 15

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari ke 60 (enam puluh) sesudah hari pengundungannya.

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

Disahkan di Jakarta

pada tanggal 31 Juli 1981

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 31 Juli 1981

MENTERI/SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

SOEHARTO

SUDHARMONO, SH.

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
NOMOR : PER - 03/MEN/1994**

TENTANG

**PENYELENGGARAAN PROGRAM
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA
KERJA
HARIAN LEPAS, TENAGA KERJA BORONGAN DAN
TENAGA KERJA KONTRAK**

MENTERI TENAGA KERJA RI,

- Menimbang : a. bahwa mengingat sifat kepesertaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kontrak mempunyai karakteristik tersendiri dalam hal hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan penerimaan upah dari waktu ke waktu tidak teratur.
- b. bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja perlu diatur penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak;
- c. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4).
2. Undang-undang nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14,

- Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468).
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3190)
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Sosial Tenaga Kerja menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 23);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1993 Nomor 20, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
 6. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang timbul Karena Hubungan Kerja;
 7. Keputusan Presiden Nomor 96/M Tahun 1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI;
 8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas;
 9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum;
 10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1990 tentang Kewajiban Pengusaha Membuat, Memiliki dan Memelihara Buku Upah;
 11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu;
 12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Sannuan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA HARIAN LEPAS, TENAGA KERJA BORONGAN DAN TENAGA KERJA KONTRAK.

BAB I PENGERTIAN

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Jaminan sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
2. Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian;
3. Tenaga Kerja Borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja;
4. Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu;
5. Pengusaha adalah :

- a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah setiap bentuk badan hukum yang memproduksi tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik sendiri maupun milik negara;
7. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk 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 biasa atau wajar dilalui;
8. Upah Minimum adalah upah yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan Menteri tenaga Kerja yang berlaku;
9. Badan Penyelenggara adalah PT.ASTEK (Persero);

BAB II KEPESERTAAN

Pasal 2

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan seluruh tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara.
- (2) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara dengan mengisi Formulir Jamsostek 1a/BH sebagaimana tercantum dalam Lampiran I.
- (3) Pengusaha wajib melaporkan perubahan tenaga kerjanya kepada badan Penyelenggara dengan mengisi Formulir Jamsostek 1c/BH dan Formulir Jamsostek 2a/BH sebagaimana tercantum dalam Lampiran II dan Lampiran III.

BAB III JENIS PROGRAM

Pasal 3

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas yang selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan dalam setiap bulannya tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari bekerja atau tenaga kerja borongan yang bekerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan berturut-turut atau tenaga kerja kontrak yang bekerja sekurang-kurangnya selama 3 (tiga) bulan berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (3) Pengusaha yang telah melaksanakan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) huruf B Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 1993, tidak wajib mengikutsertakan tenaga kerja sebagaimana dimaksud Badan Penyelenggara;
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja yang jangka waktunya tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang dibuktikan dengan daftar hadir bagi tenaga kerja harian lepas, atau bukti borongan bagi tenaga kerja kontrak wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

BAB IV BESARNYA JURAN

Pasal 4

- (1) Besarnya iuran perbulan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak sebagaimana ditetapkan sebagai berikut:
Kelompok I = 2,00 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok II = 2,05 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok III = 2,10 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok IV = 2,15 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok V = 2,20 x Upah Minimum Regional per hari

- (2) Besarnya iuran per bulan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dengan status lajang (tidak berkeluarga) ditetapkan sebagai berikut:
Kelompok I = 1,50 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok II = 1,55 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok III = 1,60 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok IV = 1,65 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok V = 1,70 x Upah Minimum Regional per hari

- (3) Besarnya iuran per bulan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) ditetapkan sebagai berikut:
Kelompok I = 1,00 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok II = 1,05 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok III = 1,10 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok IV = 1,15 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok V = 1,20 x Upah Minimum Regional per hari

- (4) Besarnya iuran per bulan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) ditetapkan sebagai berikut:

Kelompok I = 0,10 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok II = 0,15 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok III = 0,20 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok IV = 0,25 x Upah Minimum Regional per hari
Kelompok V = 0,30 x Upah Minimum Regional per hari

- (5) Pengelompokan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) sesuai dengan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada Lampiran I Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.
- (6) Iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ,ayat (2) dan ayat (3) sebagian dibebankan kepada masing-masing tenaga kerja

sebesar 0,20 x Upah Minimum Regional per hari untuk Jaminan Hari Tua.

Pasal 5

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas atau tenaga kerja borongan atau tenaga kerja kontrak yang melaporkan data upah esbenarnya secara teratur setiap bulan, perhitungan iuran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 tidak berlaku, dan perhitungan iurannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepe-seertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

BAB V

TATA CARA PELAKSANAAN DAN BESARNYA JAMINAN

Pasal 6

Tata cara pendaftaran kepesertaan, pembayaran iuran, pembayaran santunan, dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja, pelaporan dan penetapan besarnya jaminan bagi tenaga kerja harian lepas atau tenaga kerja borongan atau tenaga kerja kontrak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1993 tentang petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran santunan, dan Pelayanan Sosial Tenaga Kerja.

BAB VI

PENGAWASAN

Pasal 7

Pengawasan terhadap ditaatinya pelaksanaan Peraturan Menteri Ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan ini akan diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 9

Dengan berlakunya Peraturan Menteri ini, maka ketentuan-ketentuan yang mengatur penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak tetap berlaku sepanjang belum diganti atau disesuaikan dengan Peraturan Menteri ini.

Pasal 10

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 23 Agustus 1994

MENTERI TENAGA KERJA

Cap/ftd

DRS. ABDUL LATIEF