

### PERHATIAN

1. Taatilah Peraturan Perpustakaan
2. Jagalah Kebersihan dan Rawatlah Pustaka yang Anda Baca dengan baik
3. Dilarang membuat coretan, merusak, merobek isi pustaka



LAPORAN PENELITIAN MAHASISWA  
DALAM RANGKA KAPITA SELEKTA II

## STRATEGI PENGUATAN BURUH BATIK LOKAL



oleh :

Delfi Mutiara R.G (0951/KOM)

Retno Hemawati (0956/KOM)

Ireka Windatama (0960/KOM)

Hingga Safaranti (0964/KOM)

Albertus Enzji (0972/KOM)

Program Studi Ilmu Komunikasi  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Judul Penelitian :

**STRATEGI PENGUATAN BURUH BATIK LOKAL**

Peneliti :

Delfi Mutiara R.G (0951/KOM)

Retno Hemawati (0956/KOM)

Ireka Windatama (0960/KOM)

Hinggi Safaranti (0964/KOM)

Albertus Enzji (0972/KOM)

disetujui



Mengetahui,  
Dekan

*Mario Antonius Birowo*  
Drs. Mario Antonius Birowo, MA.

Pembimbing,

*Prpto Raharjo*  
Drs. Prpto Raharjo, M.Sc.

## DAFTAR ISI

<b>BAB I</b>	ANALISIS SITUASI .....	1
	Struktur Organisasi .....	5
<b>BAB II</b>	ANALISIS SEJARAH .....	6
<b>BAB III</b>	ANALISIS STRUKTUR .....	8
	- Sisi Budaya .....	9
	- Sisi Ekonomi .....	10
	- Sisi Politik .....	10
	Kekuatan-kekuatan Buruh Yang Mendapat Perlindungan	
	Dari Pemerintah .....	12
	- Organisasi Buruh .....	13
	- Perjanjian Kerja .....	13
	- Aturan Majikan .....	13
	- Peraturan Lain .....	14
	- Jaminan Sosial .....	14
<b>BAB IV</b>	ANALISIS MASA DEPAN .....	15
<b>BAB V</b>	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....	18
<b>LAMPIRAN</b>		
<b>DOKUMENTASI</b>		

## **BAB I**

### **ANALISIS SITUASI**

Pembangunan dan industri yang terjadi di negara manapun pasti membutuhkan buruh sebagai tenaga kerja yang siap pakai. Namun yang terjadi justru sektor buruh merupakan sektor yang paling tertindas dalam bidang industri dan pembangunan. Disinilah mengapa permasalahan buruh di Indonesia semakin kompleks. Dibutuhkan namun di sisi lain ditindas karena ketidakberdayaannya.

Hak-hak buruh selama ini tidak diperhatikan karena :

**Negara** yang tidak berpotensi besar untuk menciptakan buruh sebagai pelaksana aktif pembangunan fisik (infrastruktur), belum terciptanya kekuatan hukum, keputusan-keputusan politik, kebijakan-kebijakan ekonomi yang cukup kuat memihak kepada mereka, setelah mereka melaksanakan kewajiban mereka secara adil dan merata. Disisi lain negara merupakan pihak pengundang dan penyedia fasilitas bagi proses produksi, dimana hal ini dilakukan karena negara sendiri mempunyai kepentingan atas proses produksi. Kemudian negara juga menjalankan tugasnya melindungi agar proses produksi tidak terhambat dan senantiasa aman.<sup>1</sup> Aparat pemerintah yang belum memperhatikan kesejahteraan buruh (Depnaker).

**Pemilik modal** yang masih memperlakukan dan menganggap bahwa buruh hanya sebagai pekerja yang hanya diberi upah untuk memenuhi kebutuhan produksi, tujuan dan keuntungan yang sebesar-besarnya tanpa memperhatikan

---

<sup>1</sup> Dadang Juliantara, Mahkota Penindasan Kebijakan Ketenagakerjaan. Wacana Jurnal Ilmu Sosial Transformatif Edisi VI, Yogyakarta 2000.

hak-hak buruh lainnya di luar upah. Pemilik modal juga masih menganggap bahwa buruh sebagai pekerja fisik yang tidak mengerti apa-apa karena kebanyakan dari mereka yang tingkat pendidikannya masih rendah.

**Buruh** sebagai rakyat dan juga sebagai pekerja masih banyak yang belum menyadari dan belum mengerti hak-haknya sebagai buruh. Kebanyakan dari mereka hanya bersikap “nrimo” atau menerima apa adanya dari pemilik modal karena kondisi dan posisi mereka sebagai individu yang “terpepet”, yang artinya para buruh tersebut di dalam posisi yang ditekan. Jika mereka terlalu banyak menuntut, mereka bisa jadi kehilangan pekerjaannya. Padahal di jaman seperti sekarang ini dimana untuk mencari pekerjaan sangat sulit, apalagi bagi mereka yang berpendidikan rendah yang hanya dapat mengendalikan fisik saja, mereka akan lebih memilih untuk diam dan “nrimo”. Permasalahan makro yang dibahas diatas adalah permasalahan yang banyak sekali terjadi pada perusahaan dalam memperlakukan buruh pada umumnya.

Masalah-masalah mikro yang terjadi di Batik Plentong, Jalan Tirtodipuran No 21-22 Yogyakarta dapat dianalisa dalam 3 kelompok besar di bawah ini :

#### **1. Masalah Manajemen**

Maksudnya di sini adalah manajemen dan mekanisme kerja yang ada di batik Plentong tidak berjalan dengan baik. Karena batik Plentong adalah perusahaan keluarga yang turun temurun, jadi garis komandonya kurang jelas dan tidak diperhatikan. Manajemennya tidak profesional, tidak menurut aturan-aturan atau undang-undang perburuhan yang ada. Atau singkatnya perusahaan

menganut paham “Semau Gue”, istilahnya –“Ya inilah adanya perusahaan kami, Anda (buruh) terima atau tidak, silahkan”-.

Hal ini menyebabkan masalah-masalah sebagai berikut:

a. Gaji :

- Tidak ada pesangon jika buruh itu keluar.
- Bila cuti sama saja tidak terima gaji.
- Slip gaji baru diberikan 2 tahun belakangan ini.

b. Perusahaan tidak mau mengikat pekerja.

c. Buruh yang tidak menerima tunjangan kesehatan, karena tidak mempunyai kartu keterangan kerja di Perusahaan Batik Plentong.

d. Jika buruh itu terlalu vokal (banyak protes) akan dikucilkan.

e. Buruh tidak tahu mengenai harga jual produk yang dibuatnya.

f. Tidak ada keseimbangan antara harga produksi dengan harga jual produk.

g. Tunjangan Hari Raya yang tidak adil antara pekerja lama dan pekerja baru.

h. Perusahaan yang tidak punya tanggung jawab sosial.

i. Pabrik dan toko yang berbeda manajemen (manajemen terbagi-bagi)

j. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang tidak melibatkan buruh secara langsung, melainkan diwakilkan melalui perusahaan dan SPSI.

k. Akan ada informasi dari perusahaan kepada buruh jika perusahaan sedang mengalami kerugian, tetapi jika perusahaan mengalami keuntungan buruh tidak diinformasikan.

2. **Adanya “kemacetan” komunikasi** antara buruh, mandor (supervisor), dan pemilik modal. Sepertinya mandor di sini berusaha agar buruh tidak dapat

berhubungan secara langsung oleh pemilik modal sehingga mandor dapat dengan mudah mengambil “keuntungan” yang ada. Dan sangat disayangkan bahwa ternyata si pemilik sangat mempercayai si mandor hanya karena si mandor telah bekerja di perusahaan tersebut selama  $\pm$  42 tahun.

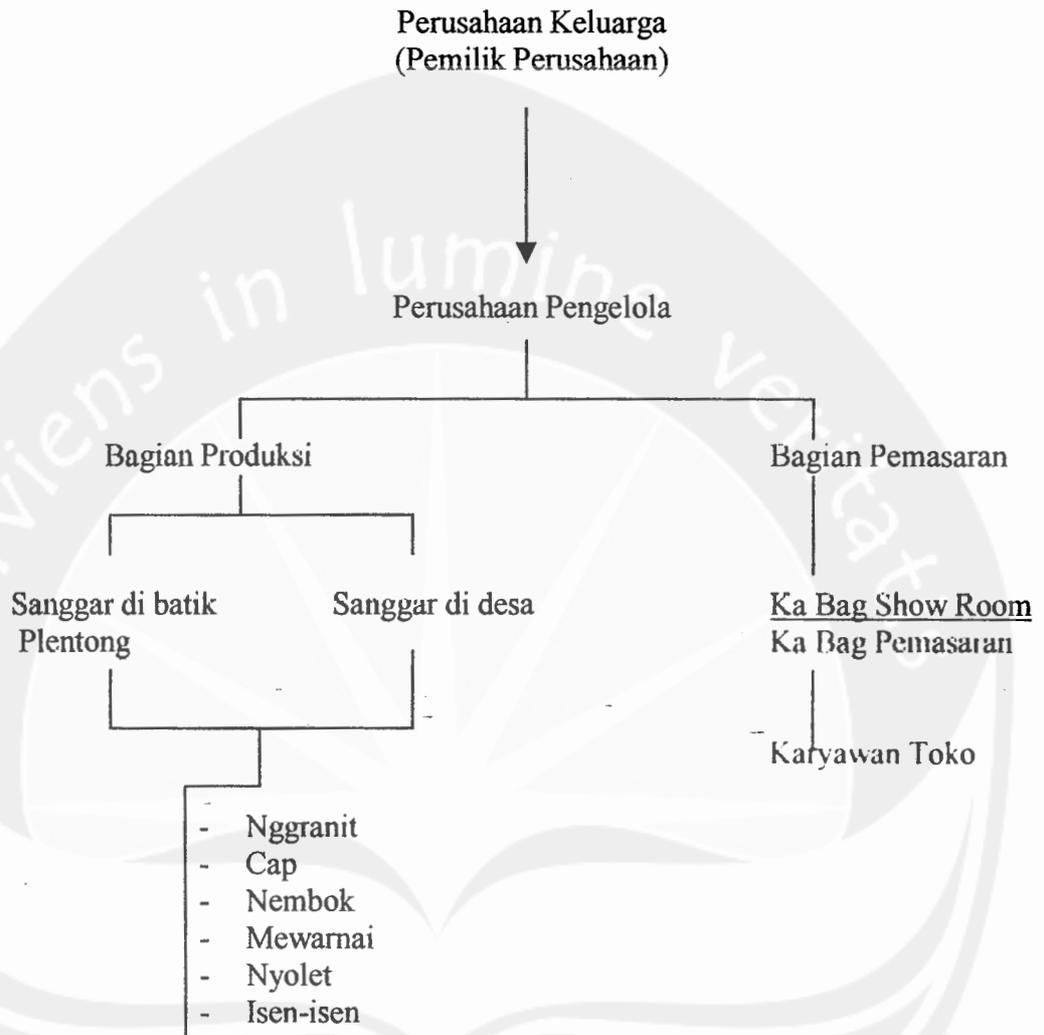
Hal ini menyebabkan masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Dominasi Bapak Hadi sebagai mandor (supervisor).
  - b. Semua urusan hanya mentok sampai dengan mandor, tidak sampai ke pemilik modal.
  - c. Komunikasi hanya dengan mandor.
  - d. Tidak ada kesempatan berkomunikasi dengan pemilik modal.
  - e. Tidak ada silaturahmi dari pihak pemilik modal, sekalipun pada hari raya.
3. **Masih belum adanya kesadaran akan hak-haknya** sebagai buruh dan juga ketakutan mereka untuk menuntut hak-haknya karena keadaan mereka yang terdesak tadi dan sikap mereka yang pada akhirnya lebih memilih untuk diam dan menerima apa adanya dari pemilik modal. Hal ini mungkin dikarenakan belum adanya suatu lembaga independent atau suatu kelompok yang membantu mereka memperjuangkan hak-haknya sebagai buruh.

Hal ini menyebabkan masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Kurang informasi untuk mendapatkan tunjangan kesehatan.
- b. Kurang informasi tentang Kesepakatan Kerja Bersama(KKB).
- c. Hanya sebagian yang mengerti Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- d. Tidak mengerti masalah pemasaran.

## STRUKTUR ORGANISASI



## BAB II

### ANALISIS SEJARAH

Hubungan Perburuhan di Indonesia (Labour Relationship) lahir pada tahun 1974, mempunyai latar belakang pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dengan mempunyai konsep dasar memberi perlindungan konstitutif dan hak pada pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha, spesifik pada bidang perburuhan.

Perusahaan Batik Plentong didirikan oleh Bapak Djaelani pada sekitar tahun 1950. Sekarang berada di jalan Tirtodipuran sebelumnya berada di jalan Dagen. Perusahaan ini bersifat perusahaan keluarga dan sekarang ini sudah dipegang oleh generasi kedua. Dipilihnya Plentong sebagai merk dagang karena pada waktu pertama kali didirikan ingin mengayomi para pengusaha batik lokal. Sebab *Plentong* itu sendiri mempunyai arti lampu pijar yang bertujuan memberi penerangan bagi yang berada di sekitarnya dan ini diartikan sebagai pengayoman terhadap pengusaha batik lokal.

Jumlah pekerja di Batik Plentong terutama di bagian produksi ada sekitar 20 orang di samping yang berada di sanggar di desa. Proses rekrutmen para pekerja ini adalah berasal dari sentra-sentra batik di pulau Jawa sehingga bisa dikatakan mereka adalah tenaga terlatih siap pakai. Tapi sayangnya sangat sulit untuk mencari generasi penerus para perajin batik ini.

Aliran pekerjaan bersifat *top down* terutama yang berhubungan dengan desain sehingga sulit bagi para pekerja untuk memberi masukan berupa desain sendiri. Mereka digaji bergantung pada kehalusan hasil pekerjaan, sebab

perusahaan sangat memomorsatukan mutu produk. Sifat aliran *top down* ini juga berpengaruh pada pemilihan kepala bagian produksi yang bersifat subjektif (Bapak Hadi sebagai kepala bagian produksi adalah pegawai yang sudah bekerja selama  $\pm$  42 tahun).

Dalam bidang pekerjaan, buruh sebagai pekerja dan pemilik modal sebagai majikan, seharusnya mereka menganut asas gotong royong dan musyawarah untuk mufakat yang dimanifestasikan dalam 3 asas kerja bersama yang meliputi :

- A) *Partner in product*, buruh dan majikan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi.
- B) *Partner in-profit*, buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan sesuai bagian yang layak.
- C) *Partner in responsibility*, buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam bertanggung jawab pada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekeliling, pekerja dan keluarga dan perusahaan tempat bekerja.

Pada perusahaan Batik Plentong, permasalahan yang terjadi pemilik modal menganggap para buruh yang bekerja di sana sebagai partner. Namun syarat-syarat sebagai partner **tidak terpenuhi**, seperti :

1. Pekerja menikmati keuntungan perusahaan melalui tambahan pendapatan untuk peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga.
2. Pengusaha mengembangkan usaha dari hasil keuntungan dan meningkatkan ketrampilan tenaga kerja melalui pendidikan dan latihan.

3. Pemerintah memperoleh manfaat dari keuntungan tersebut dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat secara umum melalui pembangunan nasional.

Sedangkan yang dimaksud sebagai partner oleh perusahaan Batik Plentong adalah dipakai atau dipekerjakan hanya bila diperlukan saja tanpa suatu ikatan dan tanggung jawab perusahaan. Tidak semua pekerja mengikuti diklat untuk meningkatkan ketrampilan. Penentuan gaji hanya ditentukan oleh pihak perusahaan saja, tanpa ada musyawarah terlebih dahulu.

## BAB III

### ANALISIS STRUKTUR

Struktur-struktur yang berpengaruh dalam kehidupan kerja para buruh di perusahaan batik Plentong dapat dilihat dalam 3 sisi, yaitu :

#### 1. Sisi Budaya

Sebagai perusahaan keluarga, selama ini perusahaan batik Plentong menganggap dirinya sudah memperlakukan para buruhnya sebagai keluarga yang dalam sistem kerjanya tidak mengikat para buruh itu sendiri. Dengan demikian kemudian majikan kurang menjalankan kewajibannya sebagai pemilik perusahaan dan pemilik buruh. Dengan sistem kerja yang tidak mengikat tersebut menyebabkan buruh tidak banyak menuntut kewajiban majikannya karena pada akhirnya mereka juga menikmati kebebasan yang diberi majikan.

Keberadaan mandor sebagai pucuk pimpinan di bagian produksi selama ini membuat hubungan yang semakin renggang antara buruh dengan majikan, dimana segala sesuatu yang berkaitan dengan buruh hanya sampai pada mandor (apakah kemudian segala sesuatu yang berkaitan dengan buruh itu akan sampai juga pada majikan, hanya mandorlah yang tahu). Dari sini sesungguhnya dapat dipertanyakan hubungan kekeluargaan seperti apa yang selama ini diberlakukan majikan.

Kenyataan yang harus diterima para buruh batik di perusahaan batik Plentong hingga kini adalah bersikap “semau gue” pada buruhnya, namun

kenyataan ini tidak bisa dihindari para buruh karena mereka menyadari akan kelemahannya dan mendesaknya tuntutan hidup yang harus dipenuhi.

## **2. Sisi Ekonomi**

Tujuan utama setiap manusia bekerja/melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun yang dimaksud dengan upah adalah pembayaran yang diterima seorang pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Buruh batik Plentong (khususnya di bagian produksi) sesungguhnya mengeluh atas upah yang selama ini mereka terima yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil kerja, namun kebutuhan hidup yang mendesak membuat mereka menerima saja dan memanfaatkan kebebasan yang diberikan majikan untuk melakukan kerja sampingan demi memenuhi kebutuhan hidup. Selain upah, buruh batik Plentong juga harus menerima kenyataan tidak menerima tunjangan sosial yang selayaknya mereka terima sebagai orang yang bekerja pada suatu perusahaan yang dilindungi oleh pemerintah.

## **3. Sisi Politik**

Sesungguhnya setiap manusia mempunyai hak untuk mengeluarkan pendapat (baik secara lisan/tulisan) dimana hal ini diatur dalam pasal 28 UUD 1945 dan dilindungi oleh pemerintah/negara.. Namun yang terjadi dalam kehidupan para buruh batik Plentong justru sebaliknya. Selama bekerja di perusahaan tentu saja ada ketimpangan-ketimpangan yang dirasakan para buruh, namun rasa "sungkan" membuat mereka lebih memilih untuk menerima segala

kebijakan yang berlaku di perusahaan. Rasa sungkan dalam diri buruh dimungkinkan tertanam dan tumbuh karena sistem kerja di perusahaan yang turun temurun.

Selama ini, keluhan yang dirasakan para buruh batik Plentong disampaikan pada mandor dan kemudian mandorlah yang menyampaikan pada majikan dan mencari jalan penyelesaiannya tanpa melibatkan buruh itu sendiri. Selama ini tidak pernah terjadi seorang buruh berani dan punya kesempatan untuk menemui dan berbicara pada majikan secara langsung melainkan pertemuan antara buruh dan majikan hanya terjadi jika secara kebetulan majikan turun ke pabrik.

Dominasi mandor dalam lingkungan buruh di perusahaan diterima oleh para buruh sebagai suatu kebijakan dari perusahaan. Para buruh bersikap "menerima" saja kebijakan perusahaan karena mereka juga tidak mau menerima akibat akan dikucilkan jika terlalu banyak menuntut dan berpendapat. Segala keluhan yang mereka rasakan hanya sekedar terucap dalam perbincangan dengan sesama buruh tanpa mencari dan menemukan jalan keluarnya (artinya keluhan disampaikan hanya sekedar untuk berbagi rasa dengan teman). Hal demikian dirasa lebih membantu secara pribadi sebab sesama buruh akan lebih memahami karena sama-sama merasakan walau tidak membantu memecahkannya, karena keluhan yang disampaikan pada mandor juga pada akhirnya dirasa tidak memberikan solusi dan akhirnya para buruh kembali bersikap menerima.

Sikap menerima yang terus berkembang ini disebabkan karena perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan pada buruh atas hasil kerjanya selain

daripada apa yang disebut upah. Selama ini buruh hanya diberi tahu kesalahan hasil kerjanya sehingga buruh selalu merasa lemah dalam posisinya, sedangkan nilai lebih hasil kerjanya yang menguntungkan perusahaan tidak pernah disampaikan majikan/mandor pada buruhnya. Hal ini menutup kemungkinan bagi buruh untuk menyadari bahwa dirinya punya kelebihan. Keterjepitan buruh dalam menuntut hak-haknya dan menyampaikan keluh kesahnya selama ini disebabkan karena keadaan mereka yang terdesak akan tuntutan hidup.

#### **Kekuatan-kekuatan buruh yang mendapat perlindungan dari pemerintah**

Campur tangan pemerintah dalam soal perburuhan sudah ada sejak dulu. Soal-soal perburuhan dialihkan pemerintah (di Indonesia) pada kementerian sosial, yang terdiri dari tiga lingkungan yaitu:

1. Bagian perburuhan umum
2. Pengawasan perburuhan
3. Pengawasan keselamatan kerja

Pemerintah Indonesia dalam menangani masalah buruh membentuk suatu kepengurusan yang dikenal sebagai Panitia Penyelesaian Perselisihan Buruh, yang fungsi khasnya adalah mengadili dibidang perburuhan dan pemberian ijin pada majikan dalam soal pemberhentian buruh.

## **Organisasi Buruh**

- Organisasi buruh diakui dalam Undang-Undang Dasar Sementara (UUDS) pasal 29—setiap orang berhak mendirikan serikat kerja dan masuk didalamnya untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukannya.
- Organisasi Buruh diakui dalam UUD 1945—Kemerdekaan berserikat dan berkumpul
- Mendirikan organisasi buruh—sesungguhnya tidak harus ijin (tidak memerlukan ijin) pemerintah/penguasa

## **Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dalam hal ini adalah sebagai berikut :

- ◆ Hanya berlaku antara buruh dengan majikan
- ◆ Anggota dari pihak yang menyelenggarakan perjanjian itu semuanya terikat
- ◆ Majikan harus memperlakukan perjanjian itu terhadap buruh yang baru saja masuk kerja padanya
- ◆ Perjanjian kerja harus ditandatangani kedua belah pihak (majikan dan buruh)
- ◆ Perjanjian kerja tidak diminta dalam bentuk tertentu dan dapat dilakukan secara lisan, jika dilakukan secara tertulis maka biaya tambahan dipikul oleh majikan.

## **Peraturan Majikan**

- Peraturan majikan disetujui secara tertulis oleh buruh

- Lembar lengkap peraturan diserahkan pada departemen perburuhan dan tersedia untuk dibaca umum di lingkungan perusahaan
- Lembar lengkap peraturan diserahkan pada departemen perburuhan dan tersedia untuk dibaca umum di perusahaan

### **Peraturan Lain**

**(peraturan yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang)**

Misalnya;

- Peraturan Pemerintah

Misalnya; LN 1953 nr 73 kewajiban melaporkan perusahaan

- Keputusan presiden

Misalnya; Kepres tentang penyelesaian perselisihan buruh (Undang-Undang nr 22 1957)

- Peraturan atau keputusan instansi

Misalnya; peraturan perburuhan di perusahaan

### **Jaminan Sosial**

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya<sup>2</sup>. Jaminan sosial dalam hal ini diatur dalam Undang-Undang no 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

---

<sup>2</sup> Prof. Iman Soepomo, S.H. Pengantar Hukum Perburuhan. Penerbit Djambatan halaman 138.

## BAB IV

### ANALISIS MASA DEPAN

Berdasar pada hasil tinjauan, wawancara dan diskusi ( Focus Group Discusion ) bersama para pekerja / pembatik batik Plentong, telah mendapatkan banyak hal yang belum sesuai dengan aspek hukum atau legalisasi ketenagakerjaan.

Perusahaan Batik Plentong sudah berdiri puluhan tahun, idealnya tentu juga sadar akan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan fakta adanya begitu banyak keluhan, ketidakpuasan, dan ketidakberdayaan dari keadaan pekerja (terutama bagian produksi) Batik Plentong. Artinya perusahaan itu telah melanggar, mengabaikan kepentingan dan hak pekerjanya, termasuk tentang peraturan ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dengan keadaan sebagian besar para pekerja produksi yang tidak menerima gaji, upah yang sesuai dengan standar UMR, UMR pekerja batik di Yogyakarta Rp 134.000,00 per bulan dan juga hal lain seperti tidak adanya pesangon bagi yang berhenti kerja, THR yang tidak memadai, KKB sepihak, macetnya komunikasi antara pekerja dengan majikan, dan masalah kebersamaan, kekeluargaan yang tidak harmonis, yang dalam hal ini tidak adanya budaya membesuk bagi yang sakit atau silaturahmi pada hari raya.

Dikaitkan dengan situasi aktual, adalah menyoal THR. Pemberian jumlah THR harus *fair*, tidak hanya mendasar pada kondisi keuangan perusahaan, tetapi terutama juga mengutamakan kondisi *riil* kehidupan pekerja. Harus ada

keterbukaan dan komunikasi antara pengusaha dengan pekerja sehingga hasilnya tidak memberatkan salah satu pihak.

Hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah pemberlakuan standar UMR bagi seluruh pekerja batik, lalu adanya pesangon bagi yang berhenti kerja, juga adanya perjanjian kerja resmi, pemberian THR yang memadai dan masalah sistem upah. Pada sistem upah selain harus sesuai dengan standar UMR pengusaha perlu bermufakat dengan pekerjanya. Dalam hal ini mengenai sistem pembagian kerja dan pemberian gaji / upah yang jelas. Terutama proporsional sesuai dengan keterampilan yang dituntut, jumlah jam kerja dan kemampuan pekerja. Sehingga untuk kedepan keadaan buruh semakin meningkat taraf hidupnya. Jika demikian aspek pemikiran dan tindakan pekerja akan semakin maju. Berkaitan dengan aspek kreativitas, tentu akan mengalami kemajuan, perkembangan demikian akan menguntungkan bagi pengusaha maupun buruh itu sendiri.

Secara umum ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk membantu meningkatkan taraf hidup pekerja yaitu:

1. adanya pelaksana yang tegas / aparat didalam memonitor kedisiplinan pelaksanaan Undang-Undang Perburuhan.
2. pihak pemilik modal yang memperhatikan akan kesejahteraan karyawannya, tidak melulu berorientasi pada keuntungan belaka.
3. Adanya institusi, organisasi buruh yang selalu kritis memperjuangkan kemajuan/ pemberdayaan buruh.
4. Sikap dari buruh itu sendiri yang sadar akan hak-hak dan kewajiban, dalam

arti lebih profesional. Jika hal tersebut dapat konkrit, atau bertahap diterapkan maka perbaikan keadaan taraf hidup buruh akan meningkat, tidak lagi selalu dihipit masalah politik, ekonomi dan sosial.

Secara politik atau hukum, buruh memiliki kekuatan yuridis melalui undang-undang atau peraturan pemerintah yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Dari sisi ekonomi, akan memiliki penghasilan yang sesuai dengan UMR atau undang-undang. Pada sisi sosial buruh tidak melulu berada pada golongan lemah.

Berkaitan dengan kegiatan yang berlabel Kapita Selekta II, diharapkan dari hasil-hasil yang ada dapat ditelaah dan diambil langkah konkrit untuk mengatasi masalah-masalah yang ada pada pekerja Batik Plentong. Jika ini membawa hasil, diharapkan akan membawa perubahan positif yang berarti pada perbaikan situasi dan kondisi kerja serta pekerja (bagian produksi terutama) di perusahaan Batik Plentong.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **◆ Kesimpulan**

- Ada pengertian yang berbeda tentang istilah partner di perusahaan Batik Plentong, ironisnya pengertian itu berbeda dengan pengertian partner yang ada di dunia usaha selama ini.
- Ada diskriminasi antara pegawai toko dengan pegawai bagian produksi—terutama mengenai gaji dan fasilitas.
- Sulit mencari kebenaran/kenyataan yang sebenarnya dari berbagai keterangan yang diberikan pengusaha maupun pekerja.
- Para pekerja di bagian produksi memiliki potensi besar untuk membuka usaha batik sendiri, tapi terbentur masalah modal, distribusi dan metode pemasaran produk.

#### **◆ Rekomendasi**

- Mempertemukan kedua pihak dengan ditengahi pihak yang netral untuk mempertemukan berbagai, mencari fakta, dan mencari titik temu serta pemecahan yang adil.
- Membantu para pekerja di bidang pemasaran produk.
- Pemilik diharapkan terbuka mengenai harga jual, biaya produk, dan lain-lain seperti diijinkan untuk masuk show room.
- Kesepakatan Kerja Bersama harus dan wajib dimiliki dan diketahui masing-masing pihak—pengusaha dan pekerja.

# LAMPIRAN



## KENAIKAN UPAH MINIMUM REGIONAL

### DI 26 PROPINSI TAHUN 1999 - 2000

No.	Propinsi	Tahun 1999 (Rupiah)	Tahun 2000 (Rupiah)	Kenaikan (%)
1.	D.I Aceh	171 000	265 000	54,97
2.	Sumatera Utara	210 000	254 000	20,95
3.	Riau			
	a. Tingkat I Riau	218 000	250 700	15,00
	b. Kodya Batam	290 000	350 000	20,69
	c. Riau Kepulauan	218 000	300 000	37,61
4.	Sumatera Barat	160 000	200 000	25,00
5.	Jambi	150 000	173 000	15,33
6.	Sumatera Selatan			
	a. Daratan	170 000	196 000	15,29
	b. Kepulauan	181 000	209 000	15,47
7.	Bengkulu	150 000	173 000	15,33
8.	Lampung	160 000	192 000	20,00
9.	DKI Jakarta	231 000	286 000	23,81
10.	Jawa Barat			
	a. Wilayah I	230 000	270 000	17,39
	b. Wilayah II	210 000	245 000	16,67
	c. Wilayah III	200 000	230 000	15,00
	d. Wilayah IV	195 000	225 000	15,38
11.	Jawa Tengah	153 000	185 000	20,29
12.	<b>D.I Yogyakarta</b>	<b>130 000</b>	<b>194 000</b>	<b>49,62</b>
13.	Jawa Timur			
	a. Wilayah I	182 000	236 000	29,67
	b. Wilayah II	174 000	212 000	21,84
	c. Wilayah III	166 000	208 000	25,30
	d. Wilayah IV	160 000	202 000	26,25
14.	Bali			
	a. Wilayah I	187 000	214 300	14,60
	b. Wilayah II	166 000	190 300	14,64
15.	Kalimantan Barat	175 000	228 000	30,29
16.	Kalimantan Tengah	195 000	285 000	46,15
17.	Kalimantan Selatan	166 000	200 000	20,48
18.	Kalimantan Timur	194 000	233 000	20,10
19.	Sulawesi Selatan	148 000	200 000	35,14
20.	Sulawesi Tengah	150 000	203 000	35,33
21.	Sulawesi Tenggara	160 000	210 000	31,25
22.	Sulawesi Utara	155 000	186 000	20,00
23.	Nusa Tenggara Barat	145 000	180 000	24,14
24.	Nusa Tenggara Timur	143 000	184 000	28,67
25.	Maluku	180 000	180 000	-
26.	Irian Jaya	225 000	315 000	40,00

*Sumber : Depnaker - Laporan Tahunan Ditjen Binawas*

*Catatan : Data tahun 2000 s'd bulan Februari 2000*

## UPAH MINIMUM SEKTORAL REGIONAL

### PADA 19 PROPINSI TAHUN 1999

No.	Propinsi	Sektor/Sub Sektor	Besarnya (Rp.)
1.	D.I. Aceh	(1.) Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan	

	(11.)	Pertanian tanaman pangan	176 400
	(12.)	Pertanian tanaman lainnya	176 400
	(13.)	Peternakan	176 400
	(15.)	Jasa pertanian dan peternakan	197 300
	(17.)	Kehutanan dan penebangan hutan	281 000
	(18.)	Perikanan laut	176 400
	(11.)	Perikanan darat	173 450
<b>(2.)</b>		<b>Pertambangan dan Penggalian</b>	
	(22.)	Pertambangan minyak dan gas bumi	286 000
	(23.)	Pertambangan bijih logam	179 300
	(240.)	Penggalian batu-batuan, tanah liat dan pasir	173 450
	(29.)	Pertambangan dan penggalian lain	173 450
<b>(3.)</b>		<b>Industri Pengolahan</b>	
	(33.)	Industri kayu dan barang dari kayu termasuk perabot rumah tangga	176 400
	(35111.)	Industri Kimia Dasar An Organik, Khor dan Alkali	176 400
	(39012.)	Industri Barang Perhiasan	176 400
<b>(4.)</b>		<b>Listrik, Gas dan Air</b>	
	(41.)	Listrik	176 400
	(42.)	Gas, Uap dan Air Panas	176 400
	(43.)	Penjemihan penyediaan dan penyalur air	176 400
<b>(5.)</b>		<b>Bangunan</b>	
	(5120.)	Bangunan jalan dan jembatan	173 450
	(52100.)	Bangunan stasiun pembangkit tenaga listrik, transmisi dan distribusi	281 000
<b>(6.)</b>		<b>Perdagangan besar, eceran dan Rumah Makan serta Hotel</b>	
	(6101.)	Perdagangan besar hasil-hasil pertanian	176 400
<b>(7.)</b>		<b>Angkutan, Penggudangan dan Komunikasi</b>	
	(74200.)	Penggudangan	172 000
	(75000.)	Komunikasi	176 400
<b>(8.)</b>		<b>Keuangan, Asuransi Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan</b>	
	(81010.)	Lembaga Keuangan	176 400
	(82000.)	Asuransi	176 400
	(83100.)	Usaha Persewaan/Jual Beli Tanah, Gudang dan Jasa Perusahaan	176 400
<b>(9.)</b>		<b>Jasa Kemasyarakatan Sosial dan Perorangan</b>	
	(91000.)	Administrasi Negara	176 400
	(92000.)	Jasa Kebersihan dan Sejenisnya (Swasta)	173 450
	(93000)	Pendidikan Swasta	173 450
<b>2.</b>		<b>Sumatera Utara</b>	
	<b>(1.)</b>	<b>Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan, dan Perikanan.</b>	
	(152000.)	Penebangan Hutan	252 000
<b>(3.)</b>		<b>Industri Pengolahan</b>	
	(31144.)	Industri pembekuan dan sejenisnya	252 000
	(3134.)	Industri minuman segar	221 000
	(3131.)	Industri minuman keras	252 000
	(31179.)	Industri roti, kue kering dan sejenisnya	231 000
	(31192.)	Industri makanan dari coklat dan kembang gula.	231 000
	(31490.)	Industri dan hasil lainnya tembakau, bumbu rokok dan klobot/kawung.	252 000
	(31154.)	Industri minyak goreng dari kelapa sawit	252 000

	(32210.)	Industri pakaian jadi dan tekstil	242 000
	(33111.)	Industri penggajian dan pengolahan kayu	252 000
	(33113.)	Industri kayu lapis	252 000
	(35118.)	Industri kimia dasar organik yang tidak termasuk golongan manapun.	231 000
	(35210.)	Industri cat, permis dan lak	242 000
	(35222.)	Industri Farmasi	242 000
	(35291.)	Industri perekat	242 000
	(35399.)	Industri bahan kimia dan barang kimia lainnya	242 000
	(35300.)	Industri pembersih dan pengilangan minyak bumi.	252 000
	(35511.)	Industri ban luar dan dalam	242 000
	(35522.)	Industri remilling karet	242 000
	(35591.)	Industri barang-barang keperluan kaki dari karet.	231 000
	(35609.)	Industri barang-barang plastik lainnya.	227 000
	(36330.)	Industri penggilingan baja	252 000
	(38192.)	Industri alat-alat dapur dari alumunium kunci	242 000
	(38192.)	Industri alat-alat dapur dari alumunium kunci dan barang-barang logam sejenisnya.	231 000
<b>3.</b>	<b>Sumatera Barat (1.)</b>	<b>Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
	(12232.)	Perkebunan kelapa sawit	225 000
	(35523.)	Industri Crumb Rubber (karet lemah)	225 000
	(61019.)	Perdagangan besar hasil-hasil pertanian lainnya.	160 000
<b>4.</b>	<b>R i a u (3.)</b>	<b>Industri Pengolahan</b>	
	(3411.)	Industri bubur kertas (pulp), kertas dan karton	255 000
<b>5.</b>	<b>J a m b i (1.)</b>	<b>Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
	(12.)	Pertanian tanaman lainnya	158 150
	(159.)	Usaha kehutanan lainnya	156 250
	(15200.)	Penebangan hutan	190 000
	<b>(2.) Pertambangan dan Penggalian</b>		195 000
	(22.)	Pertambangan minyak dan gas bumi	225 000
	<b>(3.) Industri Pengolahan</b>		
	(31151.)	Industri minyak kasar (minyak makan) dari nabati dan hewani.	190 000
	(31153.)	Industri minyak goreng dari kelapa	156 250
	(31222.)	Industri pengolahan kopi	151 250
	(31340.)	Industri minuman ringan	151 250
	(33111.)	Industri penggajian dan pengolahan kayu	156 250
	(33113.)	Industri kayu lapis	151 250
	(33115.)	Industri kayu lapis aneka inti	151 250
	(3552.)	Industri karet	151 250
	<b>(6.) Perdagangan bersar, eceran dan Rumah Makan serta Hotel.</b>		
	(61090.)	Perdagangan besar	151 250
<b>6.</b>	<b>Sumatera Selatan</b>		

<b>Daratan :</b>	(1.)	Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.	255 200
	(2.)	Pertambangan dan Penggalian	228 500
	(3.)	Industri Pengolahan	220 500
	(5.)	Bangunan	210 900
<b>Kepulauan :</b>	(1.)	Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.	270 900
	(2.)	Pertambangan dan Penggalian	242 500
	(3.)	Industri Pengolahan	233 300
	(5.)	Bangunan	223 900
<b>7. Bengkulu</b>	(1.)	Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.	184 335
	(2.)	Pertambangan dan Penggalian	201 205
	(3.)	Industri Pengolahan	201 205
	(31.)	Industri makanan, minuman dan tembakau	201 205
	(4.)	Listrik, Gas, dan Air	201 205
	(5.)	Bangunan	201 205
<b>8. D.I. Yogyakarta</b>	<b>(3.)</b>	<b>Industri Pengolahan</b>	
	(31139.)	Industri pengolahan dan pengawetan lainnya untuk buah-buahan dan sayur-sayuran	134 000
	<del>(32118.)</del>	<del>Industri Batik</del>	<del>134 000</del>
	(32120.)	Industri perabot dan kalengan rumah tangga dari bambu dan rotan.	148 000
	(33130.)	Industri anyam-anyaman dari rotan & bambu.	134 000
	(33140.)	Industri kerajinan ukir-ukiran dari kayu (kecuali Meuble)	134 000
	(33211.)	Industri perabot serta kelengkapan rumah tangga dari kayu.	205 000
	(35294.)	Industri minyak matsiri	148 000
	(3640.)	Industri barang keramik tanah liat untuk keperluan rumah tangga.	134 000
	(36910.)	Industri barang dari batu.	148 000
<b>9. Jawa Timur</b>	<b>(1.)</b>	<b>Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
	a.	Upah Minimum Regional Kodya Surabaya Kab.Gresik, Kab. Sidoarjo.	
		(12.) Pertanian tanaman lainnya	182 000
		<b>(3.) Industri Pengolahan</b>	
		(3522.) Industri Farmasi dan Jamu	194 000
	b.	Upah Minimum Regional Sektoral Tk.II Kab/Kodya Kediri, Kab. Jember, Kab. Sumenep.	
		<b>(1.) Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
		(12.) Pertanian tanaman lainnya	174 000
		<b>(3.) Industri Pengolahan</b>	
		(3522.) Industri Farmasi dan Jamu	186 000
	c.	Upah Minimum Regional Sektoral Tk.II Kab. Jombang, Kab. Singan, Kab. Lumajang, Kab. Pnorogo, Kab. Tulung Agung, Kab. Bangkalan, Kab. Nganjuk, Kab. Bondowoso, Kab.Bojonegoro.	
		<b>(1.) Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
		(12.) Pertanian tanaman lainnya	166 000
		<b>(3.) Industri Pengolahan</b>	

		(3522.) Industri Farmasi dan Jamu	177 000
		d. Upah Minimum Regional Sektoral Tk.II Kab. Trenggalek, Kab.Pacitan, Kab. Pamekasan, Kab. Sampang, Kab/Kodya Blitar.	<b>(3.) Industri Pengolah</b>
		(3522.) Industri Farmasi dan Jamu	170 000
10.	Kalimantan Barat	<b>(1.) Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
		(12232.) Perkebunan Kelapa Sawit	182 500
		(15.) Kehutanan dan penebangan hutan	187 500
		(355.) Industri Karet dan barang dari karet	180 000
11.	Kalimantan Tengah	<b>(1.) Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
		(12.) Pertanian tanaman lainnya	305 000
		(15200.) Penebangan hutan	311 000
		(15900.) Usaha kehutanan lainnya	
	<b>(2.)</b>	<b>Pertambangan dan Penggalian</b>	325 000
	<b>(3.)</b>	<b>Industri Pengolahan</b>	
		(31.) Industri makanan, minuman dan tembakau	194 000
		(32.) Industri tekstil pakaian jadi dan kulit	194 000
		(342.) Industri percetakan dan penerbitan	194 000
		(3522.) Industri Farmasi dan Jamu	201 000
		(38.) Industri barang dari logam, mesin dan peralatannya.	201 000
13.	Sulawesi Selatan	<b>(3.) Industri pengolahan</b>	151 000
	(5.)	Bangunan	235 000
	(6.)	Perdagangan Besar, Eceran dan Rumah Makan serta Hotel.	220 000
14.	Sulawesi Tenggara	<b>(5.) Bangunan</b>	
	(51.)	Bangunan Sipil	225 000
	<b>(6.)</b>	<b>Perdagangan Besar, Eceran dan Rumah Makan serta Hotel.</b>	
		(63000.) Rumah Makan dan Minum	160 000
		(64000.) Hotel dan Penginapan	160 000
15.	Sulawesi Utara	<b>(5.) Bangunan</b>	
	(51.)	Bangunan Sipil	250 000
16.	Nusa Tenggara Barat	<b>(1.) Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
		(152000.) Penebangan Hutan	205 000
		(17123.) Mutiara	201500
17.	Nusa Tenggara Timur	<b>(3.) Industri Pengolahan</b>	
		(3134.) Industri Minuman Ringan	147 500
		(3631.) Industri Semen	157 500
18.	Maluku	<b>(1.) Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
		(1520.) Penebangan Hutan	210 000
		(1711.) Penangkapan pengambilan hasil laut	215 000
		(1712.) Pemeliharaan hasil laut	195 000
	<b>(1.)</b>	<b>Pertambangan dan Penggalian</b>	
	<b>(3.)</b>	<b>Industri Pengolahan</b>	
		(3114.) Industri pengolahan dan pengawetan ikan dan sejenisnya.	195 000
		(3311.) Industri penggergajian, pengetaman dan pengolahan kayu.	195 000
	<b>(5.)</b>	<b>Bangunan</b>	200 000

	(7.)	<b>Angkutan, Pengudangan dan Komunikasi</b>	200 000
19.	<b>Irian Jaya</b>	(1.) <b>Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.</b>	
	(11.)	Pertanian tanaman pangan	331 000
	(12.)	Pertanian tanaman lainnya	331 000
	(12220.)	Perkebunan Coklat	331 000
	(12232.)	Perkebunan Kelapa Sawit	331 000
	(171.)	Perikanan Laut	331 000
	(2.)	<b>Pertambangan dan Peggalian</b>	
	(22.)	Minyak dan Gas Bumi	350 000
	(23230.)	Pertambangan Tembaga	350 000
	(3.)	<b>Industri Pengolahan</b>	331 000

Sumber : Direktorat Pengupahan Perusahaan dan Jaminan Sosial - Ditjen Binawas

Catatan : Data s/d Desember 1999

## KEBUTUHAN HIDUP MINIMUM MENURUT PROPINSI TAHUN 1997 - 1999

(Dalam Rupiah)

No	Propinsi	1997	1998	1999
1.	D.I. Aceh	115 283	170 482	300 668
2.	Sumatera Utara	132 557	194 315	-
3.	Sumatera Barat	114 372	165 442	-
4.	R i a u	-	-	-
	a. Luar Batam	156 893	222 430	263 035
	b. Batam	238 950	339 601	310 271
5.	J a m b i	130 180	161 566	252 261
6.	Sumatera Selatan	-	-	391 219
	a. Daratan	135 626	191 167	-
	b. Kepulauan	140 625	204 722	-
7.	Bengkulu	132 377	187 824	203 724
8.	Lampung	132 395	191 379	221 364
9.	DKI. Jakarta	173 349	254 251	437 873
10.	Jawa Barat	-	-	-
	a. Wilayah I	170 348	251 912	348 554
	b. Wilayah II	162 258	231 434	-
	c. Wilayah III	147 941	211 013	346 765
	d. Wilayah IV	142 695	206 317	320 103
11.	Jawa Tengah	123 115	173 776	236 282
12.	D.I. Yogyakarta	119 281	172 767	250 210
13.	Jawa Timur	-	-	-
	a. Wilayah I	130 345	188 459	264 763
	b. Wilayah II	128 410	185 574	215 621
	c. Wilayah III	125 623	181 377	210 523
	d. Wilayah IV	120 235	172 951	206 017
	e. Wilayah V	-	-	-
14.	B a l i	141 381	204 701	187 000
	a. Wilayah I	-	-	309 148
	b. Wilayah II	-	-	273 250
15.	Nusa Tenggara Barat	108 654	160 679	195 900
16.	Nusa Tenggara Timur	134 741	186 928	232 086
17.	Kalimantan Barat	137 618	202 604	276 779
18.	Kalimantan Tengah	162 202	231 354	297 854

19.	Kalimantan Selatan	118 538	175 295	277 622
20.	Kalimantan Timur	162 717	234 278	-
21.	Sulawesi Utara	126 456	182 155	-
22.	Sulawesi Tengah	123 659	181 172	295 380
23.	Sulawesi Selatan	129 291	190 083	269 793
24.	Sulawesi Tenggara	130 644	192 407	-
25.	Maluku	154 259	223 968	-
26.	Irian Jaya	193 789	286 186	442 575

Sumber : *Data Direktorat Pengupahan dan Jaminan Sosial  
Ditjen Binawas 1997-1999*

Tenaga Kerja adalah penduduk Indonesia yang berumur 15 tahun ke atas.

Tenaga Kerja terdiri dari Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Angkatan Kerja terdiri dari mereka yang bekerja dan mereka yang mencari pekerjaan (Penganggur Terbuka).

Setengah Penganggur adalah mereka yang bekerja kurang dari jam kerja normal (rata-rata dibawah 35 jam perminggu).

### PROSEDUR PENDIRIAN SERIKAT PEKERJA DI PERUSAHAAN

1. Proses pendirian / pembentukan Serikat Pekerja di perusahaan :

- Sosialisasi tentang kebebasan berserikat, fungsi dan peran Serikat Pekerja bagi pekerja.
- Pembentukan Panitia pendirian / pembentukan Serikat Pekerja.
- Surat pernyataan pekerja untuk menjadi anggota Serikat Pekerja.
- Pemilihan Pengurus Serikat Pekerja secara demokratis oleh, dari dan untuk pekerja.
- Pengukuhan / deklarasi pendirian / pembentukan Serikat Pekerja oleh pekerja.
- Pendaftaran Serikat Pekerja pada Departemen Tenaga Kerja.

2. Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendirian / pembentukan Serikat Pekerja :

- Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok mengenai Tenaga Kerja.
- Undang-undang No. 18 Tahun 1956 mengenai Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak berorganisasi dan berunding bersama.
- Keputusan Presiden R.I No. 83 Tahun 1998 mengenai Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: Kep.201/MEN/1999 tentang Organisasi Pekerja.

Sumber : Direktorat Jenderal Binawas - DEPNAKER

### PROSEDUR PENYAMPAIAN KELUH KESAH DI PERUSAHAAN

Ketenangan bekerja dan berusaha adalah merupakan dambaan bagi kita semua. Namun kemungkinan perbedaan pendapat/pandangan/ pengertian dapat terjadi setiap saat.

Bentuk/wujud dari ketidakpuasan tersebut, adalah keluhan kesah yang disebabkan lingkungan/kelompok (sikap perilaku) dan pelaksanaan syarat-syarat kerja.

Pekerja yang mempunyai permasalahan seharusnya dapat menyampaikan keluhan kesahnya dan pihak perusahaan dengan cara terbuka harus menanggapi. Penyelesaiannya harus berdasarkan prinsip-prinsip HIP yaitu musyawarah untuk mufakat secara kekeluargaan.

1. Bagaimana penyelesaian keluhan kesah yang disebabkan lingkungan/kelompok (sikap perilaku) ?

- Pekerja yang merasa kurang adanya ketidakpuasan/mempunyai keluhan dalam menghadapi lingkungan kerjanya/sikap perlakuan teman sekerja/pimpinan paling tepat apabila permasalahannya disampaikan secara terbuka kepada atasan langsung. Dan atasan harus menerima keluhan tersebut secara baik.

2. Sikap apa yang harus dimiliki Atasan dan Pekerja dalam menyelesaikan keluhan kesah ?

- Atasan dan Pekerja harus memiliki sikap yang terbuka, saling mempercayai, saling menghormati, saling memperhatikan kebutuhan dan kepentingan, sikap rasa memiliki bersama terhadap satu sama lain demi terciptanya keharmonisan hubungan kerja.
- Atasan dan Pekerja harus mempunyai niat baik (tanpa saling mencurigai), pengertian yang sama dan penuh rasa tanggung jawab dalam penyelesaian keluhan kesah yang dihadapi.
- Atasan dan Pekerja harus dapat menyelesaikan keluhan kesah tersebut secara musyawarah untuk mufakat berdasarkan kekeluargaan.

3. Bagaimana penyelesaian keluhan kesah yang disebabkan pelaksanaan syarat-syarat kerja ?

- a. Penyelesaiannya disampaikan melalui Unit Kerja atau perwakilan pekerja bagi perusahaan yang belum terbentuk Unit Kerja.
- b. Unit Kerja atau perwakilan pekerja menyampaikan dan menyelesaikannya dengan pimpinan perusahaan.
- c. Unit Kerja SPSI/SPTP atau Perwakilan Pekerja dan Pimpinan Perusahaan dilandasi suatu sikap :
  - PUK SPSI atau perwakilan pekerja dan pengusaha harus memiliki sikap yang terbuka, saling mempercayai, saling menghormati, saling memperhatikan kebutuhan dan kepentingan, sikap rasa memiliki bersama terhadap satu sama lain demi terciptanya keharmonisan hubungan kerja.
  - PUK SPSI atau perwakilan pekerja dan pengusaha harus mempunyai itikad baik, pengertian yang sama penuh rasa tanggung jawab dalam penyelesaian keluhan kesah yang dihadapi.
  - PUK SPSI atau perwakilan pekerja dan pengusaha harus dapat menyelesaikan keluhan kesah tersebut secara musyawarah untuk mufakat berdasarkan kekeluargaan, sehingga tindakan penekanan seperti pemogokan, penutupan perusahaan dan lain-lain tidak perlu dilakukan.

*Sumber : Direktorat Jenderal Binawas - DEPNAKER*

### **PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (UU No. 22/1957 dan UU No. 12/1964)**

Keluh kesah, yang tidak dapat diselesaikan secara BIPARTIT, merupakan Perselisihan Hubungan Industrial yang harus segera diselesaikan.

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Industrial yang baik :

Pekerja atau Pengusaha meminta bantuan Pegawai Perantara Depnaker setempat untuk penyelesaiannya. Pegawai Perantara melakukan langkah-langkah penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat, diusahakan dengan hasil persetujuan bersama. Bila tidak tercapai persetujuan bersama, Pegawai Perantara mengeluarkan surat anjuran dan dalam waktu 7 hari pihak pekerja dan pengusaha harus memberikan jawaban surat anjuran tersebut.

Bila anjuran Pegawai Perantara dapat diterima oleh kedua pihak maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis dan ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui/disaksikan oleh Pegawai Perantara. Sebaliknya bila pihak pekerja atau pengusaha tidak menerima anjuran Pegawai Perantara maka perselisihan tersebut diteruskan oleh Pegawai Perantara ke P4D/P4P.

Putusan P4D mengikat bilamana salah satu pihak dalam waktu 14 hari setelah diputus tidak menggunakan upaya hukum ke P4 Pusat.

Putusan P4D mengikat dan mempunyai kekuatan hukum untuk dilaksanakan setelah 14 hari sejak putusan ditetapkan.

Terhadap putusan P4D/P4P oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri supaya putusan dinyatakan dapat dijalankan.

*Sumber : Direktorat Jenderal Binawas - DEPNAKER*

## **UNDANG-UNDANG YANG MENGATUR TENTANG KETENAGAKERJAAN**

### **1. Undang Undang Nomor 1 Tahun 1951 (Lembaran Negara Nomor 2 Tahun 1951)**

*Tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.*

*Berisikan : 9 Bab dan 21 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 6 Januari 1951*

*Mengatur tentang pekerjaan anak, orang muda dan wanita, waktu kerja dan waktu istirahat.*

*Materi yang diatur :*

- Menyatakan berlakunya Undang Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12.
- Pekerjaan anak, orang muda dan wanita.
- Waktu kerja dan waktu istirahat.
- Tempat kerja dan perumahan buruh.
- Kewajiban pengusaha dan buruh.
- Sanksi hukum.

- Kewenangan menangani pelanggaran.

## **2. Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 (Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951)**

*Tentang berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 6 Januari 1951*

*Mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pejabat pengawas ketenagakerjaan.*

Materi yang diatur :

- Kewenangan Menteri untuk menunjuk pegawai pengawas.
- Hak pegawai pengawas untuk mendapatkan keterangan dari pengusaha tentang masalah ketenagakerjaan.
- Kewajiban pegawai pengawas untuk menyimpan rahasia perusahaan.
- Kewajiban pegawai pengawas untuk mengusut pelanggaran keselamatan dan kesehatan kerja.
- Aturan hukum atas pelanggaran membuka rahasia perusahaan, meng- kaji atau mengusulkan pegawai pengawas dalam melaksanakan tugasnya.

## **3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 (Lembaran Negara Nomor 69 Tahun 1954)**

*Tentang Perjanjian Perburuhan Antar Serikat Buruh dan Majikan.*

*Berisikan : 23 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 28 Mei 1954*

*Mengatur perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan.*

Materi yang diatur :

- Perjanjian perburuhan antara serikat buruh dengan majikan
- Didaftarkan di Kementerian Perburuhan
- Kewajiban serikat buruh, dan perkumpulan majikan terhadap isi perjanjian perburuhan.
- Ganti kerugian apabila pihak pengusaha atau serikat buruh tidak melaksanakan kewajiban.
- Jangka waktu perjanjian perburuhan.

## **4. Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957(Lembaran Negara Nomor 42 Tahun 1957)**

*Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.*

*Mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan yang terjadi di Pusat dan di daerah yang diselesaikan melalui P4D dan P4P.*

Materi yang diatur :

Penyelesaian perselisihan di daerah, di pusat, angket, arbitrase, pihak yang berselisih, jenis perselisihan (hak dan kepentingan).

## **5. Undang Undang Nomor 3 Tahun 1958 (Lembaran Negara Nomor 3 Tahun 1958 )**

*Tentang Penempatan Tenaga Asing.*

*Bersikan : 16 Pasal*

*Mengatur bahwa setiap tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia harus mendapatkan izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin dapat diberikan dengan memperhatikan pasar kerja.*

Materi yang diatur

Pembenan ijin syarat-syarat pembenan ijin, biaya-biaya tenaga pendamping, kewajiban membayar iuran bagi tenaga kerja asing.

## **6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1961**

*Tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 106 Mengenai Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-kantor.*

*Berisikan : 2 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 25 Februari 1961*

*Mengatur tentang istirahat mingguan dalam perdagangan atau kantor-kantor.*

Materi yang diatur :

- Konvensi organisasi perburuhan internasional Nomor 106 mengenai istirahat mingguan dalam perdagangan dan kantor-kantor yang telah diterima oleh wakil-wakil anggota-anggota organisasi perburuhan internasional dalam sidangnya yang ke empat puluh tahun 1957.
- Konvensi ini berlaku terhadap setiap orang, termasuk magang yang dipekerjakan pada perusahaan, lembaga atau kantor tata usaha, baik milik pemerintah maupun swasta.
- Setiap tujuh hari kerja pekerja berhak mendapat istirahat mingguan selama 24 jam, kecuali dalam keadaan force majeure atau pekerjaan mendesak, menghindarkan barang yang mudah rusak.

## **7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 (Lembaran Negara Nomor 93 Tahun 1964)**

*Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.*

*Berisikan : 14 Pasal*

*Mengatur larangan PHK di perusahaan swasta tanpa ijin.*

*Materi yang diatur :*

*Larangan melakukan PHK tanpa ijin, ijin bagi PHK massal (10 orang lebih) oleh P4P, dan perorangan oleh P4D, syarat- syarat untuk memperoleh ijin PHK.*

#### **8. Undang Undang Nomor 3 Tahun 1969**

*Tentang Persetujuan ILO Convention No. 120 Concerning Hygiene In Commerce And Office (Konvensi ILO Mengenai Hygiene Dalam Perniagaan dan Kantor-kantor).*

*Berisikan : 2 Pasal dan 3 Bab*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 5 April 1969*

*Mengatur tentang Konvensi Organisasi Hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor.*

*Materi yang diatur :*

- Konvensi organisasi hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor yang telah diterima oleh wakil-wakil anggota-anggota organisasi perburuhan internasional dalam sidangnya yang ke empat puluh delapan tahun 1964.
- Konvensi ini berlaku bagi :
  - Badan-badan perniagaan
  - Badan-badan, lembaga-lembaga dan kantor- kantor pemberi jasa terutama pekerja yang melakukan pekerjaan kantor.
- Setiap bagian dari badan, lembaga atau kantor pemberi jasa dimana pekerjanya terutama melakukan pekerjaan dagang atau kantor sejauh mereka tidak tunduk pada undang-undang atau peraturan-peraturan, atau ketentuan-ketentuan lain yang bersifat nasional tentang hygiene dalam industri, pertambangan, pengangkutan atau pertanian.
- Peraturan perundang- undangan yang mengacu konvensi ini harus dibicarakan secara tripartit (Pemerintah, APINDO dan Serikat Pekerja)

#### **9. Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 (Lembaran Negara Nomor 55 Tahun 1969)**

*Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.*

*Berisikan : 7 Bab dan 19 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 19 Nopember 1969*

*Mengatur ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenaga kerja, pembinaan keahlian dan kejuruan, pembinaan perlindungan kerja, hubungan ketenagakerjaan.*

*Materi yang diatur :*

- Pengertian dan azas.
- Larangan diskriminasi.
- Penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenaga kerja.
- Pembinaan keahlian dan kejuruan.
- Hubungan ketenagakerjaan
- Pengawasan pelaksanaan.

#### **10. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970**

*Tentang Keselamatan Kerja.*

*Berisikan : 11 Bab dan 18 Pasal*

*Disahkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal: 2 Januari 1970*

*Mengatur tentang Keselamatan Kerja di tempat kerja.*

*Materi yang diatur :*

- Keselamatan kerja berlaku dalam segala tempat kerja.
- Syarat-syarat keselamatan kerja.
- Pengawasan pelaksanaan keselamatan kerja.
- Kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, menyelenggarakan pembinaan dan pencegahan kecelakaan dan kebakaran.
- Pembentukan Panitia Pembina keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

- Kewajiban pengusaha melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerja kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- Kewajiban dan hak tenaga kerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
- Kewajiban memakai alat perlindungan diri bila memasuki tempat kerja.

**11. Undang Undang Nomor 7 Tahun 1981 (Lembaran Negara Nomor 39 tahun 1981)**

*Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.*

*Berisikan : 7 Bab dan 15 Pasal*

*Disahkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 31 Juli 1981*

*Mengatur bahwa setiap perusahaan wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang berada di perusahaannya.*

Materi yang diatur :

Kewajiban melaporkan lowongan kerja di perusahaan, syarat-syarat dan tata cara pelaporan.

**12. Undang Undang Nomor 7 Tahun 1984 (Lembaran Negara Nomor 29 Tahun 1984)**

*Tentang Pengesahan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita ( Convention on the elimination to all form discrimination against women).*

*Berisikan : 2 Pasal*

*Mengatur tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita.*

Materi yang diatur : Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita.

**13. Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Lembaran Negara Nomor 14 Tahun 1992)**

*Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

*Berisikan : 11 Bab 35 Pasal*

*Disahkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 17 Februari 1992*

*Mengatur tentang setiap pekerja yang bekerja di perusahaan wajib diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.*

Materi yang diatur :

Kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial bagi pengusaha untuk tenaga kerjanya, jenis jaminan sosial tenaga kerja, kepesertaan, iuran, besarnya jaiman dan tata cara pembayaran, badan penyelenggara.

**14. Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997**

*Tentang Ketenagakerjaan.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 3 Oktober 1997*

*Mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.*

Materi yang diatur :

Kesempatan dan perlakuan sama, perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, hubungan inustrial pancasila, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan, pelatihan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, TKWNA, tenaga kerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja.

**15. Undang Undang Nomor 11 Tahun 1998(Lembaran Negara Nomor 184 Tahun 1998)**

*Tentang Perubahan berlakunya Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan*

*Mengatur Tentang perubahan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dari 3 Oktober 1997 menjadi 3 Oktober 2000.*

Materi yang diatur :

Perubahan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dari 3 Oktober 1997 menjadi 3 Oktober 2000.

**16. Undang Undang Nomor 19 Tahun 1999**

*Tentang Perngesahan ILO Convention No. 105 Concerning The abolition of forced labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa).*

*Berisikan : 2 Pasal*

*Disahkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 7 Mei 1999*

*Mengatur tentang penghapusan kerja paksa.*

Materi yang diatur :

- Mengesahkan Convention Number 105 Concerning The abolition of forced labour (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa).
- Setiap anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini harus melarang dan tidak boleh melakukan segala kerja paksa.
- Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini harus meniadakan segala bentuk kerja paksa dengan segera dan menyeluruh.

**17. Undang Undang Nomor 20 Tahun 1999**

*Tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum age For Admission To Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja).*

*Berisikan : 2 Pasal*

*Disahkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 7 Mei 1999*

*Mengatur tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.*

Materi yang diatur :

- Mengesahkan ILO Convention Number 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja)
- Dalam rangka perlindungan negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib menetapkan kebijakan nasional untuk menghapus praktek mempekerjakan anak dibawah usia minimum.
- Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, jam kerja dan menetapkan sanksi.

#### **18. Undang Undang Nomor 21 Tahun 1999**

*Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan).*

*Berisikan : 2 Pasal*

*Disahkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 7 Mei 1999*

*Mengatur tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.*

Materi yang diatur :

- Mengesahkan ILO Convention Number 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan).
- Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.
- Negara anggota ILO yang mengesahkan konvensi ini wajib mengambil langkah-langkah kerjasama dalam peningkatan pelaksanaannya, pengawasan, pendidikan dan pelatihan.

#### **19. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000**

*Tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak).*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 8 Maret 2000*

*Berisi : 3 Pasal*

Mengatur tentang :

Pengesahan ILO Convention No.182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour (Konvensi ILO No.182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak).

#### **20. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000**

*Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 4 Agustus 2000*

*Berisi : 47 Pasal, XV BAB*

Mengatur tentang :

- Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah pekerja yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah Gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah Gabungan Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Ruang Lingkup
  - Pekerja di perusahaan baik milik swasta maupun milik pemerintah.
  - Pekerja yang bekerja pada perorangan.
  - Pegawai Negeri Sipil (PNS) dijamin hak dan kebebasan berserikatnya. namun pelaksanaan hak dan kebebasan berserikat tersebut diatur dengan undang-undang tersendiri.

- **Asas**
  - Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi, dan Konfederasi menerima Pancasila sebagai dasar negara dan UUD 1945 sebagai konstitusi negara kesatuan RI.
  - Asas Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi, dan Konfederasi tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945.
- Sifat : Bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.
- Tujuan : Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarga.
- Fungsi :
  - Sebagai pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial.
  - Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
  - Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - Sebagai perencana , pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- **Pembentukan**
  - Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
  - Serikat pekerja/buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
  - Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
  - Federasi dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.
  - Federasi berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
  - Konfederasi dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.
  - Penjenjangan organisasi diatur dalam anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.
  - Serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun
  - Serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai kehendak pekerja/buruh.
  - Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki AD dan ART.
  - Serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi anggota federasi dapat menggunakan AD/ART federasi demikian juga federasi yang menjadi anggota konfederasi dapat menggunakan AD/ART konfederasi.
- **AD/ART sekurang-kurangnya memuat :**
  - nama dan lambang;
  - dasar negara, asas dan tujuan;
  - tanggal pendirian;
  - tempat kedudukan;
  - keanggotaan dan kepengurusan;
  - sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
  - ketentuan perubahan AD dan atau ART.
- **Keanggotaan**
  - SP/serikat buruh, federasi dan konfederasi harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.
  - seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh satu perusahaan. Dalam hal tercatat pada lebih dari satu SP/SB, pekerja/buruh yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu SP/SB yang dipilihnya.
  - Pekerja/ buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh, tidak boleh menjadi pengurus SP/SB, di perusahaan yang bersangkutan.



- Setiap SP/SB hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi SP/SB.
  - Pekerja/buruh dapat berhenti sebagai anggota SP/SB dengan pernyataan tertulis dapat juga diberhentikan menurut AD/ART SP/SB yang bersangkutan.
  - Pekerja/buruh yang berhenti atau diberhentikan tetap bertanggung jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya.
- Pemberitahuan dan pencatatan.
  - 1. SP/SB, federasi dan konfederasi yang telah terbentuk memberitahu secara tertulis kepada instansi pemerintah (Depnaker) setempat untuk dicatat dengan dilampiri :
    - Daftar anggota pembentuk;
    - AD/ART;
    - Susunan dan nama pengurus.
    - Nama dan lambang SP/SB, federasi dan konfederasi tidak boleh sama dengan nama SP/SB federasi dan konfederasi yang tercatat terlebih dahulu.
    - Instansi pemerintah wajib mencatat dan memberi nomor bukti pencatatan terhadap SP/SB, federasi dan konfederasi yang memenuhi syarat, selambat-lambatnya 21 hari.
    - SP/SB, Federasi dan konfederasi yang belum memenuhi syarat dapat ditangguhkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatannya pemberitahuan penangguhan secara tertulis dan alasan-alasannya selambat-lambatnya 14 hari.
    - Perubahan AD/ART harus diberitahukan ke instansi pemerintah paling lambat 30 hari.
    - Instansi pemerintah melakukan pencatatan dalam buku pencatatan dan memeliharanya dengan baik. Buku pencatatan terbuka untuk umum.
    - Pengurus SP/SB, federasi dan konfederasi memberitahu keberadaannya secara tertulis kepada mitra kerjanya sesuai tingkatan.

Hak dan kewajiban

- 2. SP/SB, federasi dan konfederasi yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :
  - membuat perjanjian bersama.
  - mewakili pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan industrial.
  - mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
  - membentuk lembaga atau melakukan kegiatan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
  - melakukan kegiatan lain di bidang ketenagakerjaan.
- Bantuan LN digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota.
- Keuangan dan harta kekayaan SP/SB, federasi dan konfederasi harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya.
- Pemindahan atau pengalihan keuangan dan harta kekayaan kepada pihak lain serta investasi dana dari usaha lain yang sah hanya dapat dilakukan menurut AD/ART.
- Pengurus bertanggung jawab dalam penggunaan dan pengelolaan keuangan dan harta kekayaan organisasi dan wajib membuat pembukuan dan melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut AD/ART.
- Pembubaran
  - Pembubaran SP/SB, federasi dan konfederasi :
    - Dinyatakan oleh anggotanya menurut AD/ART.
    - Perusahaan tutup atau menghentikan kegiatan untuk selama-lamanya yang mengakibatkan PHK bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
    - Dinyatakan dengan keputusan pengadilan.

Sumber : Biro Hukum - Sekretariat Jenderal Depnaker

**KONVENSI ILO**

*Konvensi Dasar ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia sampai tahun 1998 sebanyak konvensi, sedangkan 3 konvensi dasar ILO lainnya diratifikasi pada tahun 1999*

**Tahun 1998 :**

- Konvensi ILO No. 29, tentang Kerja Paksa atau Wajib Kerja. Diratifikasi dengan Stbl.No.261, Tahun 1933.
- Konvensi ILO No. 98, tentang Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama. Diratifik dengan UU RI No. 18 Tahun 1956.
- Konvensi ILO No. 100, tentang Pengupahan yang sama bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang sama Nilainya. Diratifikasi dengan UU No.80 Tahun 1957.
- Konvensi ILO No. 87, Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi. Diratifikasi dengan Keppres No. 83 Tahun 1998.

**Tahun 1999 :**

- Konvensi ILO No. 105, tentang Penghapusan Kerja Paksa. Diratifikasi dengan UU R.I No. 19 Tahun 1999.
- Konvensi ILO No. 111, tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Diratifikasi dengan UU RI No. 21 T 1999.
- Konvensi ILO No. 138, tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan Bekerja. Diratifikasi dengan UU RI No. 21 Tahun 1999.

*Sumber : Profil Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 1998*

## **PERATURAN PEMERINTAH YANG MENGATUR TENTANG KETENAGAKERJAAN**

### **1. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1951 (Lembaran Negara Nomor 6 Tahun 1951)**

*Tentang pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 peraturan pemerintah tahun 1948 dari Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dalam peraturan pemerintah tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.*

*Disahkan di : Jakarta T*

*anggal : 6 Januari 1951*

*Berisikan : 17 Pasal*

*Materi yang diatur :*

- Pengawasan umum yang dilaksanakan pegawai pengawas dijalankan atas penunjukan Menteri Perburuhan.
- Pegawai pengawas melakukan pengawasan terhadap UU Kecelakaan.

### **2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951 (Lembaran Negara Nomor 7 Tahun 1951)**

*Tentang pernyataan berlakunya peraturan pemerintah tahun 1948 Nomor 7 sebagaimana diubah dengan peraturan pemerintah tahun 1950 Nomor 12 dan peraturan pemerintah tahun 1950 Nomor 13 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Tahun : 1951*

*Berisikan : 4 Pasal Romawi dan 19 Pasal*

*Materi yang diatur :*

Melaksanakan Pasal-pasal, Aturan-aturan dalam Undang-undang Kerja tahun 1948 ayat (1) dan (2) Pasal 13 (1), (2), (3), (4) dan Pasal 15.

### **3. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 (Lembaran Negara Nomor 37 Tahun 1954)**

*Tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Tanggal : 15 Maret 1954*

*Berisikan : 12 Pasal*

*Materi yang diatur :*

- Istirahat tahunan bagi buruh diberlakukan untuk seluruh Indonesia.
- Buruh menjalankan cuti tahunan, upah tetap dibayarkan.

### **4. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1957**

*Tentang Peraturan Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 18 Nopember 1957*

*Mengatur tentang tata tertib bagi panitia penyelesaian perselisihan perburuhan Pusat.*

*Materi yang diatur : Tentang Tata Tertib Persidangan.*

**5. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1957**

*Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. PP tersebut adalah pelaksanaan dari Pasal 12 UU Nomor 22 Tahun 1957.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Tanggal : 18 Nopember 1957*

*Mengatur mengenai tata tertib bagi panitia penyelesaian perselisihan perburuhan Pusat.*

*Materi yang diatur : Tentang Tata Tertib persidangan, pengangkatan dan pemberhentian Ketua dan Anggota P4P.*

**6. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 1957**

*Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota dan Anggota Pengganti Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah. PP ini adalah pelaksanaan dari Pasal 5 ayat (3) UU Nomor 22 Tahun 1957.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Tanggal : 18 Nopember 1957*

*Mengatur mengenai tata tertib bagi panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah.*

*Materi yang diatur :*

*Tentang Tata Tertib Persidangan, Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua dan Anggota P4D.*

**7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 (Lembaran Negara Nomor 3190)**

*Tentang Perlindungan Upah*

*Disahkan di : Jakarta*

*Tanggal : 2 Maret 1981*

*Berisikan : 7 Bab dan 36 Pasal*

*Mengatur mengenai pembayaran upah pengusaha kepada pekerja.*

**Materi yang diatur :**

- Kewajiban pembayaran upah.
- Bentuk upah.
- Cara pembayaran upah.
- Denda dan potongan upah.
- Ketentuan pidana.

**8. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 (Lembaran Negara Nomor 92 Tahun 1991)**

*Tentang Latihan Kerja.*

*Berisikan : 10 Bab dan 30 Pasal*

*Mengatur mengenai peralihan kerja yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja.*

*Materi yang diatur :*

- Dasar dan tujuan latihan kerja.
- Standar latihan kerja dan kualifikasi keterampilan.
- Kelembagaan.
- Peran serta masyarakat .
- Pembinaan.
- Informasi latihan kerja.
- Sanksi.

**Pasal 16 :**

Lembaga pembinaan latihan kerja adalah Departemen yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

**9. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 (Lembaran Negara Nomor 20 Tahun 1993)**

*Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Tanggal : 27 Februari 1993*

*Mengatur tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja.*

Materi yang diatur :

Kepesertaan, iuran, pembayaran dan jaminan, jenis-jenis jaminan dan sanksi.

**10. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 (Lembaran Negara Nomor 59 Tahun 1995 )**

*Tentang Penetapan Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

*Berisikan : 6 Pasal*

*Mengatur tentang Penunjukan Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

Materi yang diatur :

- PT. Asuransi Sosial Tenaga Kerja ditetapkan menjadi PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Badan Penyelenggara menyelenggarakan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- Pembinaan dan pengawasan terhadap Badan Penyelenggara dilakukan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

**11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1998 (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 15)**

*Tentang Perusahaan Perseroan.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Tanggal : 17 Januari 1998*

*Berisikan : 8 Bab dan 41 Pasal*

*Mengatur tentang Perusahaan termasuk pengaturan ketenagakerjaan.*

Materi yang diatur :

- Organisasi Persero.
- Satuan Pengawasan Intern.
- Persero terbuka.
- Penatausahaan Penyertaan Modal Negara dalam Persero.

***Pasal 38 :***

Menyatakan bahwa Pegawai Persero merupakan pekerja persero yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

**12. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184)**

*Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

*Disahkan di : Jakarta*

*Tanggal : 23 Agustus 1994*

*Mengatur perubahan besarnya jaminan kematian dan biaya pemakaman.*

Materi yang diatur :

Peningkatan jaminan kematian yang meliputi :

- Santunan kematian sebesar Rp 200 000 -
- Biaya pemakaman sebesar Rp 400 000.-

**13. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000**

*Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 25 September 2000*

Mengatur tentang :

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2002.

**14. Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2000**

*Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 22 September 2000*

Mengatur tentang ;

**Pasal 22 (1)**

- Jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, dan meliputi :  
Santunan berupa uang sebesar Rp.3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan  
Biaya pemakaman sebesar Rp.600.000,00 (enam ratus ribu rupiah).
  - Santunan cacat :
    - Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel x 70 bulan upah.
    - Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :  
Santunan sekaligus sebesar 70% x 70 bulan.  
Santunan berkala sebesar Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.  
Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah : % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 70 bulan upah.
  - Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
    - Santunan sekaligus sebesar 60% x 70 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar Jaminan Kematian
    - Santunan berkala sebesar Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;
    - Biaya pemakaman sebesar Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah)
    - Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan :
      - Dokter
      - Obat
      - Operasi
      - Röntgen, Laboratorium
      - Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Kelas I
      - Gigi
      - Mata
      - Jasa Tabib/Sinshe/Tradisional yang telah mendapat ijin resmi dari instansi yang berwenang
- Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk 1 (satu) peristiwa kecelakaan dibayarkan maksimum Rp. 6.400.000,00 (enam juta empat ratus ribu rupiah).
- Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke Rumah Sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut :
    - Bilamana menggunakan jasa angkutan darat /sungai maksimum sebesar Rp.150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah)
    - Bilamana menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah)
    - Bilamana menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 400.000,00 (empat ratus ribu rupiah)
  - Peraturan Pemerintah ini berlaku sejak tanggal 22 September 2000.

Sumber : Biro Hukum - Sekretariat Jenderal Depnaker

**KEPUTUSAN PRESIDEN R.I  
YANG MENGATUR TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**1. Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1990**

*Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.144.*

*Berisikan : 2 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 18 Jun 1990*

*Materi yang diatur :*

Mengenai konsultasi Tripartit untuk meningkatkan pelaksanaan standar perburuhan.

- Mengesahkan Konvensi Perburuhan Internasional Nomor 144 mengenai Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan Perburuhan Internasional.
- Setiap anggota organisasi perburuhan internasional yang meratifikasi konvensi ini harus membentuk badan-badan konsultasi tripartit secara efektif.
- Wakil-wakil pengusaha dan pekerja mempunyai kedudukan yang sama pada badan-badan konsultasi tripartit.
- Konsultasi yang dilakukan adalah mengenai :
  - Jawaban-jawaban pemerintah atas pertanyaan konferensi perburuhan internasional.
  - Usul-usul pemerintah sehubungan dengan penyampaian konvensi dan rekomendasi sesuai pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional.
  - Penelaahan terhadap konvensi-konvensi yang belum diratifikasi.
  - Laporan-laporan kepada Kantor Perburuhan Internasional adalah sesuai Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional.
  - Usul-usul pembatalan konvensi-konvensi yang telah diratifikasi.

## **2. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1992**

*Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.69.*

*Berisikan : 2 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 4 Januari 1992*

**Materi yang diatur :**

Mengenai sertifikasi bagi juru masak di kapal.

- Mengesahkan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 69 mengenai Sertifikasi Bagi Juru Masak Di Kapal.-
- Konvensi ini berlaku bagi kapal laut baik milik pemerintah maupun swasta, sebagai pengangkut barang atau penumpang.
- Yang dimaksud dengan ships cook dalam konvensi ini adalah setiap orang bertanggung jawab secara langsung menyiapkan makanan bagi awak kapal.
- Seseorang yang dipekerjakan sebagai ships cook harus mempunyai sertifikat sebagai ships cook.

## **3. Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998**

*Tentang Pengesahan Konvensi ILO No.87.*

*Ditetapkan di : Jakarta Pada tanggal : 5 Juni 1998*

**Materi yang diatur :** Mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

## **4. Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 1999**

*Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia*

*Berisikan : 5 bab dan 9 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 14 April 1999*

**Materi yang diatur :**

Kedudukan, tugas dan fungsi Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BKPTKI).  
BKPTKI mempunyai tugas membantu Presiden dalam peningkatan program dan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

## **5. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 1999**

*Tentang Honorarium Bagi Ketua, Ketua Pengganti, Anggota dan Anggota Pengganti Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 15 Juni 1999*

**Materi yang diatur :** Besarnya honorarium ketua/ketua pengganti dan anggota/anggota pengganti sebesar Rp. 500.000,-

## **6. Keputusan Presiden Nomor : 91/M/1999**

*Tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 30 Juli 1999*

*Berisi : 6 Pasal*

Mengatur tentang : Jaringan informasi pendayagunaan bahan dokumentasi hukum secara tertib, terpadu dan berkesinambungan data.

**7. Keputusan Presiden Nomor : 330/M/1999**

*Tentang Pengangkatan Menteri Transmigrasi dan Pemukiman Perambah Hutan sebagai Menteri Tenaga Kerja, r. berlaku tanggal 1 Oktober 1999 sampai dengan berakhirnya Kabinet Reformasi Pembangunan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 6 Oktober 1999*

**8. Keputusan Presiden Nomor : 355/M/1999**

*Tentang Pembentukan Kabinet Periode Tahun 1999-2004 dan terhitung mulai saat pelantikan mengangkat sebagai Menteri Negara dengan tugas masing-masing.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 26 Oktober 1999*

*Berisi : IX B*

**9. Keputusan Presiden Nomor : 136/M/1999**

*Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 10 Nopember 1999*

*Berisi : IX BAB, 31 Pasal*

Mengatur tentang :

- Kedudukan, tugas dan fungsi Departemen dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia.
- Fungsi masing-masing Departemen.
- Susunan organisasi Departemen.
  - Menteri
  - Sekretariat Jenderal
  - Direktorat Jenderal
  - Inspektorat Jenderal
  - Staf Ahli
  - Badan
  - Pusat
  - Instansi Vertikal
- Tata Kerja Departemen.
- Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian.
- Administrasi dan Pembiayaan.

**10. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2000**

*Tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 1999 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 23 Maret 2000*

*Berisi : 4 Pasal*

Mengatur tentang :

- Merubah Pasal 4 Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 1999 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia :  
Susunan keanggotaan BKPTKI terdiri dari :  
Ketua merangkap anggota: Menteri Tenaga Kerja;  
Anggota:
  1. Menteri Dalam Negeri;
  2. Menteri Luar Negeri;
  3. Menteri Kumdang;

4. Menteri Pendidikan Nas;
5. Menteri Keuangan;
6. Menteri Perhubungan;
7. Menteri agama;
8. Menteri Kesehatan;
9. Meneg. Pem. Perempuan;
10. Kepala Kepolisian Negara RI;

c. Sekretaris merangkap Pelaksana Harian: Direktur Jenderal Binapenta, Departemen Tenaga Kerja.

- Keputusan Presiden ini mulai berlaku pada tanggal 23 Maret 2000.

**11. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor : 16 Tahun 2000**

*Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat, Instruktur Latihan Kerja, Penera, Jagawana dan Teknisi Kehutanan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 21 Pebruari 2000*

*Berisi : 3 Pasal*

Mengatur tentang :

- Kepada PNS yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat, Instruktur Latihan Kerja, Penera, Jagawana dan Teknisi Kehutanan diberikan tunjangan jabatan setiap bulan.
- Ketentuan lebih lanjut bagi pelaksanaan Keputusan Presiden ini ditetapkan oleh Menteri Keuangan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- Keputusan Presiden ini berlaku sejak tanggal 21 Pebruari 2000.

Sumber : Biro Hukum - Sekretariat Jenderal Depnaker

## **PERATURAN MENTERI DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I**

**1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : PER-02/MEN/1978**

*Berisikan : 12 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 3 maret 1978*

*Tentang peraturan perusahaan dan perlindungan pembuatan perjanjian perburuhan, kewajiban pengusaha membuat peraturan perusahaan, mengadakan konsultasi, memberitahukan isi peraturan perusahaan.*

Materi yang diatur :

- Pengusaha yang mempekerjakan 25 pekerja ke atas wajib membuat peraturan perusahaan.
- Dalam membuat peraturan perusahaan pengusaha mengadakan konsultasi lebih dahulu dengan pekerja dan Departemen Tenaga Kerja.
- Perusahaan yang telah mempunyai perjanjian perburuhan tidak boleh menggantinya dengan peraturan perusahaan.
- Pengusaha wajib mengajukan peraturan perusahaan untuk disahkan kepada Departemen Tenaga Kerja.
- Kewajiban pengusaha memberitahukan isi peraturan perusahaan yang telah disahkan kepada pekerja.
- Masa berlaku peraturan perusahaan.
- Sanksi pidana dan denda.
- Mengatur peraturan perusahaan dan perlindungan pembuatan perjanjian perburuhan, kewajiban pengusaha membuat peraturan perusahaan, mengadakan konsultasi, memberitahukan isi peraturan perusahaan.

**2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-06/MEN/1985**

*Berisikan : 11 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 12 September 1985*

*Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.*

Materi yang diatur :

- Pengertian pengusaha.
- Pengertian pekerja.
- Pengertian perusahaan.
- Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja harian lepas terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut, kecuali menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja harian lepas.
- Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas lebih dari 3 bulan berturut-turut dan dalam setiap lebih dari 20 hari, pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap.
- Kewajiban pengusaha membuat dan memelihara daftar pekerja harian yang dipekerjakan.
- Perusahaan kontraktor atau sub kontraktor yang mempekerjakan pekerja harian lepas harus berbadan hukum.
- Sub kontraktor yang berbadan hukum bertanggung jawab terhadap pekerja harian lepas yang bekerja dilingkungan perusahaan.
- Sub kontraktor yang tidak berbadan hukum mempekerjakan pekerja harian lepas yang bertanggung jawab kontraktor yang berbadan hukum.
- Upah pekerja harian lepas tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum.
- Perusahaan yang mempekerjakan pekerja harian lepas wajib mengikutsertakan pekerja harian lepas dalam program Jamsostek.
- Dalam hal perusahaan menyelenggarakan latihan kerja, mengikutsertakan pekerja harian lepas.
- Sanksi pidana pelanggaran atau denda.

**3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1989**

*Mengatur Tentang Larangan PHK Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil Dan Melahirkan.*

*Bersikan : 7 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 8 Maret 1989*

Materi yang diatur :

- Larangan PHK bagi pekerja wanita karena menikah dan atau melahirkan.
- Pengusaha wajib merencanakan pengalihan tugas.
- Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pada jabatan yang sama setelah pekerja wanita usai menjalankan cuti.

**4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993**

*Mengatur Perjanjian Kerja Dalam Waktu Tertentu Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Pekerjaan Borongan.*

*Bersikan : 7 Bab dan 23 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 15 Februari 1993*

*Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*

Materi yang diatur :

- Tentang perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tertentu.
- Syarat-syarat dan isi kesepakatan.
- Jangka waktu perpanjangan dan perubahan.
- Berakhimnya kesepakatan kerja.
- Tanggung jawab renteng antara pemborong kepada sub-sub pemborong.

**5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1993**

*Bersikan : 7 Bab dan 25 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 27 Februari 1993*

*Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja*

Materi yang diatur :

- Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja.

- Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam.
- Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja sementara tidak mampu bekerja, perusahaan wajib terus membayar upahnya.
- Tata cara pembayaran jaminan.

**6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/93**

*Tanggal : 27 Februari 1993*

*Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

**7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-06/MEN/1993**

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 29 Mei 1993*

*Tentang Waktu Kerja 5 (lima) Hari Seminggu, 8 (delapan) Jam Sehari.*

Materi yang diatur :

- Pengusaha dapat memberlakukan waktu kerja 5 (lima) hari seminggu, 8 (delapan) jam sehari.
- Penyimpangan tersebut tidak diperlukan ijin dari Departemen Tenaga Kerja.
- Waktu kerja tersebut wajib dituangkan dalam KKB, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.
- Mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja.
- Istirahat mingguan 2 (dua) hari dalam seminggu.
- Kerja lembur pada hari biasa, dilakukan sesudah jam ke-8 (delapan).

**8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1994**

*Tanggal : 17 Januari 1994*

*Tentang Waktu Kerja 5 (lima) hari seminggu 8 (delapan) jam sehari.*

**9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1994**

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 17 Februari 1994*

*Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam dan Ke Luar Negeri Melalui Program AKAD dan AKAN.*

Materi yang diatur :

- Pelaksana penempatan tenaga kerja.
- Persiapan kualitas tenaga kerja.
- Promosi dan pemasaran jasa tenaga kerja.
- Penempatan tenaga kerja di dalam negeri.
- Penempatan Tenaga kerja ke luar negeri.
- Pembinaan, evaluasi dan penindakan.
- Pengawasan.
- Ketentuan pidana.
- Ketentuan peralihan.

**10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1994**

*Berisikan : 10 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 23 Agustus 1994*

*Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak.*

Materi yang diatur :

- Pengusaha wajib mengikut sertakan seluruh tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program Jamsostek kepada Badan Penyelenggara.
- Jenis program :
  - Jaminan kecelakaan kerja.
  - Jaminan kematian
  - Jaminan hari tua



- Jaminan pemeliharaan kesehatan.
- Besarnya iuran.
- Tata cara pelaksanaan dan besarnya jaminan.

**11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1994**

*Berisikan : 11 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 16 September 1994*

*Tentang Tunjangan Hari Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan.*

Materi yang diatur :

- Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- THR satu kali dalam satu tahun.
- Besarnya THR :
  - Masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 bulan upah.
  - Masa kerja 3 bulan, tetapi kurang 12 bulan diberikan secara proporsional.
- Pemberian THR disesuaikan dengan hari raya keagamaan.
- Pembayaran THR wajib dibayarkan 7 hari sebelum hari raya keagamaan.
- Mengatur mengenai tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja.

**12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1994**

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 10 Oktober 1994*

*Tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.*

Materi yang diatur :

- Sidang P4D sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) minggu.
- Sidang Panitia Daerah dipimpin oleh ketua, atau ketua pengganti.
- Sidang sah dan dapat mengambil keputusan apabila dihadiri sedikitnya 6 (enam) orang anggota yang terdiri dari 2 (dua) orang anggota dari tiap kalangan. Sidang hearing dilaksanakan secara terbuka.
- Apabila dianggap perlu Panitia Daerah dapat membentuk Panitia Ad hoc dan Panitia Angket.

**13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-06/MEN/1994**

*Tanggal : 28 Desember 1994*

*Tentang Retribusi Pengawasan Norma Keselamatan Kesehatan Kerja.*

**14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1995**

*Tanggal : 6 Februari 1995*

*Tentang Tata Cara Pembatalan atau Penundaan Pelaksanaan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.*

**15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1995**

*Tanggal : 29 Mei 1995*

*Tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Para Iuran Dana Pensiun.*

**16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1995**

*Tanggal : 15 Februari 1995*

*Tentang Pengangkatan, Pemberhentian, Fungsi dan Tugas Panitia, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat.*

**17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1995**

*Tanggal : 8 Agustus 1995*

*Tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*

**18. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1995**

*Tanggal : 16 Oktober 1995*

*Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.*

**19. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-06/MEN/1995**

*Tanggal : 15 Desember 1995*

*Tentang Tata Cara Pelepasan Keluarga Karyawan di Perusahaan.*

**20. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1996**

*Tanggal : 8 Januari 1996*

*Tentang Upah Minimum Regional.*

**21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1996**

*Pencabutan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1994.*

*Berisikan : 2 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 5 Februari 1996*

*Materi yang diatur :*

*Mengenai Pencabutan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-06/MEN/1994 tentang Retribusi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*

**22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1996**

*Tanggal : 5 Februari 1996*

*Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.*

**23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1996**

*Tanggal : 12 Februari 1996*

*Tentang Iuran Serikat Pekerja.*

**24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1996**

*Tanggal : 12 Desember 1996*

*Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*

**25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1997**

*Mengatur Kewajiban membayar dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Bagi Tenaga Kerja Asing Pendetang.*

*Berisikan : 6 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 10 Januari 1997*

*Tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (Skill Development Fund) Tenaga Kerja Indonesia.*

*Materi yang diatur :*

- Setiap Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP) wajib membayar Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK).
- DPKK dibayarkan melalui BRI.
- DPKK dibayar untuk 12 bulan di muka untuk yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun dan bagi yang kurang dari 1 tahun dibayar 6 bulan.
- Kewajiban membayar DPKK dikecualikan bagi :
  - TKWNAP sebagai rohaniawan.
  - TKWNAP sebagai tenaga ahli.
  - TKWNAP sebagai pekerja sosial.
  - TKWNAP yang melakukan pekerjaan yang sifatnya mendesak.

**26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1997**

*Mengatur peningkatan Biaya Persalinan, pembuatan kacamata dan gigi.*

*Berisikan : 3 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 21 Januari 1997*

*Tentang Peningkatan Biaya Persalinan, Kacamata, Prothese Gigi Bagi Tenaga Kerja Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

*Materi yang diatur :*

- Mengenai peningkatan biaya persalinan.
- Penggantian lensa kacamata 2 tahun 1 kali.
- Peningkatan biaya prothose gigi.

**27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1997**

*Mengenai Upah Minimum Regional.*

**28. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1998**

*Mengatur Tata Cara Pelaporan Dan Pemeriksaan Kecelakaan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 2 Februari 1998*

*Tentang tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan.*

Materi yang diatur :

- Pengertian antara lain kecelakaan, kejadian berbahaya, tempat kerja.
- Tata cara pelaporan kecelakaan kerja di perusahaan.
- Pengusaha wajib melaporkan setiap terjadi kecelakaan dengan cara lisan dan tertulis dengan menggunakan formulir laporan.
- Pemeriksaan kecelakaan yang terjadi dilakukan oleh pegawai pengawas.

**29. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1998**

*Pengangkatan Dokter Penasehat Untuk Kesamaan Langkah dan Persepsi Dalam Menangani Kasus-kasus Kecelakaan Kerja.*

*Berisikan : 7 Bab dan 15 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 20 Februari 1998*

*Tentang pengangkatan, pembentukan dan tata kerja dokter penasehat.*

Materi yang diatur :

- Mengenai pengertian :
  - Kecelakaan kerja.
  - Penyakit akibat kerja
  - Cacat sebagian
  - Cacat total
  - Cacat fungsi
  - Dokter penasehat
- Fungsi dan tugas dokter penasehat.
- Pengangkatan dan pemberhentian dokter penasehat.
- Tata cara pemberian Pertimbangan Medis.
- Pelaksanaan Laporan.
- Pembinaan operasional Dokter Penasehat.

**30. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1998**

*Berisikan : 9 Pasal*

*Ditetapkan di Jakarta*

*Tanggal 27 Mei 1998*

*Tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja.*

Materi yang diatur :

- Serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja harus terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.
- Gabungan serikat pekerja menghimpun dirinya menjadi federasi memberitahukan secara tertulis kepada Departemen Tenaga Kerja sesuai tingkatannya.
- Federasi menghimpun dirinya dalam konfederasi memberitahukan secara tertulis kepada Departemen Tenaga Kerja Pusat.
- Serikat pekerja dan gabungan serikat pekerja yang telah terdaftar berhak mewakili pekerja dalam kegiatan hubungan industrial dan bidang ketenagakerjaan lainnya.

**31. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-06/MEN/1998**

*Mengatur Pencabutan PERMEN No.01 MEN 1994 tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.*

*Berisikan : 3 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 29 Mei 1998*

Materi yang diatur :

Mencabut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER 01/MEN/1994 tentang serikat pekerja tingkat perusahaan.

**32. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-08/MEN/1998**

*Materi yang diatur mengenai perubahan pasal 4, penambahan point e, sebagai tenaga pengajar dan instruktur.*

*Berisikan : 4 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 17 Februari 1998*

*Tentang Penyempurnaan Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER 01/MEN/1997.*

Materi yang diatur :

Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) :

Pengecualian kewajiban membayar iuran :

- TKWNAP sebagai rohaniawan.
- TKWNAP sebagai tenaga ahli yang bekerja sama dengan proyek-proyek pemerintah.
- TKWNAP sebagai pekerja sosial
- Melakukan pekerjaan yang bersifat mendesak.
- Sebagai tenaga pengajar dan instruktur.

**33. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999**

*Mengatur Perubahan/Kenaikan Upah Minimum.*

*Berisikan : 8 Bab dan 28 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 12 Januari 1999*

*Tentang Upah Minimum.*

Materi yang diatur :

- Pengertian Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- Pengertian Upah Minimum Regional Tk.I ialah Upah Minimum yang berlaku di suatu Propinsi.
- Pengertian Upah Minimum Regional Tk.II ialah Upah Minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kotamadya.

Penetapan besarnya upah minimum Tk.I harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% dari UMR Tk.I.

Penetapan besarnya upah minimum Tk.II harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% dari UMR Tk.II.

Pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum.

Tata cara pelaksanaan penangguhan, pengusaha yang tidak mampu dapat mengajukan permohonan penangguhan.

**34. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1999**

*Mengatur Pembagian Uang Service.*

*Berisikan : 6 bab dan 16 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 11 Maret 1999*

*Tentang Pembagian Uang Service pada usaha Hotel, Restoran dan Usaha Pariwisata lainnya.*

Materi yang diatur :

- Pengertian usaha perhotelan, restoran dan usaha pariwisata lainnya adalah setiap bentuk usaha baik milik swasta maupun negara yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan akomodasi, makanan minuman dan jasa lainnya yang pembayarannya berdasarkan tarif yang sudah ditetapkan.
- Pengumpulan dan pengelolaan akomodasi dan pengawasan intern uang service, makanan, minuman dan atau jasa lainnya.
- Cara pembagian uang service.
- Dana pendayagunaan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.
- Pekerja yang berhak mendapat uang service.
- Mengenai klasifikasi hotel

**35. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-03/MEN/1999**

*Mengatur Mengenai Perencanaan Pembuatan, Pemasangan Lift dan Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*  
*Berisikan : 6 Bab dan 34 Pasal*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Tanggal : 8 Juni 1999*

*Tentang syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja lift untuk pengangkutan orang dan barang.*

**Materi yang diatur :**

- Pengaturan mengenai pengertian antara lain Lift, Lift otomatis, lift pelayan, lift tarikan gesek, lift tarikan langsung, kereta , bobotimbang, runag luncur, lekuk dasar rem atau pesawat pengaman, rel pemandu, pembatas atau pengindra lift, peredam, alat perata, peredam penyangga, tromol penggerak, tali baja.
- Mengenai perencanaan, pembuatan, pemasangan, pemakaian dan perawatan lift.
- Syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja lift.
- Bagian-bagian lift dan pemasangannya.
- Mengenai pemeriksaan pengujian.
- Mengenai pengawasan lingkungan.

*Sumber : Biro Hukum - Sekretariat Jenderal Depnaker*

## **SURAT EDARAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG KETENAGAKERJAAN**

### **1. Nomor : SE-01/BW/KK/1998**

*Tentang Pelaksanaan Penetapan Kenaikan Upah Bagi Perusahaan Yang Mampu Memberikan Upah Minimum Lebih Besar Dari Upah Minimum regional (UMR).*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada Tanggal : 14 April 1998*

Mengatur tentang petunjuk pelaksanaan penetapan kenaikan upah bagi perusahaan yang mampu memberikan upah minimum lebih besar dari upah minimum regional (UMR).

### **2. Nomor : SE-02/BW/1998**

*Tentang Peningkatan Kegiatan Pemeriksaan Pengawas Ketenaga kerjaan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 15 April 1998*

Mengatur tentang petunjuk peningkatan kegiatan pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan.

### **3. Nomor : SE-03/M/BW/1998**

*Tentang Penunjukan Ketua dan Ketua Pengganti P-4 Daerah.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 9 Juni 1998*

Mengatur tentang penunjukan Ketua dan Ketua Pengganti P-4 Daerah

### **4. Nomor : SE-04/M/BW/1998**

*Tentang Penanganan Masalah Ketenagakerjaan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 18 Juni 1998*

Mengatur tentang penanganan masalah ketenagakerjaan.

### **5. Nomor : SE-05/M/BW/1998**

*Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 30 Juni 1998*

Mengatur tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah pemutusan hubungan kerja.

### **6. Nomor : SE-10/M/BW/1998**

*Tentang Pengiriman Berkas Perkara PHI dan PHK Kepada P4 Pusat.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 19 Agustus 1998*

Mengatur tentang pengiriman berkas perkara PHI dan PHK Kepada P4 Pusat

**7. Nomor : SE-12/M/BW/1998**

*Tentang Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Melalui Perundingan Bipartit Oleh Pengusaha dan Pekerja.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 11 September 1991*

Mengatur tentang penyelesaian masalah ketenagakerjaan melalui perundingan bipartit oleh pengusaha dan pekerja.

**8. Nomor : SE-13/BW/1998**

*Tentang Akte Pengawasan Ketenagakerjaan Tempat Kerja Kegiatan Konstruksi Bangunan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 22 September 1998*

Mengatur tentang :

- Dasar hukum
- Ruang lingkup
- Tata cara pengawasan dan pemeriksaan tempat kegiatan konstruksi bangunan.
- Penutup.

**9. Nomor : SE-14/BW/1998**

*Tentang Penjualan buku-Buku Ketenagakerjaan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 16 Oktober 1998*

Mengatur tentang pemberitahuan kepada Kepala Kantor Wilayah/Kantor Departemen Tenaga Kerja di seluruh Indonesia untuk menolak/tidak melayani semua bentuk tawaran penjualan buku, bendera, poster, spanduk dan kalender yang mengatasnamakan Departemen Tenaga Kerja atau program-program Depnaker.

**10. Nomor : SE-01/BW/KK/1999**

*Tentang Penunjukan Pegawai Pengawas Specialis Listrik.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 10 Maret 1999*

Mengatur tentang penunjukan pegawai pengawas specialis bidang listrik.

**11. Nomor : SE-02/M/BW/1999**

*Tentang Pedoman Penataan Dan Mutasi Pengawas Ketenagakerjaan.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 24 Mei 1999*

Mengatur tentang pedoman penataan dan mutasi pengawas ketenagakerjaan, yang meliputi : Unsur yang dinilai :

- unsur utama
- unsur pelengkap
- unsur penunjang

Besaran nilai dan indikator penilaian Tata cara dan periode penilaian Penempatan pengawas ketenagakerjaan.

**12. Nomor : SE-03/BW/1999**

*Tentang Pelaksanaan Hak Pilih Pekerja.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 27 Mei 1999*

Mengatur tentang pelaksanaan hak pilih pekerja pada pemilihan umum tanggal 7 Juni 1999.

**13. Nomor : SE-04/BW/1999**

*Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1999 tentang Pembagian Uang Service pada Ushaa Hotel, Restoran dan Usaha Pariwisata lainnya.*

*Ditetapkan di : Jakarta*

*Pada tanggal : 15 Juni 1999*

Mengatur tentang petunjuk pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-02/Men/1999 tentang Pembagian Uang Service pada Usaha Hotel, Restoran dan Usaha Pariwisata lainnya.

Sumber : Biro Hukum - Sekretariat Jenderal Depnaker



## Quesioner

1. Nama : Jenis Kelamin :
2. Alamat :
3. Usia :
4. Status perkawinan :
5. Lama kerja di perusahaan ini.. (plentong/winotosastro)
6. Kerja di bagian apa?
7. Pendidikan terakhir?
8. Jumlah gaji yang diterima rata-rata perbulan?
9. Jumlah tanggungan keluarga?
10. Kenal semua dengan yang bekerja di Batik yang bersangkutan ?
11. Kenal baik dengan pemilik perusahaan ?
12. Kenal baik dengan kepala mandor?
13. Pernah mendapatkan tunjangan kesehatan?
14. Berapa uang makan+lauk yang diterima dari perusahaan sehari?
15. Pernah dengar adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan / UU Buruh?
16. Fasilitas apa yang pernah didapatkan selama kerja disini?
17. Pernah menciptakan motif baru?
18. Sejauh mana kreativitas pekerja di bagian pewarnaan dilibatkan?
19. Jam berapa biasa datang? Pulang?
20. Sering dengar ada buruh yang demonstrasi?
21. Kira-kira karena apa ya?
22. Pernah dengar tentang UMR? (untuk Yogya Rp 7.870,00?)
23. Kira-kira dalam satu pekerjaan diselesaikan dalam berapa hari?
24. Sering menerima Tunjangan Hari Raya dalam bentuk apa? (uang/barang)?
25. Pengen nggak sih tidak jadi pembatik saja? Misalnya pindah ke bagian pewarnaan atau jadi kepala mandor atau pengen punya perusahaan batik sendiri?
26. Betah nggak kerja disini ?
27. Pernah nggak terjadi konflik dengan pemilik?
28. Antar pekerja?
29. Suasana yang terjadi di sini menyenangkan nggak?
30. ....pertanyaan bebas-----

**Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Jalan Mrican Baru no 28 Yogyakarta 55281

Yogyakarta , 22 November 2000

Kepada YTH

Bapak / Ibu .....

Di Tempat

**Perihal : Undangan**

Dengan hormat

Bersama ini kami mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Atma Jaya yang mengadakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Perusahaan Batik Plentong, mengundang Bapak/Ibu untuk sudi kiranya meringankan langkah menghadiri diskusi yang akan kami adakan, pada :

Hari / Tanggal : Jumat , 24 November 2000

Pukul : 18.30 WIB (setengah tujuh malam)

Tempat : **Rumah Bapak Bindarto**

Gang Pandu , Penjahit – Patangpuluhan

Demikian undangan ini kami sampaikan , besar harapan kami akan kesediaan Bapak/Ibu untuk hadir pada diskusi ini . Atas perhatian Bapak/Ibu terlebih dahulu kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami

**Mahasiswa KKN FISIPOL  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



PERPUSTAKAAN  
FAKULTAS SOSIAL & POLITIK  
JURUSAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA

## HASIL TINJAUAN LOKASI BATIK PLENTONG KEDUA

Senin, 30 Oktober 2000

### Aspek Kesejahteraan Ekonomi :

- ✓ Gaji dalam bentuk borongan (awal hingga akhir proses pembuatan kecuali bagian pewarnaan).
- ✓ Pekerjaan tidak tergantung jam kerja, bisa dibawa pulang yang penting pekerjaan selesai kemudian dibayar.
- ✓ Jam kerja kurang lebih 7 jam perhari kecuali yang kerja borongan  
----- --> tidak terikat jam kerja.
- ✓ Sistem gaji dengan rebon dan seton, tiap hari rabu dan sabtu mereka menerima uang muka dari apa yang sedang mereka kerjakan.

### Aspek Kreativitas :

- Pola desain utama datangnya dari pimpinan perusahaan atau mengikuti pola-pola yang sudah ada dan diulang -----> sesuai dengan kebutuhan.
- Yang dinilai adalah kerapian dan keindahan hasil batik, terutama untuk "isen-isen" mengisi pola.
- Regenerasi : - turun temurun biasanya anggota keluarga atau tetangga.  
- atau disebarkan ke lingkungan tempat tinggal.

Fasilitas : Astek, cuti hamil, THR, Tunjangan Kesehatan, Uang makan --> dapat beras dan uang lauk.

Pendidikan : Tidak ada yang lulusan SMU, rata-rata dibawah SMU.

## Hand Out Kelompok Buruh Batik

### Judul : Strategi Penguatan Buruh Batik Lokal

Permasalahan : Sejauh Mana Aspek Pendidikan dan Kreativitas Buruh Dapat Mendukung Posisi Buruh Dalam Struktur Kerja Yang Berkaitan Dengan Kesejahteraan Dalam Bidang Ekonomi

Fakta :

- ✓ UU Buruh belum efektif dalam arti belum efektif sepenuhnya untuk mengakomodasi kepentingan buruh. Realisasi belum optimal.
- ✓ Hak-hak buruh belum terpenuhi.
- ✓ Buruh sendiri belum mengetahui hak-haknya, setelah mereka melaksanakan kewajibannya.

Korelasi :

- Pendidikan dalam arti umum : formal/informal : akademis dan pengalaman yang didapat sepanjang hidup sehingga dapat mempengaruhi dalam hal berkarya.
- Pendidikan dalam konteks buruh : Pengalaman dan jenjang pendidikan yang dimiliki buruh secara umum baik formal maupun akademis dan aspek pendidikan informal seperti keluarga, masyarakat dan kebiasaan membaca.

Konteks buruh Plentong dan Winotosastro :

Aspek pendidikan baik formal maupun informal yang dimiliki buruh batik keduanya.

- Kreativitas artinya : ide , gagasan (cipta, rasa, karsa) dari akal budi individu dalam masyarakat
- Kreativitas Buruh : Ide : (cipta rasa karsa) dari buruh itu.

Struktur kerja : kedudukan dan konteks kerja buruh

Kesejahteraan ekonomi: indikator: kehidupan layak sesuai taraf hidup yang standar. (tercukupi kebutuhan primernya, kesehatan dan pendidikan)

Relevansi :

- Pendidikan dan struktur kerja : pendidikan formal baik, kedudukan dan struktur kerja berpeluang baik.
- Pengalaman informal-formal mendukung kedudukan dan struktur berpeluang baik mendukung kesejahteraan ekonomi.
- Kreativitas dan struktur kerja : kreativitas tidak selalu tergantung pada tingkat pendidikan (formal) tetapi kreativitas dapat mendukung tingkatan dalam struktur kerja buruh----->kesejahteraan ekonomi

Strategi penguatan buruh yang sudah kita kenal selama ini (usaha yang sudah ada):

- Penyadaran buruh akan hak-hak mereka berdasarkan pendidikan dan kreativitas yang mereka miliki (melalui dialog andragogi).
- Jaminan atau asuransi kerja yang layak beserta fasilitas lain contohnya: kesehatan pendidikan.
- Pemahaman buruh akan UU perburuhan: tentang hak-hak dan kewajibannya (bentuk kritis andragogis).
- Adanya serikat buruh yang akomodatif terhadap aspirasi buruh.
- Advokasi dari LSM yang bergerak di bidang buruh.
- Pengakuan pemerintah, pemilik modal dan Masyarakat akan eksistensi mereka yang tidak lepas dari hak dan kewajibannya.

# DOKUMENTASI





PERPUSTAKAAN  
FAKULTAS SOSIAL & POLITIK  
KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA  
YOGYAKARTA







PERPUSTAKAAN  
FAK II ILMU SOSIAL & POLITIK  
JURUSAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA  
YOGYAKARTA