

**KINERJA PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
SERANG DALAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
DI KAWASAN INDUSTRI
MODERN CIKANDE INDUSTRIAL ESTATE**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial pada Konsentrasi Manajemen Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara



Oleh :
META ASTRIANA
NIM 6661103247

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
SERANG, Oktober 2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

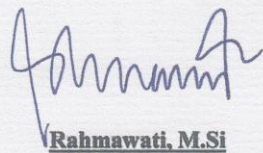
Nama : META ASTRIANA
NIM : 6661103247
Judul : **KINERJA PENGAWAS KETENAGAKERJAAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SERANG DALAM PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN DI KAWASAN INDUSTRI
MODERN CIKANDE INDUSTRIAL ESTATE**

Serang, September 2016

Skripsi Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

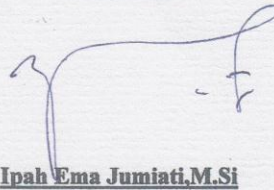
Menyetujui,

Pembimbing I



Rahmawati, M.Si
NIP. 197905252005012001

Pembimbing II



Ipah Ema Jumiati, M.Si
NIP. 197501312005012004

Mengetahui

Dekan FISIP



Dr. Agus Siafari, M.Si
NIP. 197108242005011002

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : META ASTRIANA
NIM : 6661 103247
Judul Skripsi : **KINERJA PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SERANG DALAM PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN DI KAWASAN INDUSTRI
MODERN CIKANDE INDUSTRIAL ESTATE**

Telah Diuji di Hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 21
Oktober dan dinyatakan LULUS.

Serang, 21 Oktober 2016

Ketua Penguji

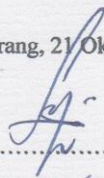
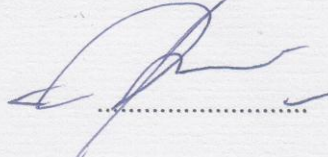
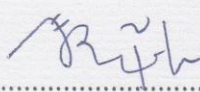
Listyaningsih, M.Si
NIP.197603292003122001

Anggota 1

Riswanda, Ph.D
NIP. 198104122008121001

Anggota 2

Arenawati, M.Si
NIP.197004102006042001


.....

.....

.....

Mengetahui,


Dekan FISIP

Dr. Agus Sjaafari, M.Si
NIP.197108242005011002

Ketua Prodi


Listyaningsih, M.Si
NIP.197603292003122001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : META ASTRIANA
NIM : 6661103247
Tempat Tanggal Lahir : Cilegon, 14 Mei 1991
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat maka gelar kesarjanan saya bisa di cabut.

Serang, 21 Oktober 2016



Meta Astriana

ABSTRAK

META ASTRIANA, 6661103247. Skripsi. Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate. Pembimbing I Rahmawati, M.Si., Pembimbing II Ipah Ema Jumiati, M.Si.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keinginan peneliti untuk melihat sejauhmana kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam pengawasan ketenagakerjaan di kawasan industri Modern Cikande Industrial Estate. Mengingat kawasan industry tersebut merupakan penghasil PAD terbesar untuk APBD Kabupaten Serang serta kawasan tersebut menyerap banyak tenaga kerja di Kabupaten Serang. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah: Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang tidak relevan jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang ada; Masih tingginya angka pelanggaran norma ketenagakerjaan; Keterbatasan anggaran serta sarana prasarana untuk melaksanakan pengawasan sehingga menyebabkan tidak efektifnya pengawasan yang dilakukan; Lemahnya kinerja pengawasan. Metode penelitian adalah Kuantitatif. Subjek penelitian: Perusahaan di wilayah kawasan modern cikande. Instrument pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2010:377), yang terdiri dari : 1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja; 2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya; 3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya; 4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas. Analisis data menggunakan uji t-test satu sampel.

Kata Kunci: kinerja pengawas, ketenagakerjaan, pengawasan

ABSTRACT

META Astriana, 6661103247. Minithesis. Performance of Labor Inspectors at the Department of Labor and Transmigration in the Serang District in Labour Inspecting in Industrial Area Cikande Modern Industrial Estate. Supervisor I Rahmawati, M.Sc., Advisor II Ipah EmaJumiati, M.Sc.

This research is motivated by the desire of researchers to see how far the performance of labor inspectors from the Department of Labor and Transmigration at Serang District on labour inspection in the industrial areas of Cikande Modern Industrial Estate. Considering the fact that the industry department is the largest revenue producer for Serang district budget and the region employs many workers in Serang District. The problems in this research are: the number of inspectors are irrelevant upon comparison to the number of companies and the existing workforce; the high rate of violation of workforce norms; budget constraints and infrastructure to carry out supervision resulting in inadequate supervision; weak performance of supervision. The research method is descriptive quantitative approach. The performance measurement instrument according to Sedarmayanti (2010: 377), which consists of: 1. Job Achievements 2. Competency, 3. Behavior, 4. Leadership. Result: Performance inspectors Department of Labor and Transmigration in the Serang District Labour Inspection in Industrial Area Industrial Estate Modern Cikandeis inefficient because the figure reached 44.33%. Suggestion: 1. The addition of a functional human labor inspectors to ease the burden of existing supervisors; 2. Increasing the competency and skills of inspectors by organizing educational and training regarding supervision; 3. Improve the infrastructure and facilities required for labor inspection; 4. Supervision of existing employment should be able to oversee any existing problems until completion, inspectors also have to establish a good partnership with the employer and the employee

Key words: supervisory work, workforce, supervision

MOTTO

**“ Jangan biarkan semua perihal yang tidak
kamu sukai, mengubah caramu tersenyum pada
illahi”**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ①

خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ②

أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ③

الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ④

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ⑤

Artinya: “(1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang telah menciptakan. (2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. (3) Bacalah, dan Tuhanmu adalah Maha Pemurah. (4) Yang mengajar (manusia) dengan perantaran qalam (alat tulis) (5) Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.”

Skripsi ini kupersembahkan teruntuk:

Mama dan Papa tercinta

Adik tersayang dan seluruh keluarga

Serta semua orang terkasih yang ada dalam hidupku

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah* peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, serta shalawat serta salam selalu tercurahkan untuk Nabi Muhammad SAW, sahabat beserta keluarganya, karena dengan ridho, rahmat, karunia dan kasih sayang-Nya yang berlimpah sehingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate”.

Dengan selesainya Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang senantiasa selalu mendukung peneliti dalam upaya menyelesaikan penelitian ini. Maka peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Sholeh Hidayat, M.Pd selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
2. Dr. Agus Sjafari, S.Sos. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Rahmawati, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa sekaligus Dosen Pembimbing I yang membimbing dan membantu peneliti dalam penyusunan skripsi, terima kasih atas arahan dan pembelajarannya.

4. Iman Mukroman, M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Kandung Sapto Nugroho, S.Sos., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Listyaningsih, M.Si, selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
7. Riswanda, Ph.D, selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
8. Ipah Ema Jumiati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing dan membantu peneliti dalam penyusunan skripsi, terima kasih atas arahan dan pembelajarannya.
9. Semua Dosen dan Staf Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang telah membekali ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan.
10. Seluruh Pegawai dan Staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.
11. Kedua Orang tua tercinta khususnya Mama yang telah memberikan dorongan semangat dan nasehatnya, keluarga peneliti tercinta terima kasih atas segenap perhatian dan motivasinya, canda tawa serta dukungannya untuk peneliti.
12. Sahabat-sahabatku dan teman-teman seperjuanganku di Prodi Ilmu Administrasi Negara FISIP Untirta yang tak bisa kusebutkan satu persatu.
13. Rekan-rekan kerja peneliti di Le Dian Hotel & Cottages.

Akhir kata peneliti berharap dan berdoa kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini mendapat imbalan dari Allah SWT serta peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam Skripsi ini sehingga peneliti dengan rendah hati menerima masukan dari semua pihak agar dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi dan peneliti berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan kepada pembaca umumnya.

Serang, September 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

PERNYATAAN ORIGINALITAS

ABSTRAK

ABSTRACT

LEMBAR PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... viii

DAFTAR DIAGRAM ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Identifikasi Masalah 14

1.3. Batasan Masalah	15
1.4. Perumusan Masalah	15
1.5. Tujuan Penelitian	15
1.6. Manfaat Penelitian	16
1.7. Sistematika Penulisan	17

BAB II DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Deskripsi Teori.....	21
2.2. Penelitian Terdahulu	36
2.3. Kerangka Berfikir	38
2.4. Hipotesis Penelitian	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Metode Penelitian	44
3.2. Instrumen Penelitian	46
3.3. Populasi dan Sampel	50
3.4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	52
3.5. Tempat dan Waktu Penelitian	56

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian	57
4.2. Pengujian Persyaratan Statistik.....	60
4.3. Deskripsi Data.....	64
4.4. Pengujian Hipotesis	102

4.5. Interpretasi Hasil Penelitian	105
4.6. Pembahasan.....	107

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	111
5.2. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Item Instrumen	46
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	47
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	56
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis	105
Gambar 4.2 Interval	106

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1.....	65
Diagram 4.2.....	65
Diagram 4.3.....	67
Diagram 4.4.....	68
Diagram 4.5.....	69
Diagram 4.6.....	70
Diagram 4.7.....	72
Diagram 4.8.....	74
Diagram 4.9.....	76
Diagram 4.10.....	78
Diagram 4.11.....	79
Diagram 4.12.....	80
Diagram 4.13.....	81
Diagram 4.14.....	82
Diagram 4.15.....	83

Diagram 4.16.....	84
Diagram 4.17.....	85
Diagram 4.18.....	86
Diagram 4.19.....	87
Diagram 4.20.....	88
Diagram 4.21.....	88
Diagram 4.22.....	89
Diagram 4.23.....	90
Diagram 4.24.....	91
Diagram 4.25.....	92
Diagram 4.26.....	93
Diagram 4.27.....	94
Diagram 4.28.....	95
Diagram 4.29.....	96
Diagram 4.30.....	97
Diagram 4.31.....	98
Diagram 4.32.....	99

Diagram 4.33.....	100
Diagram 4.34.....	101
Diagram 4.35.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Isu ketenagakerjaan merupakan masalah ketatanegaraan yang tak henti diperdebatkan dan terus mengisi lembaran perjalanan kehidupan bangsa Indonesia. Kasus-kasus yang berkaitan dengan isu ketenagakerjaan selalu menghiasi *headline* baik di media massa, cetak maupun elektronik. Isu-isu seperti pemogokan tenaga kerja karena rendahnya upah yang diberikan oleh perusahaan, PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pekerjaan tanpa pemberian pesangon, penyekapan tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri sampai berhari-hari tanpa diberi makan atau kebutuhan sehari-hari, penipuan calon-calon tenaga kerja luar negeri dengan membayar sejumlah uang pelicin jutaan rupiah oleh perusahaan fiktif, sering terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit karena pengetahuan dan kesadaran yang kurang dari pengusaha dan pekerja tentang syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lain sebagainya, dan masih banyak kasus-kasus lainnya.

Masalah-masalah ketenagakerjaan masih menjadi bahasan yang menarik di Indonesia. Apalagi jika dikaitkan dengan bonus demografi yang seharusnya punya potensi dan peran besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Hampir setiap tahun, tenaga kerja atau buruh di Indonesia selalu turun ke jalan menuntut kesejahteraan yang lebih baik. Padahal, hampir setiap tahun pemerintah selalu menaikkan upah minimum provinsi (UMP) yang akan dijadikan rujukan

menentukan besaran upah bagi buruh. Tapi kenyataannya, buruh selalu meminta kenaikan gaji yang lebih besar.

Upah merupakan uang atau barang yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas tenaga atau pikiran yang diberikannya kepada perusahaan. Jadi sudah merupakan kepatutan hendaknya upah yang diterima cukup untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Upah yang diterima pekerja merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Begitu besarnya fungsi dan peranan upah bagi pekerja, sehingga gairah, semangat dan produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya tingkat upah yang diterima. Upah harus dilihat sebagai sarana pemerataan pembangunan dan jembatan untuk mengurangi kesenjangan yang ditandai dengan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Pengupahan yang berdasarkan pada kebutuhan hidup layak, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menumbuhkan harga diri.

Pelaksanaan upah minimum ini menjadi masalah krusial di Negara kita. Ini bisa terlihat dari seringnya terjadi unjuk rasa atau pemogokan oleh para pekerja yang umumnya menuntut adanya kenaikan upah atau peningkatan kesejahteraan mereka. Hal tersebut terjadi karena setiap perusahaan umumnya berusaha mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dari pekerjanya, dan sebaliknya pekerja ingin memperoleh upah yang sebesar-besarnya dari pengusaha sebagai balas jasa yang ia berikan. Sehingga antara pengusaha dan pekerja sering terjadi

pertentangan, dimana kedua belah pihak terus berusaha memperjuangkan kepentingan masing-masing.

Agar kepentingan masing-masing pihak tercapai, hendaknya masing-masing pihak harus mengorbankan kepentingan pihak lain. Biasanya pihak buruh/pekerja sering kali yang menjadi korban. Hal ini ditunjukkan selain jumlah upah yang masih di bawah standar, juga sama sekali tidak memenuhi prinsip utama pengupahan itu sendiri, yaitu pembagian atas keuntungan didasarkan pada nilai lebih barang yang dihasilkan pekerja.

Hal-hal seperti inilah yang sering melahirkan konflik vertikal antara buruh/pekerja dengan pemilik modal/pengusaha. Fenomena ini menunjukkan bahwa persoalan upah masih menyimpan potensi konflik yang tinggi yang akan senantiasa menunggu waktu untuk meledak. Apabila persoalan ini tidak dapat ditangani oleh pemerintah melalui institusi terkait dengan baik, maka stabilitas Negara dapat terganggu. Untuk itulah pemerintah sebagai pengambil kebijakan harus turut berperan aktif untuk menyelesaikan persoalan ini, karena selain berkepentingan untuk menjaga stabilitas negara, sesuai konstitusi pemerintah juga mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga negaranya.

Melihat kenyataan bahwa upah merupakan masalah krusial yang bisa mengganggu stabilitas Negara serta masih terdapat tingkat upah yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja, maka pemerintah selaku institusi pengambil kebijakan telah menempuh kebijaksanaan yaitu berupa penetapan upah minimum yang jumlahnya terus mengalami kenaikan setiap

tahunnya. Upah minimum ini adalah upah yang paling rendah yang diterima oleh pekerja dari perusahaan tempat bekerjanya yang berlaku pada suatu daerah tertentu. Penetapan upah minimum tersebut merupakan suatu langkah kebijakan pemerintah untuk menangani lebih serius lagi permasalahan ketenagakerjaan secara umum di Indonesia.

Penetapan upah minimum merupakan standar atau ukuran yang harus dijadikan pegangan pokok bagi setiap pengusaha/perusahaan terhadap pemberian upah pekerja. Pemerintah menetapkan upah minimum ini didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di tiap daerah. Sehingga besarnya sudah disesuaikan dengan kondisi daerah masing-masing. Nantinya upah minimum ini ditetapkan di daerah-daerah dengan besaran yang berbeda-beda.

Permasalahan yang sering muncul dalam penentuan upah minimum adalah perbedaan persepsi tentang nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) hasil survei yang akan dijadikan dasar pertimbangan dalam merumuskan usulan penetapan upah minimum. Hampir dapat dipastikan bahwa nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) hasil survei dalam persepsi pihak serikat pekerja/serikat buruh cenderung lebih tinggi dibanding nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam persepsi pengusaha, hal ini sangat terkait dengan kepentingan masing-masing pihak.

Dalam rangka upaya pemerintah memberikan perlindungan pengupahan ditetapkan upah minimum yang berubah setiap tahun yang nilainya bergantung pada situasi dan kondisi perekonomian nasional. Persentasi upah minimum di setiap wilayah propinsi atau Kabupaten / Kota nilainya berbeda-beda dan didasarkan pada beberapa aspek yaitu : 1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM); 2)

Indeks Harga Konsumen (IHK); 3) Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan.

Sebagai Provinsi yang relatif baru serta memiliki prospek yang bagus dalam hal investasi usaha, Banten merupakan tujuan investor-investor untuk menanamkan modalnya. Letak strategis Provinsi Banten menjadi salah satu keunggulan dalam merangkul investor untuk berinvestasi di provinsi ini. Banten merupakan pintu gerbang arus pergerakan manusia, barang dan jasa antar Pulau Jawa dan Pulau Sumatera, serta simpul perdagangan antarwilayah, dan terletak pada bagian Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI) dan penerbangan baik nasional maupun internasional.

Letak Banten yang strategis ini menjadi daya tarik tersendiri bagi dunia Internasional. Banten telah menjadi bagian dari sirkulasi perdagangan Asia dan Internasional serta sebagai lokasi aglomerasi perekonomian dan pertanian maupun perkebunan yang potensial. Keberadaan Provinsi Banten ini juga berperan penting bagi wilayah di sekitarnya. Wilayah Banten, terutama daerah Tangerang Raya (Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang dan Kota Tangerang Selatan), merupakan wilayah penyangga bagi DKI Jakarta sebagai Ibukota Negara. Banten merupakan gerbang investasi di Indonesia, baik skala nasional maupun internasional. Provinsi Banten merupakan urutan ke-4 investasi asing se-Indonesia, dengan aset investasi tersebar di 19 kawasan industri, dengan 30 negara telah berinvestasi. (Sumber: <http://www.humasprotokol.bantenprov.go.id>).

Dengan kelebihan-kelebihan tersebut, Banten merupakan wilayah yang memiliki daya tarik besar untuk investor berinvestasi, sehingga apabila investor

berinvestasi di Banten, maka otomatis membuka lapangan kerja baru bagi masyarakatnya. Sebagai provinsi yang memiliki kewenangan otonomi daerah yang luas, maka Pemerintah Provinsi Banten berhak menentukan upah minimum yang harus dibayarkan oleh perusahaan yang berada di wilayah Banten.

Kabupaten Serang merupakan daerah otonom yang terletak di Provinsi Banten. Secara geografis, Kabupaten Serang berbatasan yaitu sebelah Utara berbatasan dengan Laut Jawa dan Kota Serang, di sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tangerang, di sebelah Selatan dengan Kabupaten Lebak dan Kabupaten Pandeglang, sedangkan di sebelah Barat berbatasan dengan Kota Cilegon dan Selat Sunda. Luas wilayahnya yaitu 1.734,28 Km² sebesar 17,95% dari luas wilayah Provinsi Banten. Kabupaten Serang memiliki 29 Kecamatan, dan 246 Desa.

Letak geografis yang demikian merupakan keuntungan bagi Kabupaten Serang. Kabupaten Serang merupakan pintu gerbang atau transit perhubungan darat antar Pulau Jawa dan Pulau Sumatera, juga sebagai daerah alternatif dan penyangga (Hinterland) Ibukota Negara, karena dari Kota Jakarta hanya berjarak sekitar 70 Km.

Kabupaten Serang memiliki 4 pelabuhan yaitu pelabuhan Khusus PT. GT Petrochem Industries Tbk.. Divisi Kimia - Merak, pelabuhan Khusus PT. Buyer urethangs Ind, pelabuhan PT. Tower Indonesia (PLTU) dan pelabuhan bojonegoro. Kabupaten Serang terdapat 2 Kawasan Industri yaitu Kawasan Industri Terpadu MGM, Modern Cikande Industrial Estate yang didukung oleh sarana listrik dan sarana komunikasi sebagai penunjang investasi.

Masuknya investasi dari investor asing maupun investor dalam negeri di Kabupaten Serang berdampak pada penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Serang. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, dari 623.000 angkatan kerja di Kabupaten Serang sebanyak 531.000 telah atau sedang bekerja, dan sekitar 80% dari angka tersebut terserap sebagai tenaga kerja di kawasan industri yaitu Kawasan Industri Terpadu MGM dan Modern Cikande Industrial Estate.

Untuk melindungi hak-hak para tenaga kerja yang ada, Pemerintah Kabupaten Serang membuat regulasi sistem pengupahan yang sesuai untuk tenaga kerja serta tidak merugikan para investor yang menanamkan investasinya di Kabupaten Serang. Tercatat pada tahun 2014, UMK Kabupaten Serang sebesar Rp. 2.340.000,- dan mengalami kenaikan menjadi Rp. 2.700.000,- pada tahun 2015. Angka ini tidak jauh berbeda dengan angka UMK di Tangerang Raya yang notabene merupakan daerah dengan nilai KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang tinggi.

Untuk melindungi hak-hak pekerja di Kabupaten Serang, Pemerintah Kabupaten Serang menunjuk pengawas ketenagakerjaan. Ketentuan yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan dan merupakan dasar hukum pelaksanaan adalah Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk menjamin peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campur tangan pemerintah melalui

instansi/departemen khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja. Dinas sebagai lembaga penyelenggara urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Pengawas ketenagakerjaan memiliki tugas menyusun pedoman dan teknis penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja, melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan fungsinya adalah: 1) Pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja serta norma jaminan sosial tenaga kerja; 2) Pembinaan dan pengawasan norma keselamatan kerja; dan 3) Pembinaan dan pengawasan norma kesehatan dan lingkungan kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun. 2003). Fungsi pengawasan memegang peranan dan pengaruh yang sangat besar dalam suatu kegiatan. Hal ini disebabkan pengawas mempunyai hubungan yang terdekat dengan kegiatan yang diawasinya. Baik buruknya hasil yang diawasi secara langsung diketahui oleh pengawas. Oleh karena itu salah satu faktor pendorong keberhasilan pengawasan tergantung kepada keahlian dan keterampilan pengawas.

Sebagai penegak hukum di bidang ketenagakerjaan unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi dini di lapangan, sehingga diharapkan segala

gejolak yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya dapat memberikan atau dapat diciptakan suasana yang aman, stabil dan mantap di bidang ketenagakerjaan dan dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan.

Adapun mekanisme yang dilakukan petugas pengawas dalam pengawasan terhadap buruh di Kabupaten Serang, sebagai berikut (Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan):

- Pembuatan rencana kerja untuk perusahaan yang akan diperiksa.
- Membuat surat pemberitahuan kepada perusahaan yang akan diperiksa.
- Membuat surat perintah tugas untuk melaksanakan pemeriksaan.
- Melakukan pemeriksaan, 8-10 kali (Untuk 8-10 perusahaan dalam 1 bulan).
- Membuat Nota pelanggaran yang disampaikan kepada setiap perusahaan. (Dan memberikan pembinaan)
- Membuat nota pelanggaran yang disampaikan kepada setiap perusahaan dengan tempo 14 hari maksimal. Apabila tidak ada jawaban, maka dilakukan panggilan pertama, dan sampai 3 kali panggilan, apabila dalam 3 kali panggilan tidak ada tindak lanjut, maka dilakukan pemeriksaan khusus oleh team pemeriksaan.
- Setelah dilakukan pemeriksaan secara khusus, lalu dibuat laporan kejadian, setelah itu dibuat berita acara pemeriksaan (kerjasama dilakukan oleh PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil)
- Selanjutnya dicari pihak yang bersalah dalam perusahaan, dan diajukan ke pengadilan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sampai saat ini masih lemah dan belum efektif. Masih belum efektifnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut dapat terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Masih tingginya angka pelanggaran norma ketenagakerjaan. Menurut data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada triwulan ke IV

tahun 2014 tercatat bahwa terjadi 12.620 kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan. (<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id>)

2. Masih belum terpenuhinya hak-hak pekerja. Dari data pelanggaran norma ketenagakerjaan, salah satu pelanggaran yang tercantum disana adalah masalah hak-hak pekerja seperti THR, hak untuk cuti, menerima upah sesuai dengan UMK.
3. Masih tingginya angka kecelakaan kerja serta tidak adanya data secara pasti angka penyakit akibat kerja. Menurut data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada triwulan ke IV tahun 2014 tercatat bahwa terjadi 17.858 kasus kecelakaan kerja. (<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id>)
4. Masih besarnya nilai klaim Jamsostek yang dibayarkan. Artinya jika nilai klaim jamsostek masih tinggi, berarti masih tinggi angka kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, terdapat berbagai masalah yang dapat menghambat kinerja dari pengawas ketenagakerjaan itu sendiri. Dalam observasi awal yang peneliti lakukan, ditemukan berbagai masalah yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang. Masalah pertama, jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang tidak relevan jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang harus diawasi oleh pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang. Tercatat dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan bahwa hanya terdapat 8 orang pengawas ketenagakerjaan yang harus mengawasi perusahaan industri besar dan sedang di Kabupaten Serang

sebanyak 145 perusahaan, serta sekitar 500an perusahaan lain yang bergerak di berbagai sector dengan 200 ribuan lebih tenaga kerja se-Kabupaten Serang. Sementara untuk wilayah Kawasan Industri Modern Cikande sendiri, terdapat 115 perusahaan (data 2014). Jelas hal ini tidak sesuai dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang berjumlah 8 orang. Keterbatasan ini disebabkan karena minimnya jumlah pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang berjumlah 79 pegawai (46 orang dengan status PNS 33 orang berstatus tenaga honorer). Sedangkan untuk tenaga pengawas, peneliti memperoleh data bahwa ada 8 orang pengawas, serta hanya 1 orang yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan pengawasan ketenagakerjaan di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Pegawai Fungsional yang telah di Diklat selama 4 bulan oleh Kementerian Tenaga Kerja sesuai dengan Undang-Undang No.3 Tahun 1951). (Hasil wawancara dengan Pak Abdullah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang pada Selasa, 3 Februari 2015 Pukul 09.33 WIB).

Masalah kedua, masih tingginya angka pelanggaran norma ketenagakerjaan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Disnakertrans Kabupaten Serang, sedikitnya ada sekitaran 150 pelanggaran sepanjang tahun 2014. Dalam observasi, peneliti juga menemukan bahwa ternyata kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan juga kurang memadai baik dalam hal penguasaan substansi pengawasan, keahlian teknis, keahlian penyidikan maupun sikap kepemimpinan. Dalam berbagai wawancara yang peneliti lakukan, peneliti

mendapatkan informasi bahwa pengawas ketenagakerjaan yang ada belum dibekali keterampilan khusus dalam hal tugas dan fungsinya dalam mengawasi hak-hak pekerja di Kabupaten Serang. Seperti diketahui, dari 8 orang pengawas yang ada, hanya 1 orang yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan pengawasan ketenagakerjaan di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Pegawai Fungsional yang telah di Diklat selama 4 bulan oleh Kementerian Tenaga Kerja sesuai dengan Undang-Undang No.3 Tahun 1951). Artinya dari 8 orang yang ada, hanya 1 orang yang layak dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan karena sudah dibekali keahlian khusus dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. (Hasil wawancara dengan Pak Abdullah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang pada Selasa, 3 Februari 2015 Pukul 09.40 WIB). Fungsi pengawasan memegang peranan dan pengaruh yang sangat besar dalam suatu kegiatan. Hal ini disebabkan pengawas mempunyai hubungan yang terdekat dengan kegiatan yang diawasinya. Baik buruknya hasil yang diawasi secara langsung diketahui oleh pengawas. Oleh karena itu salah satu faktor pendorong keberhasilan pengawasan adalah tergantung kepada keahlian dan keterampilan pengawas.

Masalah ketiga yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan adalah terbatasnya anggaran dan sarana prasarana untuk melaksanakan pengawasan. Dalam APBD tahun 2014, anggaran pengawasan yang ada hanya berjumlah Rp. 476.000.000,- (empat ratus tujuh puluh enam juta rupiah) yang meningkat menjadi Rp. 549.000.000,- (lima ratus empat puluh sembilan juta rupiah) pada APBD Kabupaten Serang tahun 2015.

Selain itu sarana dan prasarana yang kurang memadai juga dianggap sebagai salah satu faktor yang menghambat kinerja dari pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang. Sebagai pengawas ketenagakerjaan, mobilitas yang dilakukan sehari-hari sangat padat tetapi sarana berupa mobil dinas hanya 1 buah yang dipakai secara bergiliran sedangkan perusahaan yang diawasi sangat banyak. Hal ini sudah coba didiskusikan dengan pimpinan daerah setempat akan tetapi belum bisa menjadi prioritas karena pemerintah daerah masih memprioritaskan pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat yang masih memprihatinkan. (Hasil wawancara dengan Pak Abdullah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang pada Selasa, 3 Februari 2015 Pukul 09.54 WIB).

Masalah keempat, lemahnya kinerja tenaga kepengawasan di Kabupaten Serang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Masalah hak-hak pekerja seperti THR, hak untuk cuti, menerima upah sesuai dengan UMK. Dalam observasi awal penelitian, peneliti memperoleh data pelanggaran perusahaan terhadap pekerja selama periode 2012-2015 (Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang). Selama periode 2012 telah terjadi sebanyak 340 pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja, selama periode 2013 angka tersebut meningkat menjadi 386 pelanggaran, kemudian meningkat lagi pada periode 2014 sebanyak 401 pelanggaran. Sedangkan pada periode 2015 (sampai bulan Oktober 2015) sudah terjadi sebanyak 422 pelanggaran.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang peranan pengawasan pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang.

Berdasarkan atas berbagai pertimbangan, peneliti memilih judul penelitian yaitu: **“Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang tidak relevan jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang harus diawasi oleh pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang;
2. Masih tingginya angka pelanggaran norma ketenagakerjaan, selain itu kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan juga kurang memadai baik dalam hal penguasaan substansi pengawasan, keahlian teknis, keahlian penyidikan maupun sikap kepemimpinan.
3. Keterbatasan anggaran serta sarana prasarana untuk melaksanakan pengawasan sehingga menyebabkan tidak efektifnya pengawasan yang dilakukan.
4. Lemahnya kinerja tenaga kepengawasan di Kabupaten Serang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Masalah hak-hak pekerja seperti THR, hak untuk cuti, menerima upah sesuai dengan UMK.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini peneliti lakukan di bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Oleh karena itu peneliti hanya membatasi penelitian ini pada bagaimana kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan pokok yang dapat peneliti rumuskan dalam penelitian ini yaitu bagaimana Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate?

1.5 Tujuan Penelitian

Tanpa adanya tujuan penelitian, maka seorang peneliti tentunya akan mengalami kesulitan dalam melakukan penelitian. Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana peran pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan karena akan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam dunia akademis khususnya Ilmu Administrasi Negara, terutama yang berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah. Selain itu, penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk pengembangan studi administrasi negara.

b. Secara Praktis

Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan kemampuan dan penguasaan ilmu-ilmu yang pernah diperoleh peneliti selama mengikuti pendidikan di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa hingga saat ini. Selain itu, karya peneliti dapat dijadikan bahan informasi dan referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penelitian penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Latar belakang masalah merupakan gambaran tentang ruang lingkup masalah yang akan diteliti dan merupakan dasar penelitian yang dilakukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah hubungan antara tema dan fenomena yang dikaitkan yang selanjutnya akan diteliti dan di pelajari dalam penelitian atau dengan masalah atau variable yang akan diteliti.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah lebih difokuskan pada masalah yang akan diajukan dalam rumusan masalah yang akan diteliti.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah mendefinisikan permasalahan yang telah diterapkan dalam bentuk definisi konsep dan definisi operasional.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengungkapkan tentang apa yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

1.6 Manfaat Penelitian

Menjelaskan manfaat teoritis dan praktis dari tujuan dilakukannya penelitian.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian menjelaskan susunan penelitian penelitian.

BAB II DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Deskripsi Teori

Deskripsi teori yang memuat hasil kajian terhadap sejumlah teori yang relevan dengan permasalahan dan variabel penelitian untuk memperoleh konsep yang jelas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam bagian ini peneliti memaparkan tentang penelitian-penelitian terdahulu terkait teori yang peneliti gunakan.

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran yaitu menggambarkan alur pemikiran penelitian sebagai tahapan dari proses penelitian.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara peneliti terhadap permasalahan yang akan diteliti sebelum teruji kebenarannya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Bagian ini menguraikan tentang tipe/pendekatan penelitian, yaitu survei atau teknik yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2 Instrumen Penelitian

Proses penyusunan dan alat pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Menjelaskan jumlah populasi dan sampel serta metode sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menjelaskan teknik pengolahan data yang digunakan serta menjelaskan cara menganalisis data.

3.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Menjelaskan lokasi penelitian dan jadwal penelitian secara rinci beserta tahapan penelitian selama penelitian dilakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Menjelaskan tentang objek penelitian yang meliputi lokasi penelitian secara jelas, struktur organisasi dari populasi/sampel yang telah ditentukan serta hal lain yang berhubungan dengan objek penelitian.

4.2 Pengujian Persyaratan Statistik

Melakukan pengujian terhadap persyaratan statistik dengan menggunakan uji statistik tertentu.

4.3 Deskripsi Data

Menjelaskan hasil penelitian yang telah diolah dari data mentah dengan mempergunakan teknik analisis data yang relevan.

4.4 Pengujian Hipotesis

Melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan sebelumnya.

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Melakukan penafsiran terhadap hasil akhir pengujian hipotesis.

4.6 Pembahasan

Melakukan pembahasan lebih lanjut terhadap hasil analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Menyimpulkan hasil penelitian yang diungkapkan secara singkat, mudah, jelas dan dapat dipahami.

5.2 Saran

Berisi saran yang bersifat membangun pada instansi-instansi yang terkait dalam penelitian ini.

BAB II

DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Deskripsi Teori

Deskripsi teori dalam penelitian ini merupakan acuan uraian yang sistematis tentang teori-teori yang di terapkan dalam penelitian menurut pendapat pakar atau peneliti dan buku, hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Deskripsi teori ini berisi tentang beberapa penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti, melalui pendefinisian, dan uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai referensi, sehingga ruang lingkup, kedudukan dan prediksi terhadap hubungan antar variabel yang akan diteliti menjadi lebih jelas dan terarah. (Sugiyono, 2005: 63)

Dalam penelitian ini, peneliti coba memaparkan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Seperti teori kinerja, teori pengawasan, serta beberapa teori pendukung yang memperkuat penelitian ini. Berikut peneliti paparkan teori-teori tersebut yang kemudian peneliti olah sebagai kerangka berfikir peneliti dalam penelitian ini.

2.1.1 Teori Kinerja

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya. Menurut Simamora (1995:327) , kinerja adalah acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Robbins (1996:287) , kinerja juga merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang yang menurut ukuran tertentu, dalam kurun waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pada dasarnya dalam setiap organisasi di kenal ada 3 (tiga) macam kinerja yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pegawai. Kinerja organisasi merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh organisasi, kinerja proses adalah kinerja yang di tunjukan oleh proses yang terjadi dalam organisasi, sedangkan kinerja pegawai adalah kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau sekelompok pegawai. Hubungan ketiga kinerja ini sangat erat, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja proses dan kinerja proses sangat tergantung pada kinerja pegawai.

Maier dalam Kencana (2006:65) kinerja (*job performance*) adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Shadly (1980:183) Kinerja menunjukkan tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuannya dengan ukuran-ukuran yang mendekati kepastian. Lawler dan Porter dalam As'ad (1995:47) *level of performance* adalah "*successful role achiefmen*" yang diperoleh

seseorang dari perbuatannya. Sedangkan menurut Vroom dalam (Minner 2001:79) *level of performance* adalah tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya. Menurut As'ad (1995:48), pengertian kinerja atau *job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan itu. Sedangkan menurut Bastian dalam Tangkilisan (2005:175) bahwa kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan misi organisasi.

Sedangkan pengertian kinerja Pemerintah Daerah menurut Mahsun (2006:25) yaitu :

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.

Dari pendapat yang dikemukakan para ahli tentang kinerja, maka diperoleh gambaran bahwa suatu pekerjaan itu dikatakan efektif, jika proses yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pekerjaan yang cenderung banyak menggunakan biaya dan waktu dan hasilnya kurang optimal tidak dapat dikatakan sebagai suatu pekerjaan yang efektif.

Amitai Etzioni (1985:3) menyatakan bahwa, ”Organisasi dibentuk agar menjadi unit sosial yang efektif dan efisien. Kinerja organisasi diukur dari tingkat sejauh mana ia berhasil mencapai tujuannya, sedangkan efisiensi

organisasi dikaji dari segi jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu unit keseluruhan”.

Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan dibawah ini disajikan beberapa diantaranya:

1. Kinerja: adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Kinerja: Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Ruky (2001:57) ada dua komponen penting yang dikandung dalam kinerja yaitu :

1. Kompetensi berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya.
2. Produktifitas: kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*).

Salah satu kunci sukses dalam implementasi manajemen strategis adalah menyiapkan pengukuran kinerja (*performance measurement*). Hal ini menjadi niscaya mengingat pengukuran kinerja merupakan salah satu tahapan dalam siklus manajemen strategis yang dimulai dari penyusunan rencana strategis, pengukuran kinerja (penetapan indikator), implementasi, dan evaluasi kinerja.

Dari paparan menurut para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah capaian dalam suatu kegiatan atau program

yang bertujuan untuk meraih sasaran atau target yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2. Indikator Kinerja

Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2003:147-148) bahwa arti *performance* atau kinerja dapat disimpulkan menjadi sebagai berikut:

“*performance*” adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mahmudi (2005:103) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mahmudi (2005:159) Indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Menurut Mahmudi (2005:161) syarat indikator kinerja yang baik antara lain: 1) Konsistensi; 2) Dapat diperbandingkan; 3) Jelas; 4) Dapat dikontrol, 5) Kontijensi; 6) Komprehensif; 7) Fokus; 8) Relevan; serta 9) Realistis. Sedangkan Mahsun (2006:77) mengemukakan bahwa jenis indikator kinerja pemerintah daerah meliputi indikator masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Selanjutnya menurut Hasibuan (1999:75), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa gabungan dari tiga faktor penting yaitu; kecakapan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan menurut Bernardian & Russel dalam Sedarmayanti (2003:148) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.

Berikut adalah penjelasan dari teori indikator kinerja yang disampaikan oleh Mahsun. Penjelasan dari jenis-jenis diatas adalah sebagai berikut:

1. Indikator masukan (*Input*), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Misalnya : a. Jumlah dana yang dibutuhkan; b. Jumlah pegawai yang dibutuhkan; c. Jumlah infrastruktur yang ada; serta d. Jumlah waktu yang digunakan
2. Indikator proses (*Process*). Dalam indikator ini, organisasi/ instansi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi/ instansi. Misalnya : Ketaatan pada peraturan perundangan.
3. Indikator keluaran (*Output*), adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau non-fisik. Indikator ini digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Misalnya : Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan, serta ketepatan dalam memproduksi barang atau jasa.
4. Indikator hasil (*Outcomes*), segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator ini, organisasi/ instansi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak. Misalnya : a. Tingkat kualitas produk atau jasa yang dihasilkan; b. Produktivitas para karyawan atau pegawai.

5. Indikator manfaat (*Benefit*), adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Misalnya : a. Tingkat kepuasan masyarakat; b. Tingkat partisipasi masyarakat.
6. Indikator dampak (*Impact*), pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Indikator kinerja sangat penting bagi organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis karena kinerja tidak dapat diukur tanpa indikator kinerja. Indikator kinerja memiliki peran kunci di dalam mengelola kinerja di semua level organisasi, baik di level strategi maupun operasional atau teknis. Peran indikator kinerja bagi organisasi sector publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer dan pihak luar untuk mengukur sesuatu. Dalam pengembangan indikator kinerja, harus diperhatikan berbagai aspek indikator kinerja yang dihasilkan tidak memberikan gambaran kinerja yang terdistorsi. Sistem pengukuran kinerja yang efektif dan tidak terdistorsi diperoleh melalui desain indikator kinerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2007:198) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bastian dalam Tangkilisan (2005:175) indikator kinerja organisasi adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan.

Menurut LAN-RI (1999) dalam Pasolong (2010:177) bahwa:

“Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan suatu sasaran dan tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan

dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*) keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*)”.

Pendapat lain mengenai indikator-indikator yang harus diperhatikan dalam rangka pengukuran kinerja pelayanan dapat diketahui dari pendapat yang dikemukakan oleh Lenville dalam Dwiyanto (2006:50) yang mengusulkan bahwa paling tidak ada tiga konsep yang dapat digunakan sebagai indikator kinerja organisasi pemerintah yaitu; *responsibility* (responsibilitas), *responsiveness* (responsif) dan *accountability* (akuntabilitas). Senada dengan pendapat di atas, Dwiyanto (2006:50) mengatakan bahwa

“dalam mengukur kinerja organisasi pemerintah (*birokrasi publik*) disesuaikan dengan tugas dan fungsi yang dijalankan. Selanjutnya dikatakan bahwa indikator kinerja yang komprehensif karena mencakup dimensi-dimensi: kualitas layanan, produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.”

Sedangkan menurut Schuler & Dowling dalam Keban (2000:195)

“kinerja dapat diukur dari (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknik”

Lebih lanjut Schuler dan Dowling menjelaskan indikator pengukuran diatas tergolong penilaian umum yang dapat digunakan kepada setiap pegawai kecuali kemampuan melakukan supervisi. Surya Dharma (2005:101) menyebutkan indikator yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai adalah (1) pemahaman pengetahuan, (2) keahlian,

(3) kepegawaian, (4) perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Neal dalam Mangkunegara (2006:177) terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat diukur yaitu :

1. Akurasi (Pemenuhan standar akurasi)
2. Prestasi (Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas)
3. Administrasi (Menunjukkan efektivitas administratif)
4. Analitis (Analisa secara efektif)
5. Komunikasi (Berkomunikasi dengan pihak lain)
6. Kompetensi (Menunjukkan kemampuan dan kualitas)
5. Kerjasama (Bekerjasama dengan orang lain)
6. Kreativitas (Menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif)
7. Pengambilan Keputusan (Pengambilan keputusan dan pemberian solusi)
8. Pendelegasian (Menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain)
9. Dapat diandalkan (Menunjukkan sifat yang dapat dipercaya)
11. Improvisasi (Peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik)
12. Inisiatif (Mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru)
13. Inovasi (Pengenalan metode dan prosedur baru)
14. Keahlian Interpersonal (Hubungan manusiawi)

Peranan indikator kinerja adalah untuk menyediakan informasi sebagai pertimbangan untuk pembuatan keputusan. Hal ini tidak berarti bahwa suatu indikator akan memberikan ukuran pencapaian program yang definitive. Kemudian indikator kinerja berperan untuk menunjukkan, member indikasi atau memfokuskan perhatian pada bidang yang relevan dilakukan tindakan perbaikan. Indiktor kinerja akan membantu para manajer publik untuk memonitor pencapaian program dan mengidentifikasi masalah yang penting.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan sarana atau alat untuk mengukur hasil suatu aktivitas baik kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Indikator kinerja digunakan untuk melaporkan hasil kerja sebagai bentuk dari pemenuhan akuntabilitas manajerial.

Indikator Kinerja menurut Dwiyanto (2006:48-49) menyatakan bahwa indikator kinerja dalam suatu organisasi publik yaitu:

1. Produktivitas, yaitu Konsep Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio *input* dan *output*. Konsep Produktivitas mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
2. Kualitas Layanan, isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negative yang terbentuk mengenai organisasi publik karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja dalam organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat.
3. Responsivitas, merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, merupakan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang implicit maupun eksplisit.
5. Akuntabilitas, mengenai pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya bahwa para pejabat politik

tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat.

Sedangkan menurut Kumorotomo dalam Pasolong (2010:180), menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik adalah:

1. Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalita ekonomis.
2. Efektivitas, yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, dan tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.
4. Daya Tanggap, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh Perusahaan Swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Kemudian menurut Zeithaml, Prasuraman, dan Berry dalam Dwiyanto (2006:53), mengemukakan bahwa “Kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui aspek fisik pelayanan yang diberikan, seperti tersedianya gedung pelayanan yang representative, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang nyaman, peralatan yang pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya computer, penampilan aparat yang menarik dimata pengguna jasa, seperti seragam dan aksesoris, serta berbagai fasilitas kantor pelayanan yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat”.

Menurut Abidin dalam Pasolong (2010:181), mengemukakan sebanyak enam indikator kinerja birokrasi yaitu:

1. **Ketersediaan fasilitas publik** setiap unit wilayah (desa-kota).
2. **Ketersediaan pelayanan prima**, pelayanan yang diberikan memuaskan masyarakat yang dilayani, kualitas layanan memuaskan, terjangkau (dekat) dengan rakyat, mudah dan murah.
3. **Keterkaitan antara berbagai kepentingan unit**, sektor antara sentra produksi dengan pasar dalam negeri yang berdasarkan pada prioritas ekspor seperti selama ini dijadikan prioritas sudah harus diubah dengan pengembangan pasar dalam negeri.
4. **Kelestarian lingkungan**. Ukuran yang dipakai ialah tingkat kerusakan lingkungan yang tercermin pada rendahnya tingkat populasi, udara, air bersih, dan keteraturan lalu lintas dan bangunan.
5. **Kelestarian birokrasi**.
6. **Berfungsinya kota sebagai pusat pendongkrak**. Hubungan antara kota dan daerah sekitar harus sedemikian rupa sehingga terwujud keterpaduan dan saling menunjang antara kota dengan pedesaan sekitarnya.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Menurut Margaret & Dimmock dalam Sedarmayanti (2007:260) Definisi kata “*to appraise*”(menilai) adalah: “menetapkan harga untuk” atau “menilai suatu benda”. Jika menggunakan istilah “penilaian kinerja”, berarti kita terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatkannya.

Menurut Dessler, Gary dalam Sedarmayanti (2007:260) mengungkapkan penilaian kinerja adalah prosedur apa saja yang meliputi :

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar.
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat.

Menurut Dimmock dalam Sedarmayanti (2007:263) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Membantu meningkatkan kinerja
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
7. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji
9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

Berikut ini manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2007:265) adalah :

- 1) Perbaikan kinerja, 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan penempatan, 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 5) Perencanaan dan pengembangan karier, 6) Kekurangan dalam proses penyusunan karyawan, 7) Kesempatan kerja yang sama, 8) Tantangan dari luar, 9) Umpan balik terhadap sumber daya manusia.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan atau program yang memiliki tujuan untuk mewujudkan sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi baik itu organisasi sektor publik maupun organisasi sektor privat. Untuk mencapai kinerja yang baik harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti tingkat kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja serta faktor-faktor

yang lain. Sehingga dari faktor-faktor tersebut kita dapat menilai seberapa besar dan bagaimana kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1997:164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Individu
Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor Psikologis
Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Prawirosentono (1999:22) kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiapan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Menurut Usman (2009:458) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluhan.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluhan dan kontribusi
3. Supervisi, meliputi saran, arahan, dan perbaikan
4. Kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konversi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, orang tersebut tentunya akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Menurut Sedarmayanti (2007:266), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim

kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Sedarmayanti (2010:377), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi, kerja sama, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan di cantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah peneliti baca, yaitu:

1. Skripsi Nesya Ayu Wardhani (UNTIRTA) tahun 2012, dengan judul Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Latar belakang dalam penelitian ini adalah 1) Budaya tidak disiplin yang dilakukan pegawai, datang diatas jam 7.30 serta pulang sebelum jam 16.00; 2) Iklim kerja yang kurang nyaman sehingga menghambat dalam penyelesaian

pekerjaan; serta 3) Tidak ada tindakan tegas dari pimpinan terhadap pegawai yang tidak disiplin. Dalam penelitian ini digunakan teori indikator kinerja dari Sedarmayanti (2010:377) yaitu bahwa kinerja dapat diukur dari: Prestasi kerja, Keahlian, Prilaku, serta Kepemimpinan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Banten masih belum optimal dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak disiplin, penempatan pegawai yang tidak menerapkan prinsip *The Right Man in The Right Place*, serta gaya kepemimpinan yang kurang baik dari atasan. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penggunaan teori yang sama. Hanya saja perbedaannya dari metode penelitian yang dilakukan.

2. Skripsi Mita Wimawati (UNTIRTA) tahun 2012, dengan judul Kinerja Satpol PP dalam Pengendalian Pedagang Kaki Lima di Kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Latar belakang dalam penelitian ini adalah: 1) Kurangnya responsivitas SATPOL PP dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya; 2) Terbatasnya jumlah personil anggota SATPOL PP ketika proses penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Cilegon; 3) Tidak adanya lahan khusus untuk Pedagang Kaki Lima di Kota Cilegon; 4) Rendahnya sikap tegas SATPOL PP dalam menegakan hukuman atau sanksi terhadap pelanggaran Pedagang Kaki Lima di Kota Cilegon; serta 5) Tidak adanya sanksi yang tegas jika ada SATPOL PP yang melakukan

pungutan liar. Dalam penelitian ini digunakan teori indikator kinerja dari Dwiyanto (2006:48-49) yaitu bahwa kinerja dapat dinilai dari: a) Produktivitas; b) Kualitas Layanan; c) Responsivitas; d) Responsiibilitas; serta e) Akuntabilitas. Hasil penelitian ini dijelaskan bahwa kinerja Satpol PP Kota Cilegon belum berjalan baik dan belum optimal disebabkan produktivitas Satpol PP masih rendah, kualitas layanan kurang memadai yaitu terbatasnya jumlah anggota personil, Satpol PP tidak cepat tanggap dalam masalah pedagang kaki lima dan pertanggungjawaban penertiban pedagang kaki lima belum berjalan maksimal. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada penggunaan teori serta metodologi penelitian.

2.3. Kerangka Berfikir

Masuknya investasi dari investor asing maupun investor dalam negeri di Kabupaten Serang berdampak pada penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Serang. Untuk melindungi hak-hak pekerja di Kabupaten Serang, Pemerintah Kabupaten Serang menunjuk pengawas ketenagakerjaan. Ketentuan yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan dan merupakan dasar hukum pelaksanaan adalah Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan memiliki tugas menyusun pedoman dan teknis penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja,

melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan fungsinya adalah: 1) Pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja serta norma jaminan sosial tenaga kerja; 2) Pembinaan dan pengawasan norma keselamatan kerja; dan 3) Pembinaan dan pengawasan norma kesehatan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, terdapat berbagai masalah yang dapat menghambat kinerja dari pengawas ketenagakerjaan itu sendiri. Ditemukan berbagai masalah yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang. Antara lain:

1. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang tidak relevan jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang harus diawasi oleh pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang. Tercatat dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan bahwa hanya terdapat 8 orang pengawas ketenagakerjaan yang harus mengawasi perusahaan industri besar dan sedang di Kabupaten Serang sebanyak 145 perusahaan, serta sekitar 500an perusahaan lain yang bergerak di berbagai sektor. Jelas hal ini tidak sesuai dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang berjumlah 8 orang.
2. Disamping tidak memadainya kuantitas pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang dalam observasi awal peneliti juga menemukan bahwa ternyata kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan juga kurang memadai

baik dalam hal penguasaan substansi pengawasan, keahlian teknis, keahlian penyidikan maupun sikap kepemimpinan. Peneliti mendapatkan informasi bahwa pengawas ketenagakerjaan yang ada belum dibekali keterampilan khusus dalam hal tugas dan fungsinya dalam mengawasi hak-hak pekerja di Kabupaten Serang. Dari 8 orang pengawas yang ada, hanya 1 orang yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan pengawasan ketenagakerjaan di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Artinya dari 8 orang yang ada, hanya 1 orang yang layak dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan karena sudah dibekali keahlian khusus dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan.

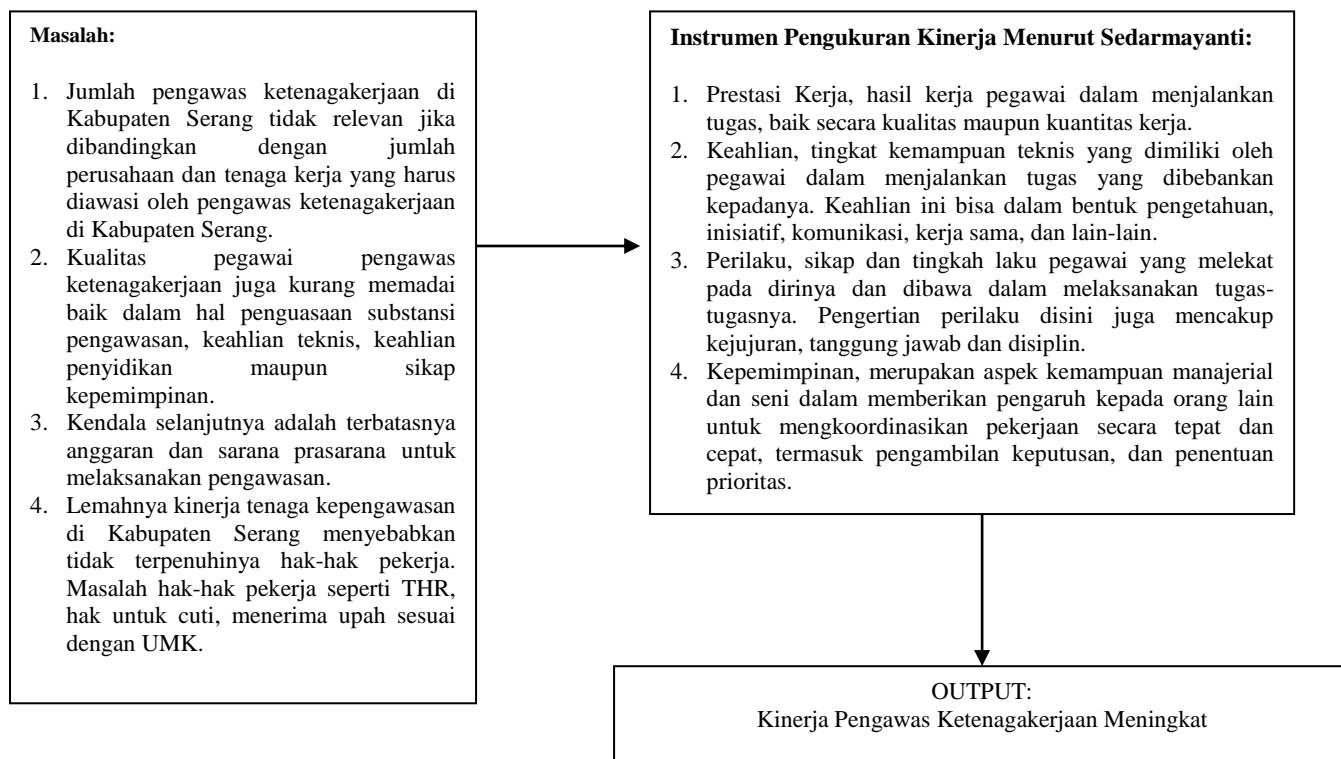
3. Kendala selanjutnya adalah terbatasnya anggaran dan sarana prasarana untuk melaksanakan pengawasan. Dalam APBD tahun 2014, anggaran pengawasan yang ada hanya berjumlah Rp. 476.000.000,- (empat ratus tujuh puluh enam juta rupiah) yang meningkat menjadi Rp. 549.000.000,- (lima ratus empat puluh sembilan juta rupiah) pada APBD Kabupaten Serang tahun 2015.
4. Lemahnya kinerja tenaga kepengawasan di Kabupaten Serang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Masalah hak-hak pekerja seperti THR, hak untuk cuti, menerima upah sesuai dengan UMK.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrument pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2010:377), yang terdiri dari :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi, kerja sama, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Untuk memahami lebih jelas dari kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir Penelitian



Sumber : Hasil analisis Konsep Peneliti 2015

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum menjadi jawaban yang empiris. (Sugiyono 2009:64).

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang peneliti lakukan serta merujuk kepada konsep kerangka berfikir di atas, maka peneliti menjabarkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang kurang dari 75%. Sedangkan, penjabaran hipotesis dalam penelitian ini secara lebih jelas dirumuskan sebagai berikut :

H₀ : $\mu < 75\%$

Hipotesis Nol: Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang kurang dari 75%.

H_a : $\mu \geq 75\%$

Hipotesis Alternatif: Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang lebih dari atau sama dengan 75%.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, hal ini dikarenakan untuk menjaga nilai keobjektifan hasil. Dengan pendekatan deskriptif sebagai metode primer dan kuantitatif sebagai metode penunjang. Penelitian deksriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya (Irawan, 2006:49).

Menurut Sugiyono (2004:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono 2009:8)

3.2 Ruang Lingkup/Fokus Penelitian

Penelitian mengenai Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang pada wilayah industri Modern Cikande Industrial Estate. Oleh karena itu peneliti hanya membatasi penelitian ini pada

bagaimana kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang pada wilayah industri Modern Cikande Industrial Estate ini dilaksanakan di kawasan wilayah industri Modern Cikande Industrial Estate pada 115 perusahaan yang terdata pada tahun 2014 berdasarkan data pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Definisi Konsep

Pengukuran kinerja yang peneliti lakukan didasarkan pada instrument pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2010:377), yang terdiri dari : Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku, serta Kepemimpinan.

3.4.2 Definisi Operasional

Lima instrument pengukuran kinerja, adalah sebagai berikut:

- Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi, kerja sama, dan lain-lain.
- Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

- Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dari fenomena alam maupun sosial, yang keseluruhannya disebut sebagai variable penelitian (Sugiyono, 2009:102). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner, dengan jumlah variabel sebanyak satu variabel atau variabel mandiri. Sedangkan skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Indikator variabel yang disusun melalui item-item instrumen dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan diberikan jawaban setiap item instrumennya. Item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2009:93). Jawaban setiap item instrument diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skoring Item Instrumen

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009:94).

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Kineerja (Sedarmayanti)	Prestasi Kerja	<p>Hasil Kerja</p> <p>a. Pencapaian yang telah dilakukan pengawas</p> <p>b. Produk Pengawasan</p> <p>Kualitas Kerja</p> <p>a. Kualitas dari pekerjaan</p> <p>b. Manfaat dari pengawasan</p>	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Keahlian	<p>Pengetahuan</p> <p>a. Pengetahuan mengenai tugas</p> <p>Inisiatif</p> <p>a. Responsif</p> <p>b. Cepat dalam penyelesaian pekerjaan</p> <p>Komunikasi dan Kerjasama</p> <p>a. Koordinasi</p>	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
	Perilaku	<p>Tanggung Jawab</p> <p>a. Dedikasi yang tinggi</p> <p>b. Menghormati Pekerjaan</p> <p>Disiplin</p> <p>a. Bekerja dengan baik</p> <p>b. Bekerja memberikan kenyamanan</p>	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24
	Kepemimpinan	<p>Pengambilan Keputusan</p> <p>a. Bentuk Pertanggungjawaban</p> <p>Penetapan Prioritas</p> <p>a. Prioritas untuk pekerja</p> <p>b. Penegakan sanksi atau hukuman</p>	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah berdasarkan teknik pengumpulan sumber data sebagai berikut:

a. Jenis Data

Dilihat dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan jenis data sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diambil langsung dari lokus penelitian, tanpa perantara. Sumber ini bisa berbentuk benda, situs, atau manusia (Irawan, 2006:5.5).
2. Data Sekunder, yaitu data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya diambil dari uraian para ahli dan dokumen-dokumen pendukung seperti laporan, karya tulis orang lain, koran, majalah. Atau, seseorang yang mendapat informasi dari orang lain (Irawan, 2006:5.5).

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden, yaitu tenaga kerja/buruh di wilayah kawasan industri Modern Cikande dilibatkan langsung dalam dalam kegiatan penelitian ini, untuk memperoleh gambaran atas materi yang dijadikan objek penelitian.
2. Literatur, yaitu data kepustakaan yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah serangkaian pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap subjek atau objek penelitian melalui mata, telinga dan perasaan dengan melihat fakta-fakta fisik dari objek yang diteliti. Observasi yang dilakukan dalam peneliti ini adalah observasi nonpartisipan, maksudnya adalah peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen, karena peneliti tidak menjadi bagian dari komunitas atau kelompok dari objek penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Kuisisioner atau angket yaitu mengumpulkan data dan informasi yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini kuesioner diberikan kepada HRD pada perusahaan yang ada di kawasan industri Modern Cikande yang dilibatkan dalam penelitian ini dan dijadikan sampel oleh peneliti.

3. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang mengandung tujuan dan maksud tertentu dari sebuah pembicaraan. yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara

(*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2010:186). Adapun, wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Adapun cara mengumpulkan data dan informasi dengan cara tanya-jawab langsung dengan responden atau narasumber guna mendapatkan apa yang ingin diketahui oleh peneliti. Dalam hal teknik pengumpulan data dengan wawancara ini, peneliti melakukan wawancara dengan bagian HRD atau pimpinan di perusahaan kawasan industri Modern Cikande.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:80). Populasi dalam penelitian ini berdasarkan penelitian yang dilakukan, sesuai dengan data dan jumlah objek yang akan diteliti atau yang akan diselidiki, maka peneliti mengambil populasi yaitu bagian HRD pada perusahaan yang berada di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate. Dari data yang peneliti dapatkan, diketahui terdapat 115 perusahaan yang berada di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate. (Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang, 2014)

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2009:81).

Teknik sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang representatif dari populasi. Secara teknis ada dua cara yang dapat digunakan dalam teknik sampling, yaitu teknik sampling acak dan teknik sampling tak acak. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Dalam menentukan jumlah atau ukuran sampel (*sample size*), berdasarkan dari Riduan (2004:65) peneliti menggunakan rumus *Taro Yamane* :

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Keterangan:

n = besaran sampel

N = besaran populasi

Berdasarkan rumus tersebut peneliti mengambil tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05 maka jumlah sampel yang didapat dari populasi adalah:

$$n = \frac{115}{115(0,05)^2 + 1} \qquad n = \frac{115}{0,2875 + 1} \qquad n = \frac{115}{1,2875}$$

$n = 89,32$ dibulatkan menjadi = 90 orang.

Jadi berdasarkan jumlah keseluruhan populasi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang bagian HRD pada perusahaan yang berada di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pada penelitian kuantitatif, pengolahan data secara umum dilaksanakan dengan melalui tahap memeriksa (*editing*), proses pemberian identitas (*coding*), dan proses pembeberan (*tabulating*). (dalam Bungin 2009:164-168).

1. *Editing*, adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Kegiatan ini menjadi penting karena kenyataannya bahwa data yang terhimpun kadang kala belum memenuhi harapan peneliti, ada diantaranya kurang atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan. Oleh karena itu, keadaan tersebut harus diperbaiki melalui *editing* ini.
2. *Coding*, setelah tahap *editing* selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasi data-data tersebut melalui tahapan *coding*.

Maksudnya bahwa data yang telah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis.

3. Tabulasi (Proses Pembeberan), adalah bagian terakhir dari pengolahan data. Maksud tabulasi adalah memasukan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.

Setelah pengolahan data selesai dilakukan, maka tahap selanjutnya yaitu analisis data. Dalam penelitian kuantitatif, maka kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (dalam Sugiyono, 2009:121). Untuk menguji validitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Product Moment

n = Jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan

$\sum x$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum x^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan jumlah responden 90 maka berdasarkan pada tabel r *product moment* nilai r tabelnya adalah 0,207.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2009:121). Adapun, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu perhitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0.30 (Purwanto, 2007:181). Dengan dilakukan uji reliabilitas, maka akan menghasilkan suatu instrumen yang benar-benar tepat atau akurat dan mantap. Apabila koefisien reliabilitas

instrumen yang dihasilkan lebih besar, berarti instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik.

Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan:

n = Jumlah butir

S_i^2 = Variasi butir

S_t^2 = Variasi total

3.7.3 Uji T-test

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan uji T karena variabel penelitian dalam penelitian ini bersifat tunggal. Untuk melakukan pengujian hipotesis deskriptif menggunakan t-test satu sampel dan menggunakan uji pihak kanan. Menurut Sugiyono (2009:164-165), uji pihak kanan digunakan apabila hipotesis nol (H_0) berbunyi “lebih kecil atau sama dengan (\leq)” dan hipotesis alternatifnya (H_a) berbunyi “lebih besar ($>$)”. Pengujian hipotesis deskriptif ini menggunakan rumus t-test sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

t = Nilai t yang dihitung

\bar{X} = Nilai rata-rata

μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan

s = Simpangan baku

n = Jumlah anggota sampel

3.5 Jadwal Penelitian

Berikut peneliti sajikan jadwal penelitian yang akan dilaksanakan.

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Pengajuan Proposal						
Seminar Proposal						
Revisi Proposal						
Pengolahan dan Analisis Data						
Sidang Skripsi						
Revisi Skripsi						

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebagai lembaga teknis daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas.

Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertanggung jawab kepada Bupati Serang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas membantu Bupati Serang dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, sehingga keberadaan Dinas ini memiliki arti yang penting bagi masyarakat khususnya para pencari kerja, pekerja, pengusaha dan masyarakat transmigran.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yaitu :

"Terwujudnya kondisi tenaga kerja dan transmigran yang islami, adil dan sejahtera"

Sedangkan, misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yaitu :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja;
3. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat;
4. Meningkatkan kepastian hukum yang berkeadilan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;
5. Meningkatkan kualitas transmigran dalam rangka memperbaiki taraf hidup di tempat tujuan transmigran

4.1.3 Lingkungan Strategis

1. Letak Geografis

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang berada di Kota Serang tepatnya di Jalan KH. Abdul Fatah Hasan No. 25 Ciceri Serang.

2. Sumber Daya Manusia

Jumlah PNS di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sebanyak 46 orang dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) sebanyak 33 orang.

4.1.4 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

a. Tugas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengatur penempatan tenaga kerja, pelatihan untuk tenaga kerja, menyelesaikan sengketa tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan ketenagakerjaan dan merencanakan dan mengatur penempatan transmigran serta menyelenggarakan ketatausahaan dinas.

b. Fungsi

- Merencanakan program ketenagakerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- Mengatur penempatan tenaga kerja dan syarat kerja;
- Melaksanakan dan merencanakan program pelatihan bagi tenaga kerja;

- Membantu penyelesaian perselisihan tenaga kerja dan syarat kerja;
- Memantau kesejahteraan tenaga kerja dan hubungan industri;
- Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- Merencanakan dan mengatur penempatan transmigrasi;
- Melaksanakan pelayanan teknis administrative ketatausahaan.

4.2 Pengujian Persyaratan Statistik

4.2.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji normalitas terlebih dahulu. Hal ini dimaksudkan agar data yang peneliti peroleh berdistribusi normal. Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (*statistik inferensial*) atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf

signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS 19 didapat bahwa nilai signifikansi nya adalah 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan uji ke tahap berikutnya.

Tabel 4.1

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL	.068	90	.200*	.968	90	.025

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah tahun 2016.

4.2.2 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrumen terlebih dahulu. Hal ini peneliti maksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Instrumen yang valid menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran. Pada uji validitas, peneliti

mengambil sampel sebanyak 90 responden. Apabila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrumen tersebut diganti dengan instrumen baru sebagai pengganti instrumen yang tidak valid. Kemudian kuesioner tersebut disebar kembali untuk menghasilkan instrumen yang valid. Tetapi, apabila ditemukan hasil sampel yang tidak valid, namun tetap mewakili indikator, maka instrumen tersebut dihapus. Adapun, rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini yaitu menggunakan statistik Korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 19.

Tabel 4.2

Hasil Perhitungan Validitas Instrumen

No. Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	.397	0.207	Valid
2	.390	0.207	Valid
3	.538	0.207	Valid
4	.293	0.207	Valid
5	.349	0.207	Valid
6	.375	0.207	Valid
7	.539	0.207	Valid
8	.321	0.207	Valid
9	.217	0.207	Valid
10	.225	0.207	Valid
11	.528	0.207	Valid
12	.441	0.207	Valid
13	.397	0.207	Valid
14	.405	0.207	Valid
15	.331	0.207	Valid
16	.291	0.207	Valid
17	.441	0.207	Valid
18	.305	0.207	Valid
19	.316	0.207	Valid
20	.285	0.207	Valid
21	.522	0.207	Valid

22	.325	0.207	Valid
23	.485	0.207	Valid
24	.378	0.207	Valid
25	.232	0.207	Valid
26	.322	0.207	Valid
27	.335	0.207	Valid
28	.225	0.207	Valid
29	.222	0.207	Valid
30	.563	0.207	Valid
31	.588	0.207	Valid
32	.512	0.207	Valid
33	.561	0.207	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2016.

Jika r hitung $>$ r tabel, berarti item/butir instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung \leq r tabel, berarti item/butir instrumen dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung diperoleh dari perhitungan statistik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan SPSS versi 19 (data dilampirkan). Sedangkan, r tabel dengan nilai 0,207 diperoleh dari tabel *Product Moment* dengan tingkat kesalahan 5% dengan jumlah responden 90 orang (table *r product moment* dilampirkan). Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 33 instrumen secara keseluruhan dinyatakan valid.

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu pengujian yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkolerasi di antara butir-butir pertanyaan dalam suatu kuesioner. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *alphanya* lebih dari 0,30 (Purwanto 2007:181). Dalam pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan SPSS versi 19.

Hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan peneliti yaitu diketahui bahwa nilai *Alpha* dari penelitian ini sebesar 0,814. Hal ini dapat diartikan bahwa $0,814 > 0,30$ sehingga instrumen yang diuji dinyatakan reliabel. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.814	.819	33

Sumber: Data diolah tahun 2016

4.3 Deskripsi Data

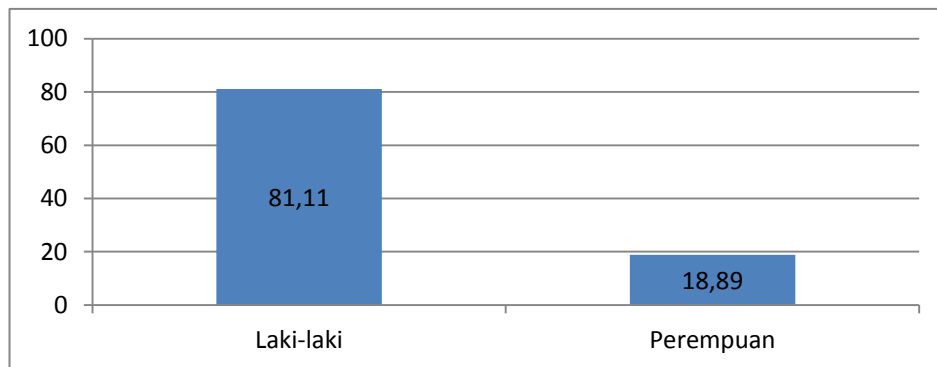
4.3.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini, populasi disesuaikan dengan data dan jumlah objek yang akan diteliti. Maka peneliti mengambil populasi yaitu HRD pada setiap perusahaan yang ada di wilayah Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate yang berjumlah 115 perusahaan.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Dalam menentukan jumlah atau ukuran sampel (*sample size*), berdasarkan dari Riduan (2004:65) peneliti menggunakan rumus *Taro Yamane*. Dengan perhitungan yang peneliti lakukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 orang dengan tingkat kesalahan 5%.

Adapun identitas responden dalam penelitian ini, peneliti paparkan dalam bentuk diagram seperti dibawah ini:

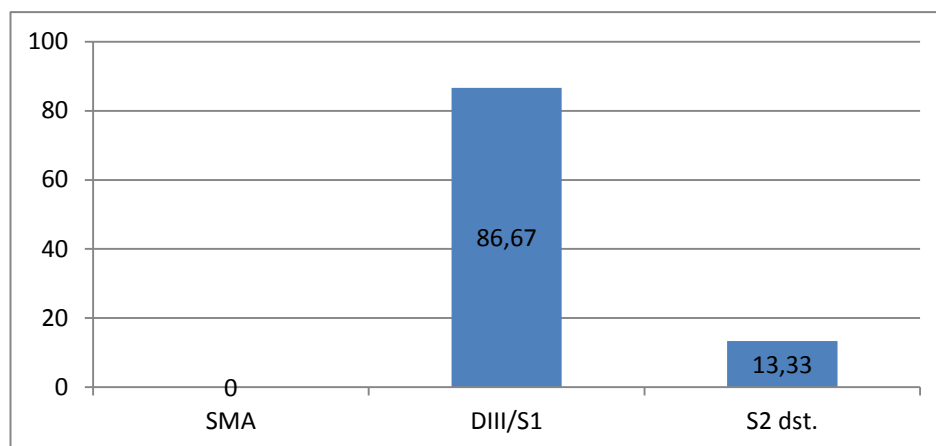
Diagram 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2016

Berdasarkan diagram 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 90 orang, terdiri dari 73 orang laki-laki atau 81.11% dan 17 orang perempuan atau 18.89%.

Diagram 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2016

Berdasarkan diagram 4.2 di atas, menunjukkan bahwa latar belakang tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini cenderung tinggi. Responden dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 0 orang, responden dengan latar pendidikan DIII/S1 berjumlah 78 orang atau 86.67%, sedangkan responden yang berlatar pendidikan S2 dan seterusnya berjumlah 12 orang atau 13.33%. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pada populasi yang peneliti tetapkan cukup tinggi.

4.3.2 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses analisis yang dilakukan peneliti dengan cara mendeskripsikan data penyebaran kuesioner dan wawancara tidak terstruktur kepada HRD pada perusahaan yang peneliti jadikan sampel. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kinerja pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam hal pengawasan ketenagakerjaan di kawasan industri modern cikande industrial estate.

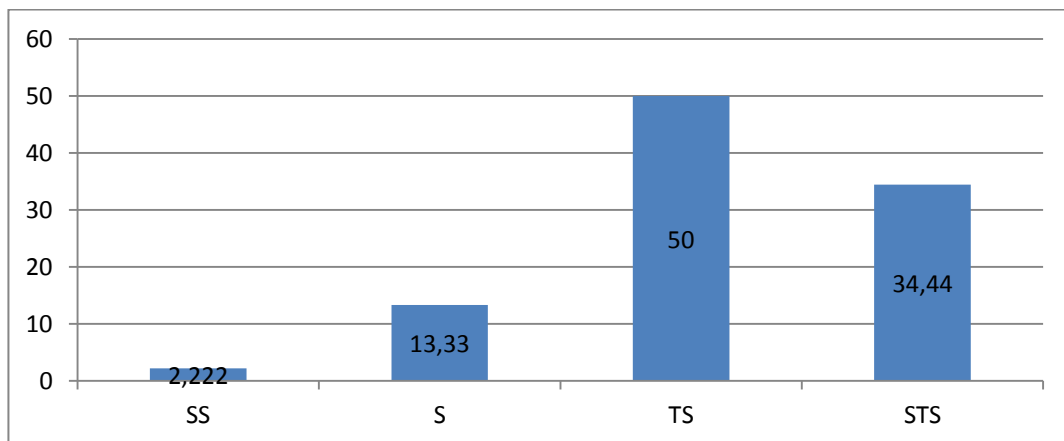
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrument pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2010:377), dalam teori tersebut terdapat 4 (empat) indikator kinerja, yaitu:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. Dalam indikator ini peneliti mengukur bagaimana prestasi kerja pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Terdapat 6 pertanyaan yang peneliti ajukan.

Berikut peneliti paparkan hasil pertanyaan yang peneliti tanyakan kepada responden:

Diagram 4.3
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan bekerja berdasarkan tupoksi yang dimiliki

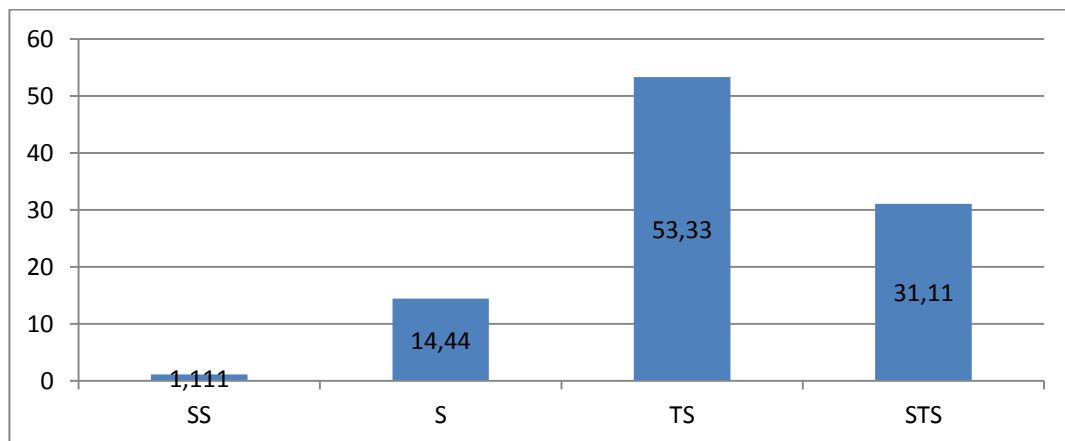


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 1).

Berdasarkan diagram 4.3 di atas, tanggapan responden bahwa Pengawas ketenagakerjaan bekerja berdasarkan tupoksi yang dimiliki, yang menjawab sangat setuju 2.22% atau sebanyak 2 orang, menjawab setuju sebanyak 13.33% atau 12 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 50% atau 45 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 34.44% atau 31 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa Pengawas Ketenagakerjaan yang ada belum bekerja berdasarkan tupoksi yang mereka ketahui. Hal ini sama dengan pernyataan dari Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Bapak Sugihardono, SH, MM., mengatakan bahwa untuk saat ini masih ada bawahannya yang belum paham sepenuhnya terkait tupoksi

dari pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan minimnya sosialisasi serta pendidikan dan pelatihan yang didapatkan.

Diagram 4.4
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan melindungi hak-hak tenaga kerja/buruh

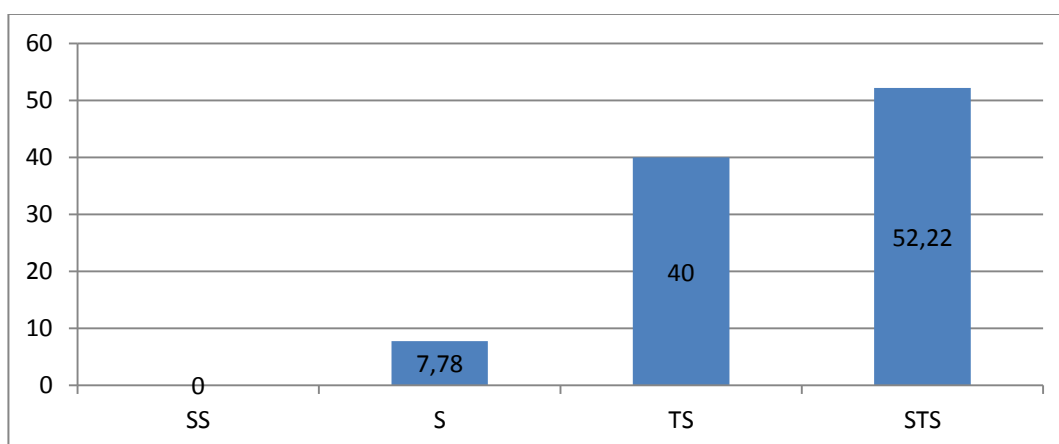


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 2).

Berdasarkan diagram 4.4 di atas, tanggapan responden bahwa Pengawas ketenagakerjaan melindungi hak-hak tenaga kerja/buruh, yang menjawab sangat setuju 1.11% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 14.44% atau 13 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 53.33% atau 48 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 31.11% atau 28 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa Pengawas Ketenagakerjaan yang ada bukannya melindungi hak-hak pekerja/buruh malah menjadikan permasalahan perusahaan dan buruh semakin meruncing. Menurut pernyataan dari Kepala Bagian HRD PT Mitsuba Indonesia Bapak Aris Susanto, bahwa beberapa kali permasalahan tenaga kerja yang ada di perusahaan justru semakin memanas manakala pengawas ketenagakerjaan datang serta menjadi penengah dengan dalih

memperjuangkan buruh. Kenyataan yang ada, permasalahan semakin memanas manakala buruh didorong untuk menuntut hal-hal yang tidak relevan dan bukan haknya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Heru Syahrullah sebagai Kepala Bagian HRD PT Nippon Indosari Corpindo, bahwa selama berada di HRD perusahaan, dirinya belum melihat kerja nyata dari pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan.

Diagram 4.5
Tanggapan Responden Tentang Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Pengawas ketenagakerjaan baik

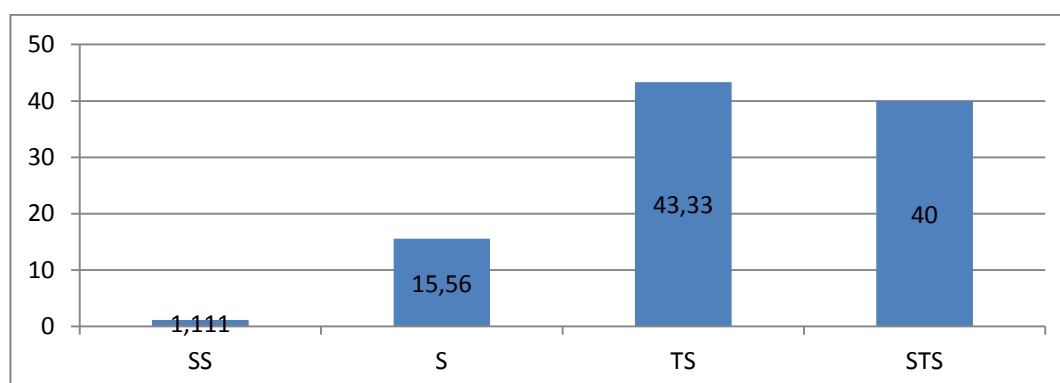


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 3).

Berdasarkan diagram 4.5 di atas, tanggapan responden bahwa Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Pengawas ketenagakerjaan baik, yang menjawab sangat setuju tidak ada, menjawab setuju sebanyak 7.78% atau 7 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 40% atau 36 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 52.22% atau 47 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pengawas ketenagakerjaan masih kurang baik atau optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hal ini terjadi karena

pengawas ketenagakerjaan yang ada bukan dihasilkan dari pendidikan dan pelatihan yang sudah menjadi hal yang baku di Kementerian Tenaga Kerja. Keterangan ini diperkuat dengan pernyataan dari Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Bapak Sugihardono, SH, MM., bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan memang masih kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti keterbatasan SDM, keterbatasan anggaran untuk melakukan pelatihan serta keterbatasan anggaran untuk memantau masalah-masalah ketenagakerjaan. Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Rahma Agustina sebagai Kepala HRD PT JM Mutu Utama, bahwa seharusnya untuk mengawasi masalah-masalah ketenagakerjaan dibutuhkan orang yang kompeten di bidang tersebut. Minimal harus sudah mendapatkan pelatihan khusus dari Kementerian Tenaga Kerja sehingga betul-betul mengetahui dan bisa mengidentifikasi dengan benar masalah-masalah yang ada.

Diagram 4.6
Tanggapan Responden Tentang Adanya Pengawas Ketenagakerjaan meminimalisir pelanggaran ketenagakerjaan

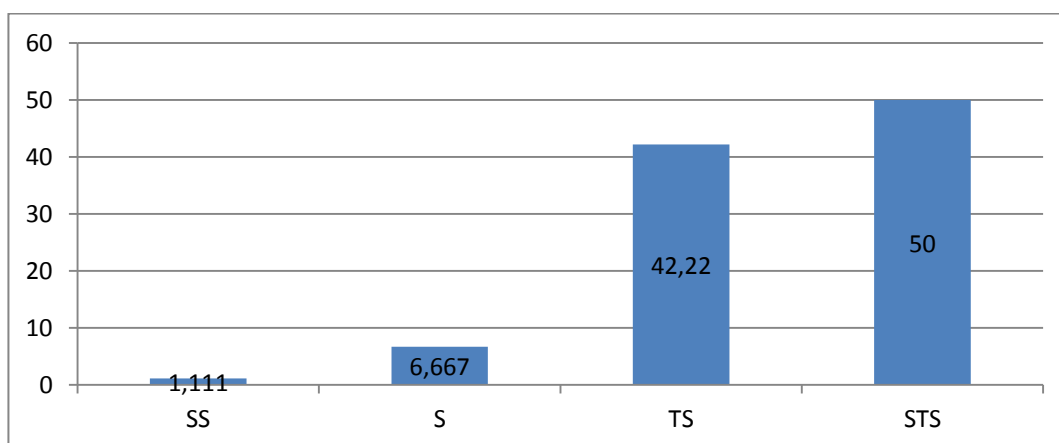


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 4).

Berdasarkan diagram 4.6 di atas, tanggapan responden bahwa Adanya Pengawas Ketenagakerjaan meminimalisir pelanggaran ketenagakerjaan, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau 1 orang, menjawab setuju sebanyak 15.56% atau 14 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 43.33% atau 39 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 40% atau 36 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa adanya Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang ternyata tidak dapat meminimalisir pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan fakta bahwa selama periode 2012 telah terjadi sebanyak 340 pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja, selama periode 2013 angka tersebut meningkat menjadi 386 pelanggaran, kemudian meningkat lagi pada periode 2014 sebanyak 401 pelanggaran. Sedangkan pada periode 2015 (sampai bulan Oktober 2015) sudah terjadi sebanyak 422 pelanggaran. Hal ini diakui langsung oleh Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Bapak Sugihardono, SH, MM., bahwa memang selama periode 2012-2015 terjadi kenaikan dalam hal angka pelanggaran yang dilakukan perusahaan kepada pekerja. Pelanggaran tersebut seperti tidak dibayarnya hak pekerja, ada beberapa perusahaan yang lambat dalam menerapkan UMK yang telah ditetapkan. Pelanggaran tersebut masih dikategorikan pelanggaran ringan dan sudah ada penyelesaian. Sementara

untuk pelanggaran berat, pihak dinas terkait tidak mengekspose perusahaan mana yang melakukan, dikarenakan untuk menjaga privasi perusahaan.

Diagram 4.7
Tanggapan Responden Tentang Adanya pengawas ketenagakerjaan membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan dengan pekerja



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 5).

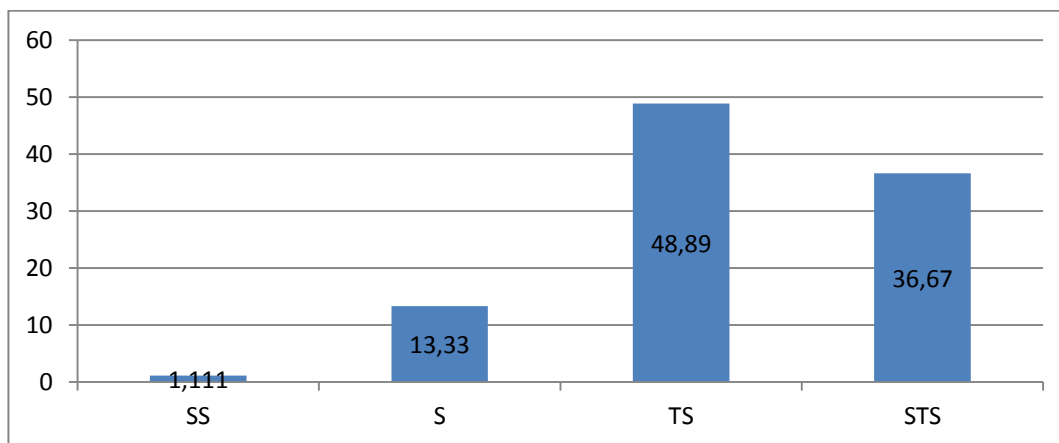
Berdasarkan diagram 4.7 di atas, tanggapan responden bahwa adanya pengawas ketenagakerjaan membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan dengan pekerja, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau 1 orang, menjawab setuju sebanyak 6.667% atau 6 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 42.22% atau 38 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 50% atau 45 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa adanya pengawas ketenagakerjaan tidak membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan dengan pekerja. Bahkan seperti yang diungkapkan oleh Kepala HRD PT Indonesia Nippon Seiki Ibu Rina Meinar, bahwa pernah ada permasalahan dengan pekerja terkait PHK yang dilakukan oleh perusahaan, tidak ada mediasi yang diprakarsai oleh pihak pengaawas ketenagakerjaan. Kasus diselesaikan di pengadilan dengan

jalan kekeluargaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Heru Syahrullah sebagai Kepala Bagian HRD PT Nippon Indosari Corpindo, bahwa permasalahan antara pekerja dan perusahaan justru selesai dengan proses mediasi yang merupakan inisiatif dari pihak HRD tanpa bantuan pengawas ketenagakerjaan.

Untuk hal ini, dibantah oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang melalui Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Bapak Sugihardono, SH, MM., bahwa menurutnya tidaklah benar terjadi hal demikian karena biasanya apabila terjadi pelanggaran atau perseteruan antara perusahaan dengan pekerja maka disitu akan melibatkan Dinas terkait yaitu Disnakertrans Kabupaten Serang melalui Pengawas Ketenagakerjaannya. Sehingga apabila ada perseteruan antara perusahaan dan pekerja sedangkan dinas/pengawas tidak dilibatkan, itu artinya perusahaan tidak melaporkan permasalahan yang terjadi. Apabila ada laporan atau pengaduan dari pekerja, biasanya langsung inisiatif mendamaikan.

Peneliti bisa menyimpulkan bahwa selama ini peran Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang belum optimal dalam mengawasi masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada wilayah kerjanya. Oleh karena itu ada baiknya pihak berwenang memberikan evaluasi maksimal atas belum optimalnya peran dari pengawas yang ada.

Diagram 4.8
Tanggapan Responden Tentang dengan adanya pengawas ketenagakerjaan, koordinasi antara pengawas, pekerja dan HRD perusahaan semakin mudah



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 6).

Berdasarkan diagram 4.8 di atas, tanggapan responden bahwa dengan adanya pengawas ketenagakerjaan, koordinasi antara pengawas, pekerja dan HRD perusahaan semakin mudah, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau 1 orang, menjawab setuju sebanyak 13.33% atau 12 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 48.89% atau 44 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 36.67% atau 33 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa adanya Pengawas Ketenagakerjaan, koordinasi antara pengawas, pekerja dan HRD perusahaan semakin sulit atau tidak baik. Hal ini diungkapkan oleh Kepala HRD PT Indochemical Citra Kimia Bapak Leonardus yang menyatakan bahwa seringnya terjadi keberpihakan dari pengawas dan seakan mencari kesalahan yang dilakukan perusahaan. Faktor inilah yang menyebabkan perusahaan enggan melibatkan pengawas apabila ada permasalahan. Sementara menurut pihak pengawas, koordinasi terkait pengawasan semakin baik dengan adanya peran dari Pengawas Ketenagakerjaan. Menurut pihak pengawas, peran

pengawas sangat signifikan, sehingga dengan adanya pengawas bisa memfasilitasi sebuah permasalahan dan berkoordinasi langsung dengan pihak perusahaan terkait.

Peneliti bisa menyimpulkan bahwa selama ini koordinasi yang dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dengan pekerja dan perusahaan belum berjalan secara optimal. Hal ini dikarenakan perusahaan seakan merasa direcoki dengan adanya pengawasan dari Pengawas Ketenagakerjaan yang ada.

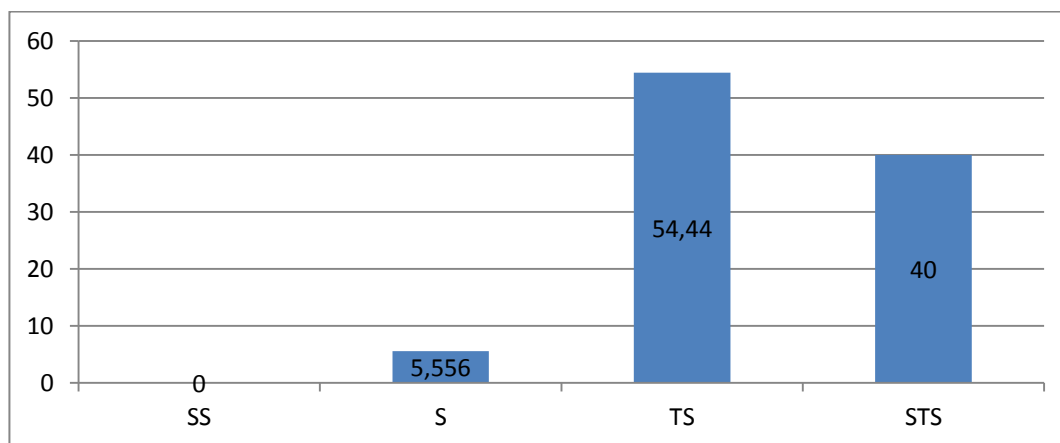
Banyaknya masalah-masalah ketenagakerjaan diakibatkan oleh kurang optimalnya fungsi pengawasan baik dari pusat maupun dari daerah. Peran dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan terhadap permasalahan tenaga kerja baik yang terjadi di perusahaan-perusahaan baik itu BUMN maupun swasta masih kurang optimal. Sehingga mengakibatkan permasalahan terus terjadi dan bertambah setiap tahunnya. Koordinasi antara pusat dan daerah pun kurang optimal dan sinergi, sehingga mengakibatkan sinergitas antara pengawas dengan perusahaan pun kurang optimal.

2. Keahlian

Keahlian adalah sebuah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. Dalam indikator ini peneliti mengukur bagaimana prestasi kerja pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Terdapat 6 pertanyaan yang peneliti ajukan.

Berikut peneliti paparkan hasil pertanyaan yang peneliti tanyakan kepada responden:

Diagram 4.9
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan memiliki pengetahuan mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 7).

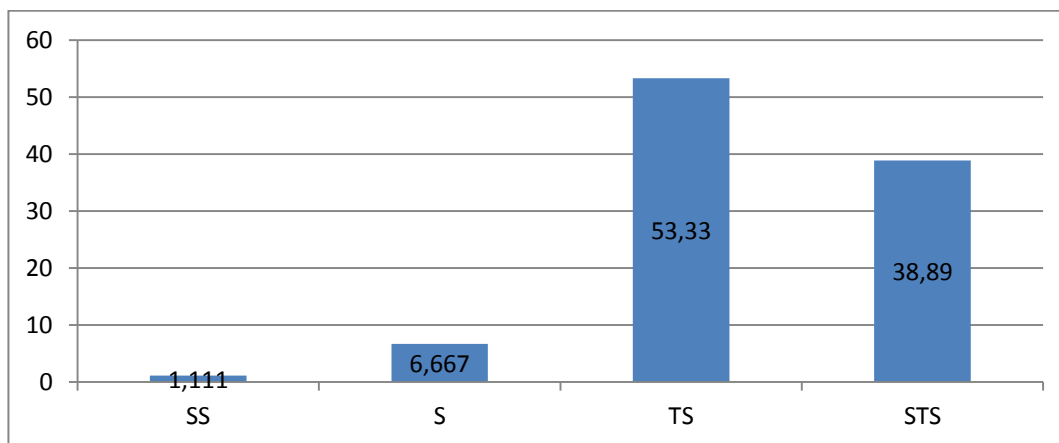
Berdasarkan diagram 4.9 di atas, tanggapan responden bahwa Pengawas ketenagakerjaan memiliki pengetahuan mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan, tidak ada yang menjawab sangat setuju, menjawab setuju sebanyak 5.56% atau 5 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 54.44% atau 49 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 40% atau 36 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang kurang memiliki pengetahuan mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan. Hal ini diungkapkan oleh Kepala HRD PT Indonesia Nippon Seiki Ibu Rina Meinar, menurutnya pengawas ketenagakerjaan Kabupaten Serang sepertinya tidak paham mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan. Menurut ini terlihat ketika terjadi

sengketa antara pihak serikat pekerja dengan perusahaan kami mengenai tunjangan hari raya. Peran pengawas dalam persoalan itu ternyata tidak ada. Hal sama juga diungkapkan oleh Bapak Heru Syahrullah sebagai Kepala Bagian HRD PT Nippon Indosari Corpindo, bahwa pengawas ketenagakerjaan yang ada kurang menguasai pekerjaannya. Banyak dari mereka yang tidak mengerti masalah-masalah ketenagakerjaan. Sementara menurut pihak pengawas yang peneliti wawancara, pengawas ketenagakerjaan sudah memiliki pengetahuan yang cukup mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan karena mereka melalui prosedur proses seleksi dan pendidikan ketenagakerjaan.

Menurut analisa peneliti, kasus yang banyak terjadi di daerah adalah tenaga pengawas yang ada di daerah banyak dipindah seiring kebijakan dari Kepala Daerah mengenai pergeseran pegawai. Kebanyakan pengawas tersebut, diganti oleh personil yang bukan dari Kementerian Tenaga Kerja atau yang belum melaksanakan pendidikan ketenagakerjaan. Sehingga mereka kurang paham tentang UU Ketenagakerjaan dan lain sebagainya, oleh karenanya masalah tenaga pengawas harus mendapat perhatian.

Selain itu dari pengamatan peneliti, penempatan pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang kurang memperhatikan faktor *basic* pendidikan yang ada. Perlu menjadi perhatian kita bagaimana tenaga pengawas sebagai garda terdepan bisa melaksanakan tugasnya. Karena di lapangan rata-rata tidak mengerti masalah pengawasan tenaga kerja, tidak tahu UU dan bukan orang yang tahu masalah ketenagakerjaan.

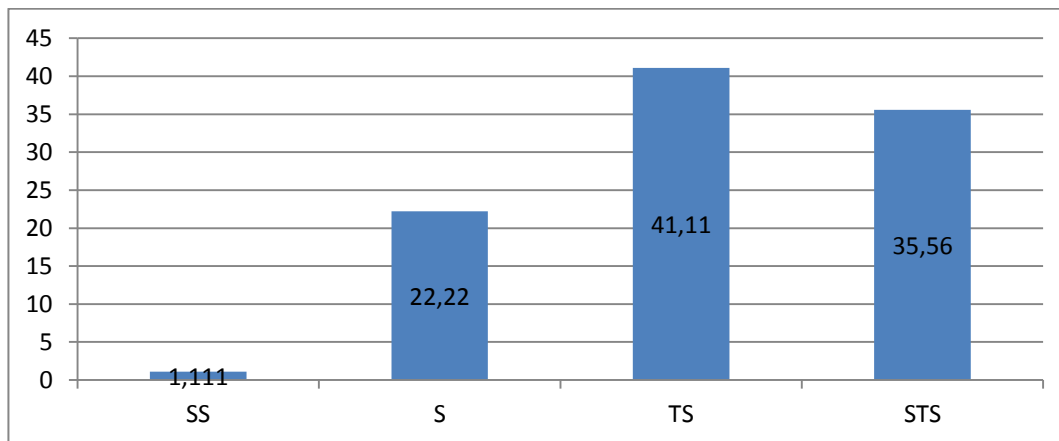
Diagram 4.10
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penanganan suatu masalah ketenagakerjaan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 8).

Berdasarkan diagram 4.10 di atas, tanggapan responden bahwa Pengawas ketenagakerjaan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penanganan suatu masalah ketenagakerjaan, yang menjawab sangat setuju 1.11% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 6.667% atau 6 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 53.33% atau 48 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 38.89% atau 35 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian bahwa besar responden menjawab bahwa Pengawas Ketenagakerjaan kurang memiliki inisiatif dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Heru Syahrullah sebagai Kepala Bagian HRD PT Nippon Indosari Corpindo, menurutnya pengawas ketenagakerjaan yang ada minim inisiatif dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan. Sementara menurut pihak pengawas yang peneliti wawancara, pengawas ketenagakerjaan sudah memiliki inisiatif dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan.

Diagram 4.11
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan memiliki daya tanggap dan respon yang cepat terhadap masalah ketenagakerjaan yang ada

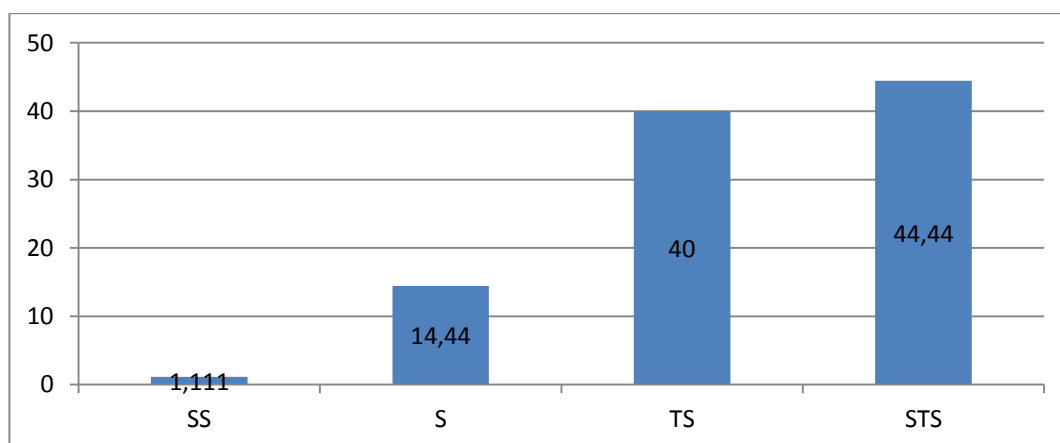


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 9).

Berdasarkan diagram 4.11 di atas, tanggapan responden bahwa Pengawas ketenagakerjaan memiliki daya tanggap dan respon yang cepat terhadap masalah ketenagakerjaan yang ada, yang menjawab sangat setuju 1.11% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 22.22% atau 20 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 41.11% atau 37 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 35.56% atau 32 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Pengawas ketenagakerjaan kurang memiliki daya tanggap serta lambat merespon terhadap suatu permasalahan ketenagakerjaan. Hal ini diungkapkan oleh Kepala HRD PT Indonesia Nippon Seiki Ibu Rina Meinar, bahwa seharusnya sebagai pengawas ketenagakerjaan, memiliki semangat yang responsive, memiliki inisiatif tinggi dan memahami permasalahan yang terjadi. Tetapi pada kenyataannya, pengawas ketenagakerjaan yang ada belum memenuhi ekspektasi yang diharapkan baik oleh kita pihak perusahaan ataupun oleh para pekerja itu sendiri.

Hal ini dibantah oleh pihak Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Berikut pernyataan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang melalui Pengawas Ketenagakerjaan Bapak Karyadi, S.Sos., menurutnya pengawas ketenagakerjaan yang ada sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan SOP serta Tupoksi yang ada. Apabila belum memenuhi ekspektasi segelintir pihak itu sangat wajar. Bahwa dalam bekerja kita selalu menekankan bekerja berdasarkan aturan yang berlaku.

Diagram 4.12
Tanggapan Responden Tentang Komunikasi antara pengawas
ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan berjalan baik



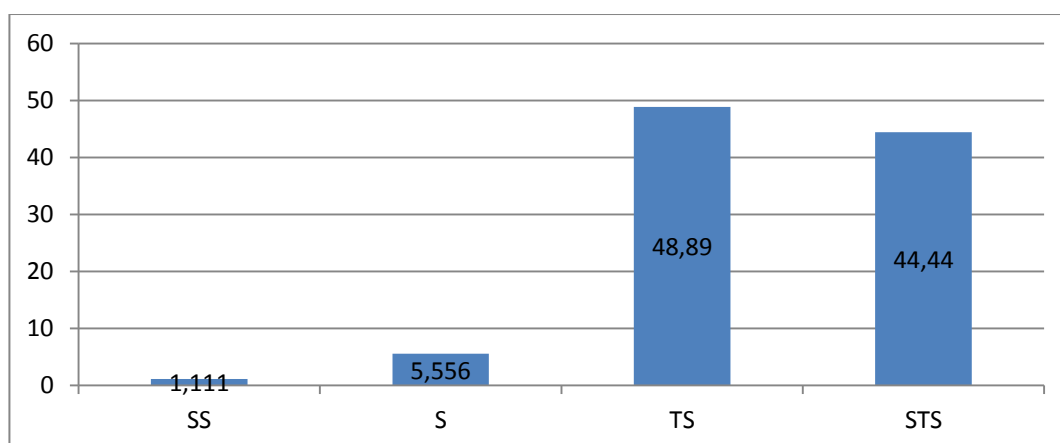
Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 10).

Berdasarkan diagram 4.12 di atas, tanggapan responden bahwa komunikasi antara pengawas ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan berjalan baik, yang menjawab sangat setuju 1.11% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 14.44% atau 13 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 40% atau 36 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 44.44% atau 40 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian

besar responden menjawab bahwa komunikasi antara pengawas ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan tidak berjalan baik. Pihak perusahaan menyayangkan komunikasi dengan pengawas tidak berjalan dengan baik, sehingga koordinasi pun terhambat.

Sementara itu, pihak pengawas ketenagakerjaan menegaskan bahwa mereka selalu objektif dalam menjalankan tugas. Jadi tidak benar jika ada wacana bahwa pengawas selalu menyudutkan perusahaan. Selalu ada kajian tentang permasalahan yang terjadi dan membuat kesimpulan yang seobjektif mungkin. Sementara terkait permasalahan komunikasi yang kurang baik, itu datang dari perusahaan sendiri yang menolak bersikap kooperatif dengan pihak pengawas.

Diagram 4.13
Tanggapan Responden Tentang Kerjasama antara pengawas ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan berjalan baik

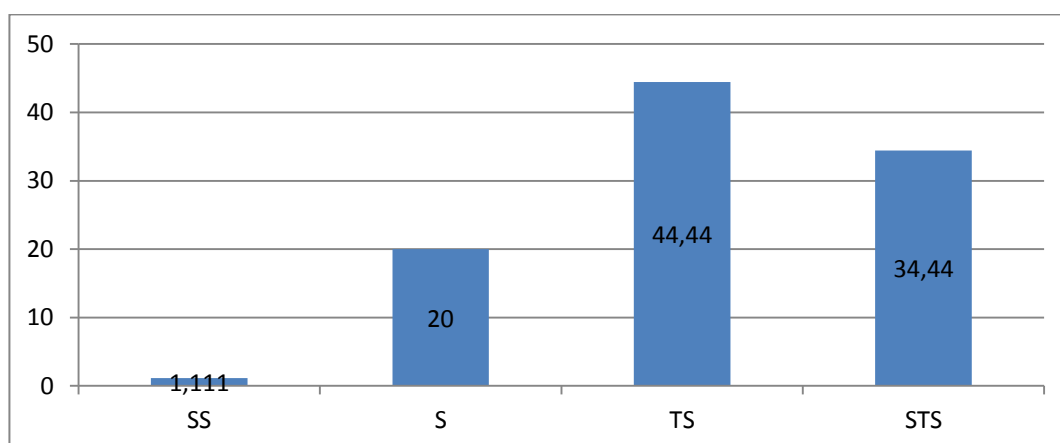


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 11).

Berdasarkan diagram 4.13 di atas, tanggapan responden bahwa kerjasama antara pengawas ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan berjalan baik, yang menjawab sangat setuju 1.11% atau sebanyak 1 orang, menjawab

setuju sebanyak 5.556% atau 5 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 48.49% atau 44 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 44.44% atau 40 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa kerjasama antara pengawas ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan tidak berjalan baik. Seperti diungkapkan oleh Kepala HRD PT Indochemical Citra Kimia Bapak Leonardus, bahwa seringnya ada keberpihakan dari pengawas, mencari-cari kesalahan dari perusahaan. Ini yang menyebabkan jika ada suatu masalah tidak melibatkan pengawas. Dari beberapa kali kasus yang terjadi kecenderungan pihak pengawas menyalahkan perusahaan.

Diagram 4.14
Tanggapan Responden Tentang Koordinasi antar pengawas ketenagakerjaan berjalan baik

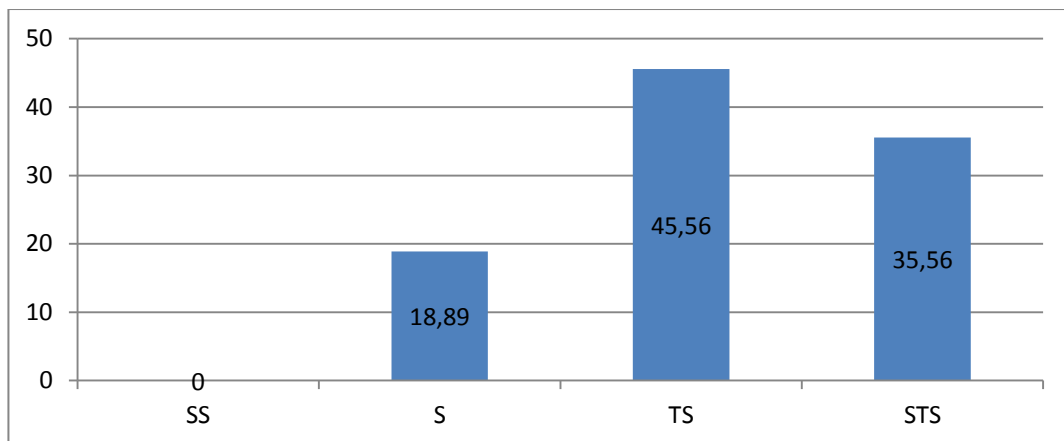


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 12).

Berdasarkan diagram 4.14 di atas, tanggapan responden bahwa koordinasi antar pengawas ketenagakerjaan berjalan baik, yang menjawab sangat setuju 1.11% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 20% atau 18 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 44.44% atau 40 orang,

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 34.44% atau 31 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa koordinasi antar pengawas ketenagakerjaan berjalan kurang baik. Hal ini tentu saja dibantah. Menurut pihak pengawas, koordinasi yang baik selalu berusaha dilakukan oleh pihak Pengawas Ketenagakerjaan, orang dilapangan pun selalu menjalankan pola koordinasi yang baik dengan perusahaan karena ini menyangkut investasi bagi daerah. Hanya saja, upaya-upaya positif yang dilakukan tidak pernah dinilai baik oleh pihak perusahaan.

Diagram 4.15
Tanggapan Responden Tentang Pada perusahaan anda, permasalahan perusahaan dengan pekerja diselesaikan oleh pengawas ketenagakerjaan

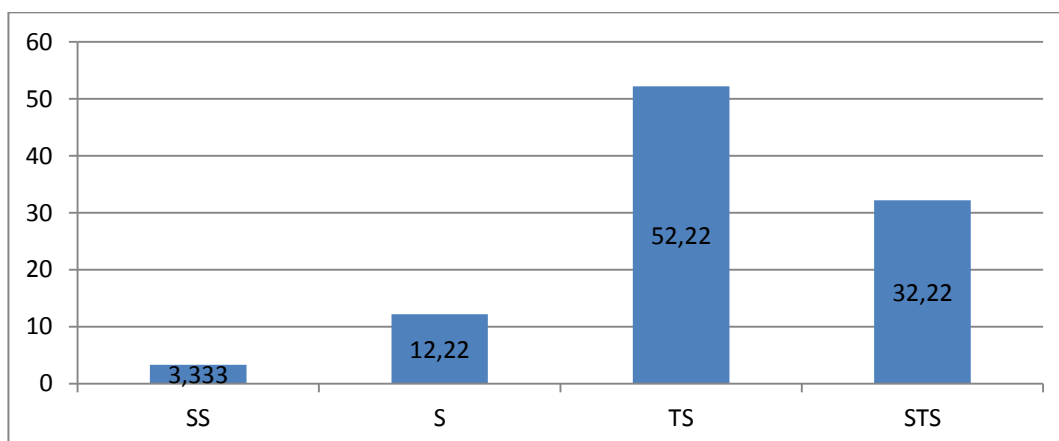


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 13).

Berdasarkan diagram 4.15 di atas, tanggapan responden bahwa pada perusahaan anda, permasalahan perusahaan dengan pekerja diselesaikan oleh pengawas ketenagakerjaan, tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, menjawab setuju sebanyak 18.89% atau 17 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 45.56% atau 41 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 35.56% atau 32 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui

sebagian besar responden menjawab bahwa pada perusahaan anda, permasalahan perusahaan dengan pekerja diselesaikan bukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Menurut pihak perusahaan, segala permasalahan lebih banyak diselesaikan di internal perusahaan saja. Terkadang peran serikat pekerja lebih dominan dalam permasalahan antara perusahaan dengan pekerja.

Diagram 4.16
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan sesuai dengan aturan yang ada

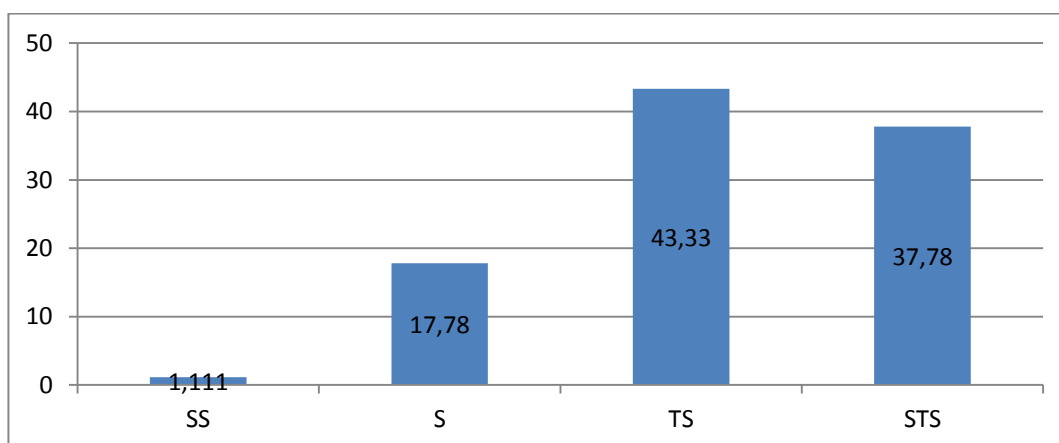


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 14).

Berdasarkan diagram 4.16 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan sesuai dengan aturan yang ada, yang menjawab sangat setuju 3.33% atau sebanyak 3 orang, menjawab setuju sebanyak 12.22% atau 11 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 52.22% atau 47 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 32.22% atau 29 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan belum sesuai dengan aturan yang ada. Hal ini tentu saja dibantah oleh pihak Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Serang. Menurut mereka, semua yang pengawas kerjakan sudah sesuai aturan, karena sebelum terjun ke Lapangan sudah dibekali dengan kompetensi yang sudah diatur dalam undang-undang kepengawasan selain itu dalam bekerja juga pengawas mengacu kepada aturan dan tupoksi yang telah ada.

Diagram 4.17
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan yang mengawasi perusahaan memiliki keahlian dalam bidang pengawasan



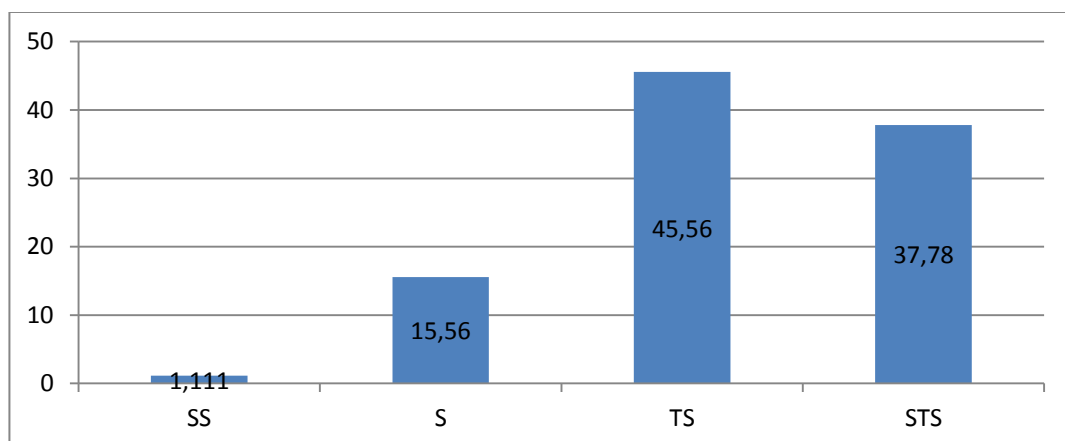
Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 15).

Berdasarkan diagram 4.17 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan yang mengawasi perusahaan memiliki keahlian dalam bidang pengawasan, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 17.78% atau 16 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 43.33% atau 39 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 37.78% atau 34 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan yang mengawasi perusahaan minim keahlian dalam bidang pengawasan.

3. Perilaku

Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin. Dalam indikator ini peneliti mengukur bagaimana perilaku kerja pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Terdapat 9 pertanyaan yang peneliti ajukan. Berikut peneliti paparkan hasil pertanyaan yang peneliti tanyakan kepada responden:

Diagram 4.18
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan secara berkala/rutin selalu mengadakan pertemuan dengan perusahaan dan perwakilan pekerja

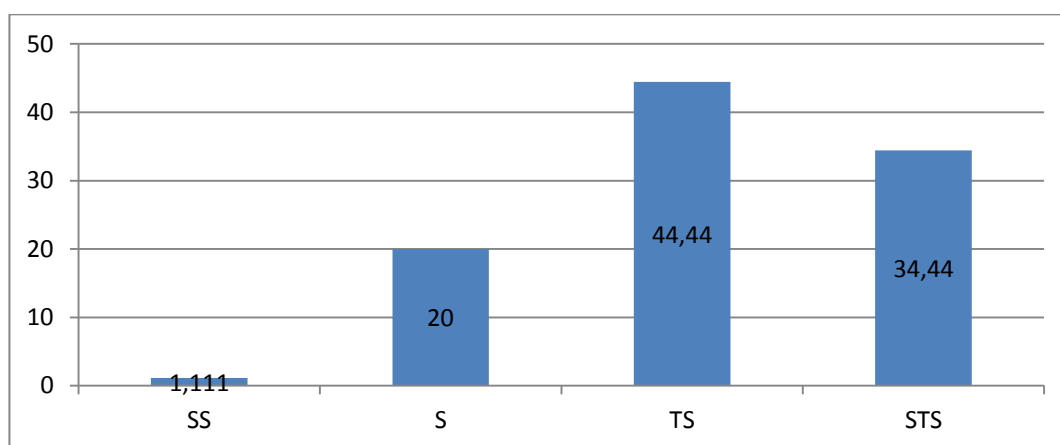


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 16).

Berdasarkan diagram 4.18 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan secara berkala/rutin selalu mengadakan pertemuan dengan perusahaan dan perwakilan pekerja, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 15.56% atau 14

orang, menjawab tidak setuju sebanyak 45.56% atau 41 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 37.78% atau 34 orang.

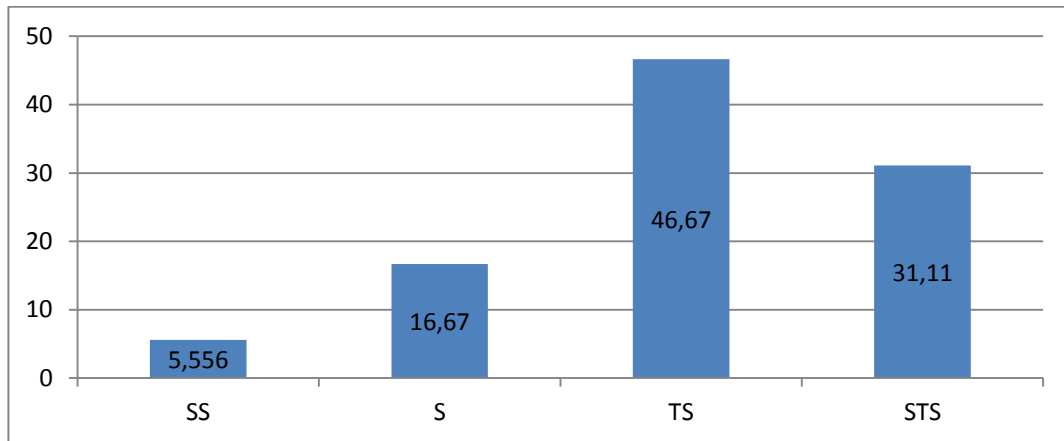
Diagram 4.19
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan bertanggungjawab terhadap segala hal pertentangan antara perusahaan dan tenaga kerja/buruh



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 17).

Berdasarkan diagram 4.19 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan bertanggungjawab terhadap segala hal pertentangan antara perusahaan dan tenaga kerja/buruh, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 20% atau 18 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 44.44% atau 40 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 34.44% atau 31 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang memiliki rasa bertanggungjawab terhadap segala hal pertentangan antara perusahaan dan tenaga kerja/buruh.

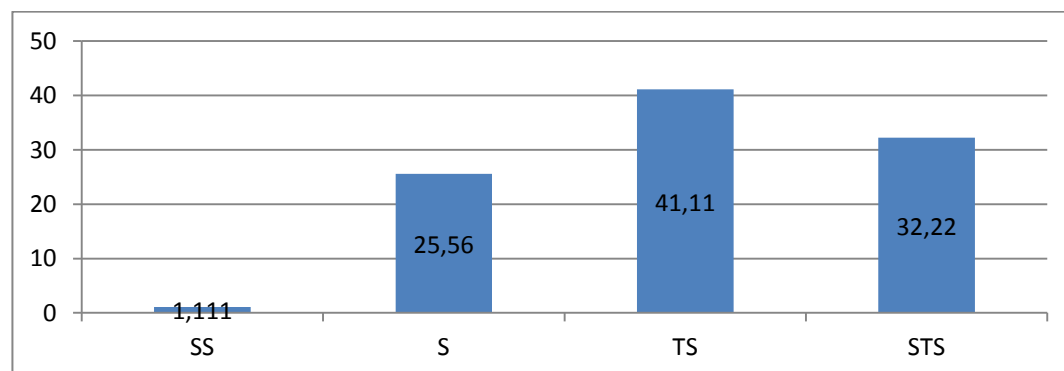
Diagram 4.20
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan disiplin dalam bekerja



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 18).

Berdasarkan diagram 4.20 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan disiplin dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju 5.556% atau sebanyak 5 orang, menjawab setuju sebanyak 16.67% atau 15 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 46.67% atau 42 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 31.11% atau 28 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang disiplin dalam bekerja.

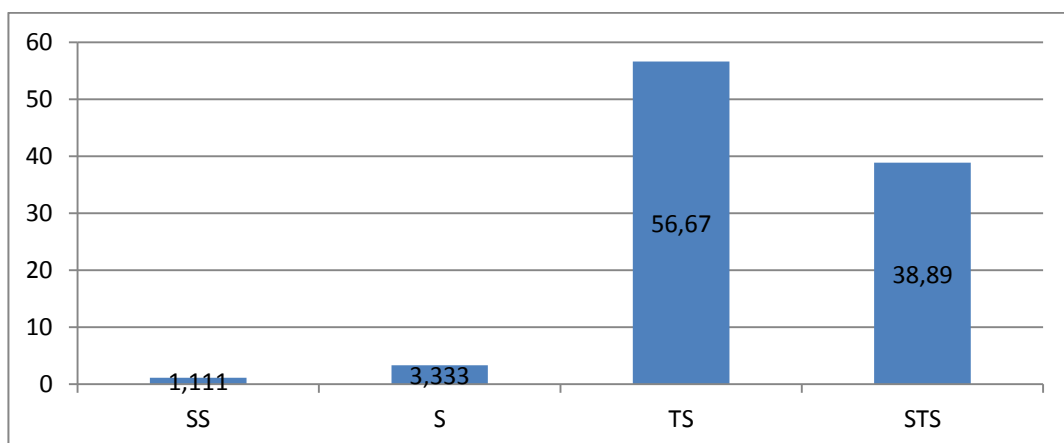
Diagram 4.21
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan bekerja dengan baik dalam upaya perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 19).

Berdasarkan diagram 4.21 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan bekerja dengan baik dalam upaya perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 25.56% atau 23 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 41.11% atau 37 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 32.22% atau 29 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan belum bekerja dengan baik dalam upaya perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh.

Diagram 4.22
Tanggapan Responden Tentang Perilaku pengawas ketenagakerjaan tidak membuat perusahaan antipati

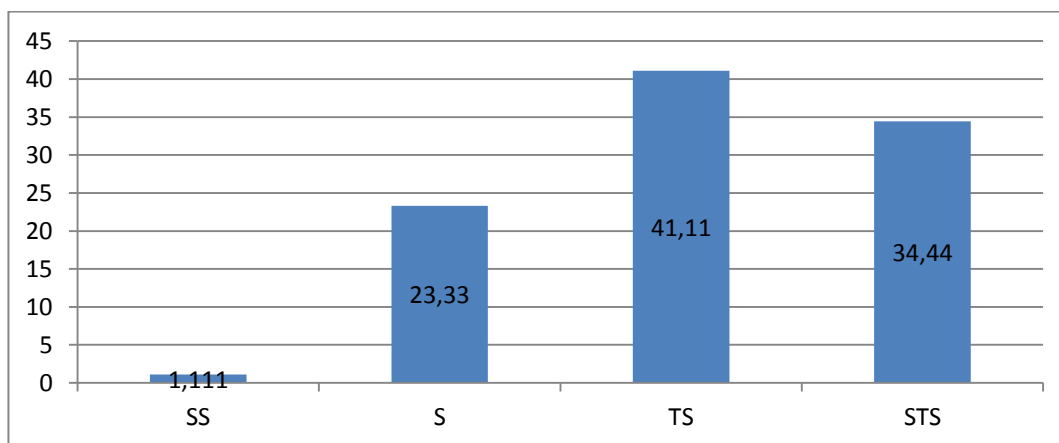


Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 20).

Berdasarkan diagram 4.22 di atas, tanggapan responden bahwa perilaku pengawas ketenagakerjaan tidak membuat perusahaan antipati, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 3.333% atau 3 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 56.67% atau 51 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 38.89% atau 35 orang. Dari

jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa perilaku pengawas ketenagakerjaan justru malah membuat perusahaan antipati.

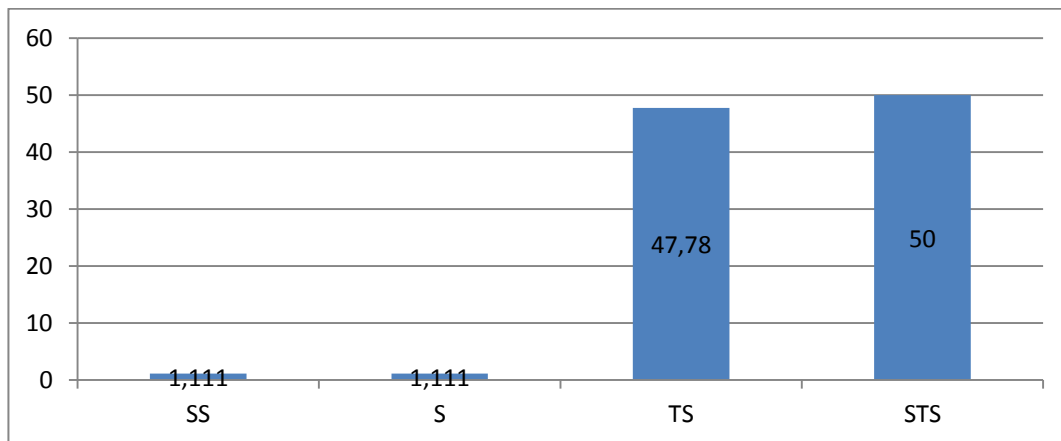
Diagram 4.23
Tanggapan Responden Tentang Perilaku pengawas ketenagakerjaan membuat pekerja merasa nyaman



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 21).

Berdasarkan diagram 4.23 di atas, tanggapan responden bahwa perilaku pengawas ketenagakerjaan tidak membuat perusahaan antipati, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 23.333% atau 21 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 41.11% atau 37 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 34.44% atau 31 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa perilaku pengawas ketenagakerjaan membuat pekerja tidak merasa nyaman.

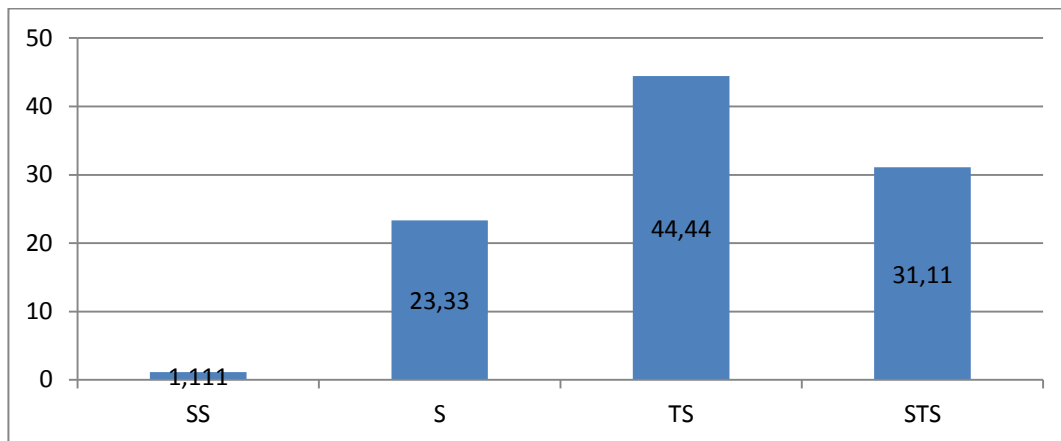
Diagram 4.24
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan bersikap ramah dan sopan ketika melaksanakan pekerjaan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 22).

Berdasarkan diagram 4.24 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan bersikap ramah dan sopan ketika melaksanakan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 1.111% atau 1 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 47.78% atau 43 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 50% atau 45 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang bersikap ramah dan sopan ketika melaksanakan pekerjaan.

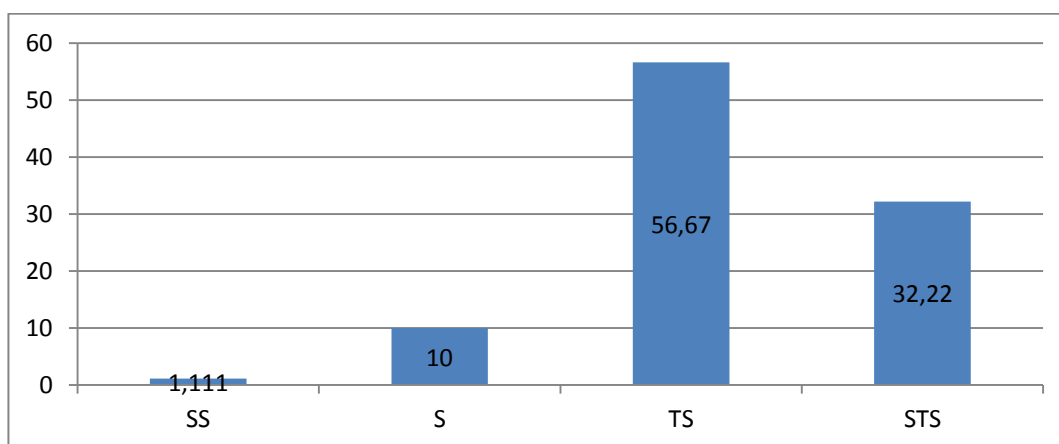
Diagram 4.25
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan selalu mengutamakan penyelesaian permasalahan yang menyangkut keselamatan pekerja



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 23).

Berdasarkan diagram 4.25 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan selalu mengutamakan penyelesaian permasalahan yang menyangkut keselamatan pekerja, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 23.33% atau 21 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 44.44% atau 40 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 31.11% atau 28 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan tidak mengutamakan penyelesaian permasalahan yang menyangkut keselamatan pekerja.

Diagram 4.26
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 24).

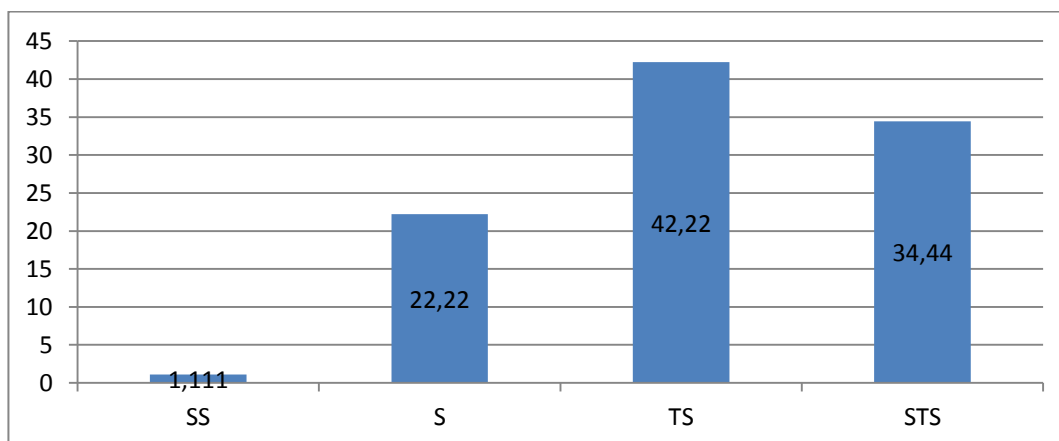
Berdasarkan diagram 4.26 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 10% atau 9 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 56.67% atau 51 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 32.22% atau 29 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas. Dalam indikator ini peneliti mengukur bagaimana dimensi kepemimpinan pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Serang. Terdapat 9 pertanyaan yang peneliti ajukan. Berikut peneliti paparkan hasil pertanyaan yang peneliti tanyakan kepada responden:

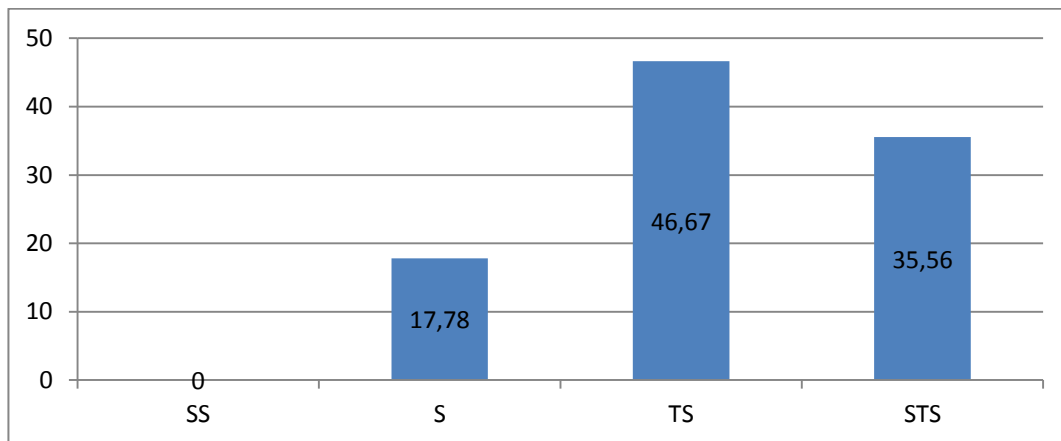
Diagram 4.27
Tanggapan Responden Tentang Dalam bekerja, pengawas ketenagakerjaan bersikap sebagai pemimpin dari tenaga kerja/buruh



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 25).

Berdasarkan diagram 4.27 di atas, tanggapan responden bahwa dalam bekerja, pengawas ketenagakerjaan bersikap sebagai pemimpin dari tenaga kerja/buruh, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 22.22% atau 20 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 42.22% atau 38 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 34.44% atau 31 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa dalam bekerja, sikap kepemimpinan dari pengawas ketenagakerjaan kurang dan tidak bisa mengayom pekerja.

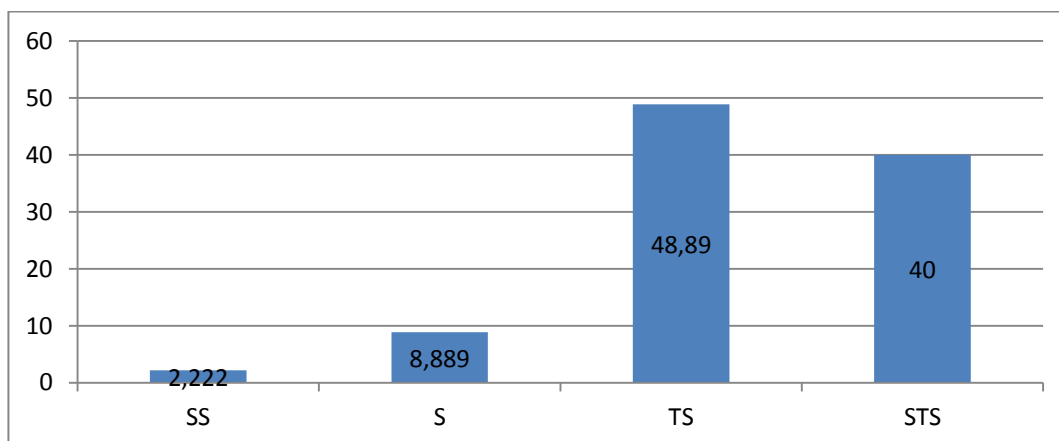
Diagram 4.28
Tanggapan Responden Tentang Dalam pengambilan keputusan didasarkan pada kesepakatan bersama antara pengawas, buruh dan perusahaan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 26).

Berdasarkan diagram 4.28 di atas, tanggapan responden bahwa dalam pengambilan keputusan didasarkan pada kesepakatan bersama antara pengawas, buruh dan perusahaan. Tidak ada yang menjawab sangat setuju, menjawab setuju sebanyak 17.78% atau 16 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 46.67% atau 42 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 35.56% atau 32 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa dalam pengambilan keputusan tidak didasarkan pada kesepakatan bersama antara pengawas, buruh dan perusahaan serta kadang dilakukan sepihak oleh pengawas tanpa kompromi.

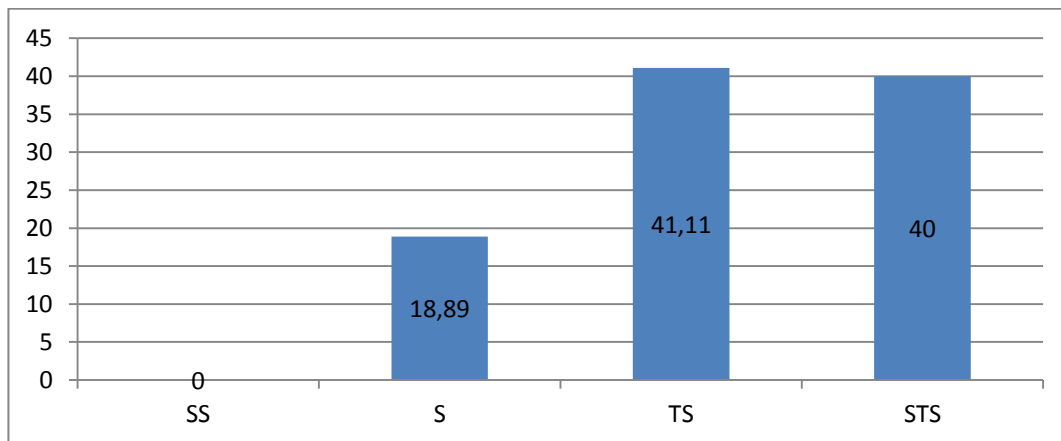
Diagram 4.29
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan bersikap tegas dalam menengahi permasalahan antara pekerja dan perusahaan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 27).

Berdasarkan diagram 4.29 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan bersikap tegas dalam menengahi permasalahan antara pekerja dan perusahaan, yang menjawab sangat setuju 2.222% atau sebanyak 2 orang, menjawab setuju sebanyak 8.889% atau 8 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 48.89% atau 44 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 40% atau 36 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang memiliki ketegasan bersikap dalam menengahi permasalahan antara pekerja dan perusahaan.

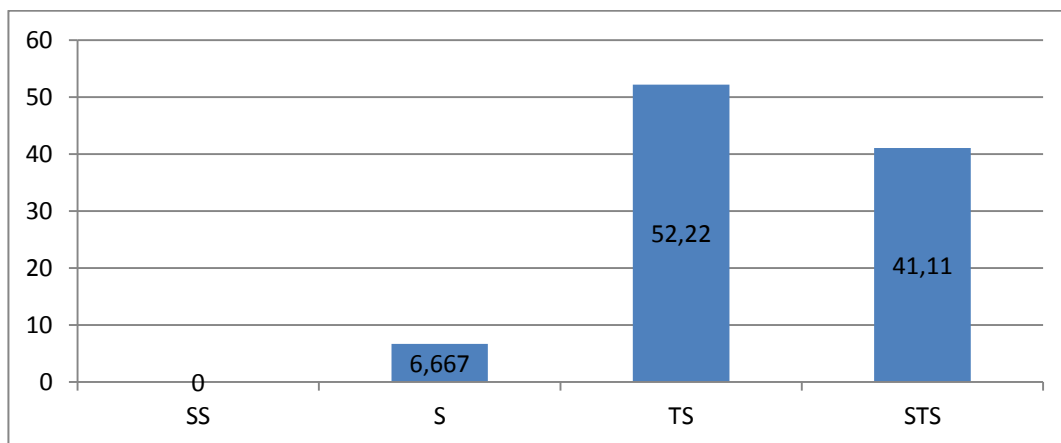
Diagram 4.30
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan
memprioritaskan masalah-masalah yang menyangkut hak-hak tenaga kerja



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 28).

Berdasarkan diagram 4.30 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan memprioritaskan masalah-masalah yang menyangkut hak-hak tenaga kerja. Tidak ada yang menjawab sangat setuju, menjawab setuju sebanyak 18,89% atau 17 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 41,11% atau 37 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 40% atau 36 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang memprioritaskan masalah-masalah yang menyangkut hak-hak tenaga kerja.

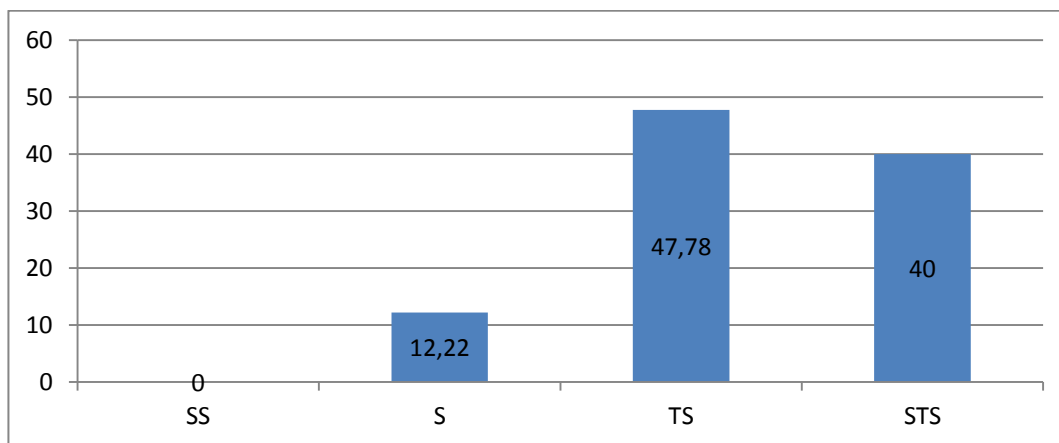
Diagram 4.31
Tanggapan Responden Tentang Aspirasi dari tenaga kerja/buruh didengar dan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 29).

Berdasarkan diagram 4.31 di atas, tanggapan responden bahwa aspirasi dari tenaga kerja/buruh didengar dan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan. Tidak ada yang menjawab sangat setuju, menjawab setuju sebanyak 6.667% atau 6 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 52.22% atau 47 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 41.11% atau 37 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa aspirasi dari tenaga kerja/buruh kurang didengar dan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan.

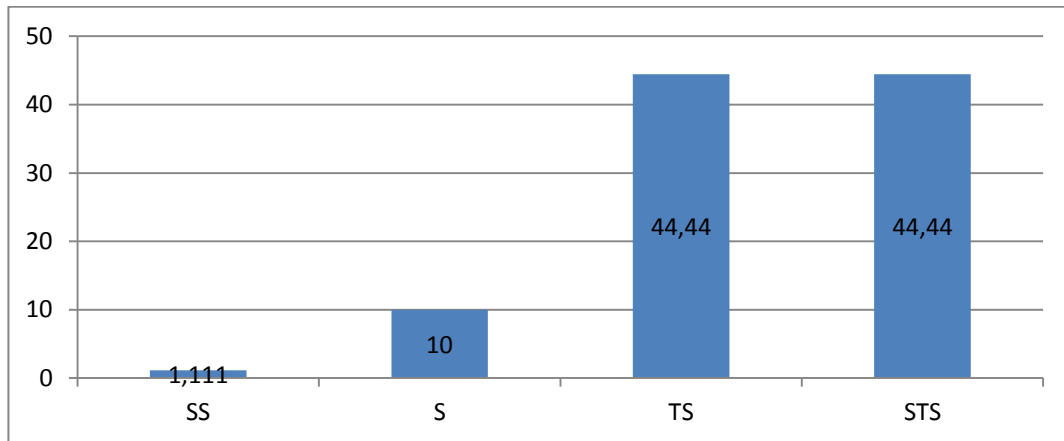
Diagram 4.32
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan merespon cepat segala aduan baik dari pihak perusahaan maupun pekerja



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 30).

Berdasarkan diagram 4.32 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan merespon cepat segala aduan baik dari pihak perusahaan maupun pekerja. Tidak ada yang menjawab sangat setuju, menjawab setuju sebanyak 12,22% atau 11 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 47,78% atau 43 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 40% atau 36 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang merespon cepat segala aduan baik dari pihak perusahaan maupun pekerja.

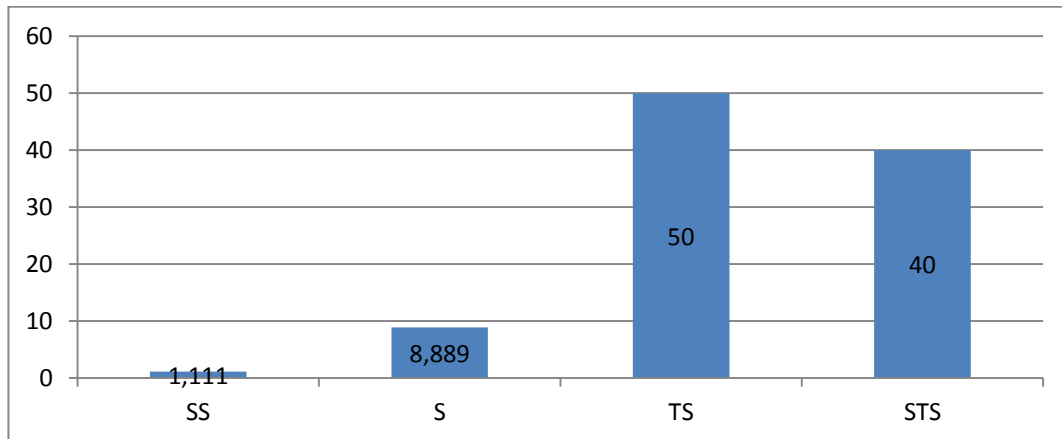
Diagram 4.33
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan bersikap tegas dengan berbagai pelanggaran yang terjadi



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 31).

Berdasarkan diagram 4.33 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan bersikap tegas dengan berbagai pelanggaran yang terjadi, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 10% atau 9 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 44.44% atau 40 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 44.44% atau 40 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang bersikap tegas dengan berbagai pelanggaran yang terjadi.

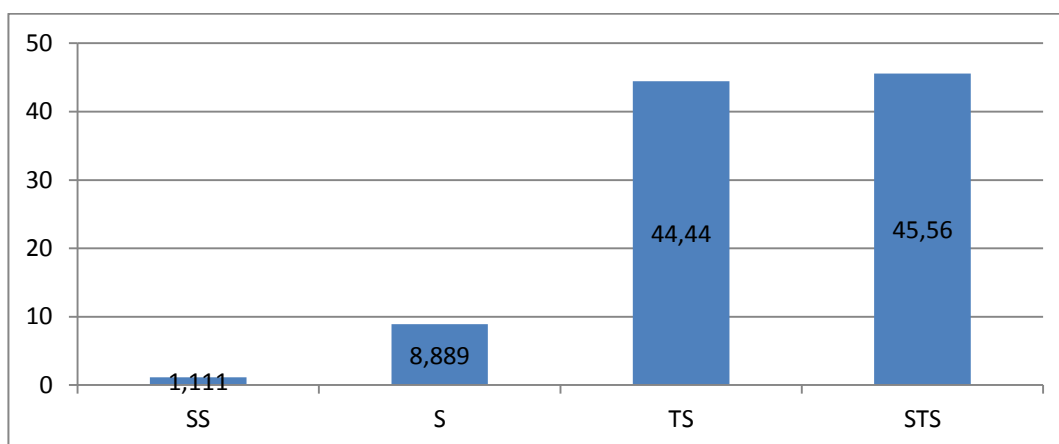
Diagram 4.34
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan menentukan skala prioritas permasalahan yang harus diselesaikan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 32).

Berdasarkan diagram 4.34 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan menentukan skala prioritas permasalahan yang harus diselesaikan, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 8.889% atau 8 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 50% atau 45 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 40% atau 36 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan tidak menentukan skala prioritas permasalahan yang harus diselesaikan.

Diagram 4.35
Tanggapan Responden Tentang Pengawas ketenagakerjaan bertindak cepat dan tepat dalam pengambilan keputusan



Sumber: Data Primer, 2016 (Pertanyaan Nomor 33).

Berdasarkan diagram 4.35 di atas, tanggapan responden bahwa pengawas ketenagakerjaan bertindak cepat dan tepat dalam pengambilan keputusan, yang menjawab sangat setuju 1.111% atau sebanyak 1 orang, menjawab setuju sebanyak 8.889% atau 8 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 44.44% atau 40 orang, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 45.56% atau 41 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui sebagian besar responden menjawab bahwa pengawas ketenagakerjaan kurang bertindak cepat dan tepat dalam pengambilan keputusan.

4.4 Pengujian Hipotesis

Penelitian mengenai Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate memiliki hipotesis sebagai berikut: “Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang kurang dari 75%”. Pengujian hipotesis dilakukan

untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hipotesis yang diajukan. Berdasarkan metode penelitian, maka pada tahap pengujian hipotesis, peneliti menggunakan rumus *t-test* satu sampel.

Dalam penghitungan pengujian hipotesis, skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 33 \times 90 = 11880$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (33 = jumlah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Selanjutnya, nilai rata-ratanya adalah $11880 : 90 = 132$.

Dalam Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang nilai yang dihipotesiskan adalah dikatakan optimal apabila mencapai 75%, hal ini berarti bahwa $0,75 \times 132 = 99$. Hipotesis statistiknya yaitu, H_0 untuk kurang dari ($<$) 75%. Sedangkan, H_a untuk memprediksi lebih lebih dari atau sama dengan (\geq) 75%

$$H_0 : \mu < 75\% > 0,75 \times 11880 : 90 = 99$$

$$H_a : \mu \geq 75\% \leq 0,75 \times 11880 : 90 = 99$$

Diketahui :

$$\bar{X} = \frac{5267}{90} = 58.52222 = 58.52$$

$$\mu_0 = 75\% = 0,75 \times 11880 : 90 = 99$$

$$s = 8.93$$

$$n = 90$$

Ditanya : t ?

Jawab :

$$\begin{aligned} t &= \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}} \\ &= \frac{58.52 - 99}{\frac{8.93}{\sqrt{90}}} \\ &= \frac{-40.48}{\frac{8.93}{9.49}} \\ &= \frac{-40.48}{0.941} \end{aligned}$$

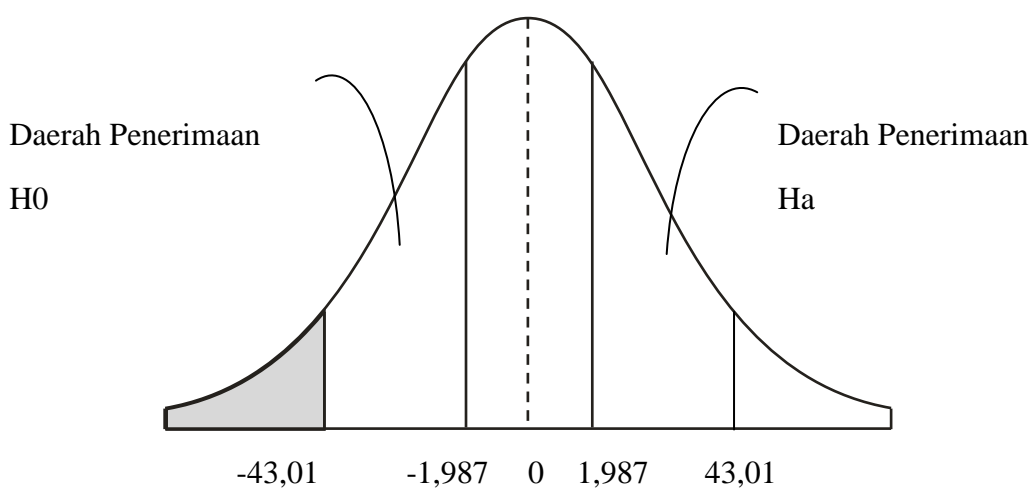
$$t = -43.01$$

Nilai t hitung tersebut, selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel, dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 1 = (90 - 1 = 89)$ dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk uji satu pihak (*one tail test*) dengan uji pihak kanan. Berdasarkan dk 89 dan $\alpha = 5\%$, ternyata nilai t tabel untuk uji satu pihak = 1.98698 dibulatkan 1.987. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau jatuh pada daerah penerimaan H_0 ($-43.01 < 1.987$), maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan perhitungan, didapatkan bahwa Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yaitu:

$$\frac{5267}{11880} \times 100\% = 44,33\%.$$

Jadi, telah diketahui bahwa Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate mencapai 44,33%.

Gambar 4.1
Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis



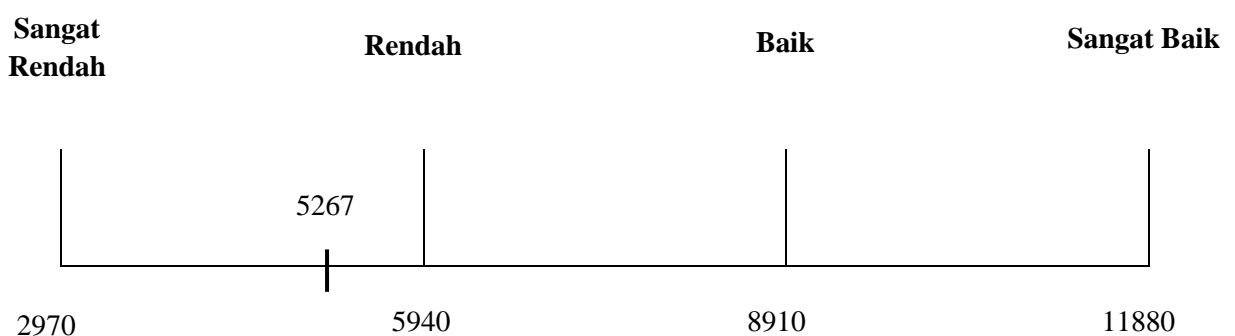
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menjawab rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan sebelumnya, yaitu “Bagaimana Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate?” Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah tersebut. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *t-test* satu sampel dengan uji satu pihak (*one tail test*) dan uji pihak kanan, bahwa nilai *t* hitung lebih kecil (<) dari nilai *t* tabel, maka dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena tidak mencapai angka 75% atau hanya 44,33%.

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 33 \times 90 = 11880$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (33 = jumlah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Sedangkan, skor terendahnya adalah $1 \times 33 \times 90 = 2970$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (33 = jumlah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Adapun, jumlah skor yang diperoleh adalah 5267.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate adalah $5267 : 11880 = 0.4433$ atau 44.33%. Hal ini berarti bahwa Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate tersebut tidak berjalan dengan optimal. Penilaian tersebut didasarkan pada kategori instrumen berikut ini:

Gambar 4.2
Interval



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan kategori instrumen di atas, angka 5267 masuk dalam kategori interval sangat rendah. Artinya bahwa kinerja pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate dikatakan sangat rendah.

4.6 Pembahasan

Dalam penelitian Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate, penilaian kinerja pelayanan publik yang peneliti lakukan didasarkan pada teori kinerja dari instrument pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2010:377), yang terdiri dari :

1. Prestasi Kerja

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 6 \times 90 = 2160$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (6 = jumlah pertanyaan sub indikator prestasi kerja yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Sedangkan, skor terendahnya adalah $1 \times 6 \times 90 = 540$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (6 = jumlah pertanyaan sub indikator prestasi kerja yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Adapun, jumlah skor yang diperoleh adalah 936.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang

dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate dengan Sub Indikator Prestasi Kerja adalah $936 : 2160 = 0.4333$ atau 43.33%. Hal ini berarti bahwa Prestasi Kerja Pengawas Ketenagakerjaan sangat rendah.

2. Keahlian

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 9 \times 90 = 3240$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (9 = jumlah pertanyaan sub indikator prestasi kerja yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Sedangkan, skor terendahnya adalah $1 \times 9 \times 90 = 810$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (9 = jumlah pertanyaan sub indikator prestasi kerja yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Adapun, jumlah skor yang diperoleh adalah 1440.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate dengan Sub Indikator Keahlian adalah $1440 : 3240 = 0.4444$ atau 44.44%. Hal ini berarti bahwa Pengawas Ketenagakerjaan memiliki keahlian yang sangat rendah dalam pengawasan ketenagakerjaan di mata pekerja dan pihak perusahaan di wilayah industry modern cikande.

3. Perilaku

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 9 \times 90 = 3240$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (9 = jumlah pertanyaan sub indikator prestasi kerja yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Sedangkan, skor terendahnya adalah $1 \times 9 \times 90 = 810$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (9 = jumlah pertanyaan sub indikator prestasi kerja yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Adapun, jumlah skor yang diperoleh adalah 1481.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate dengan Sub Indikator Perilaku adalah $1481 : 3240 = 0.4571$ atau 45.71%. Hal ini berarti bahwa Perilaku Pengawas Ketenagakerjaan dalam pengawasan ketenagakerjaan sangat rendah.

4. Kepemimpinan

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 9 \times 90 = 3240$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (9 = jumlah pertanyaan sub indikator prestasi kerja yang ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Sedangkan, skor terendahnya adalah $1 \times 9 \times 90 = 810$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden), (9 = jumlah pertanyaan sub indikator prestasi kerja yang

ditanyakan kepada responden) dan (90 = jumlah responden). Adapun, jumlah skor yang diperoleh adalah 1410.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate dengan Sub Indikator Kepemimpinan adalah $1410 : 3240 = 0.4352$ atau 43.52%. Hal ini berarti bahwa Pengawas Ketenagakerjaan memiliki jiwa kepemimpinan sangat rendah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian dengan judul “Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate”, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu : Kinerja pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate tidak berjalan dengan optimal karena hanya mencapai angka 44.33%.

Fungsi pengawasan memegang peranan dan pengaruh yang sangat besar dalam suatu kegiatan. Hal ini disebabkan pengawas mempunyai hubungan yang terdekat dengan kegiatan yang diawasinya. Baik buruknya hasil yang diawasi secara langsung diketahui oleh pengawas. Oleh karena itu salah satu faktor pendorong keberhasilan pengawasan tergantung kepada keahlian dan keterampilan pengawas. Dari pengamatan peneliti selama melakukan penelitian, peneliti melihat bahwa pengawas ketenagakerjaan yang ada memang belum bekerja secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan pun belum optimal seperti yang diharapkan. Ada banyak faktor yang menyebabkan hal ini terjadi, diantaranya adalah keahlian dan keterampilan yang kurang memadai, jumlah SDM pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada, serta minimnya anggaran yang disiapkan

oleh Pemerintah Kabupaten Serang dalam bidang ketenagakerjaan, seringkali terjadi benturan kepentingan antara pengawas ketenagakerjaan dengan perusahaan atau dengan pihak pekerja ataupun dengan serikat pekerja yang menaunginya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti memberikan saran untuk dapat meningkatkan kinerja pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Serang. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penambahan SDM pengawas ketenagakerjaan yang fungsional untuk meringankan beban pengawas yang sudah ada. Selama ini, pengawas ketenagakerjaan dibebankan pekerjaan yang berat karena jumlah pengawas yang ada tidak sesuai dengan jumlah perusahaan di wilayah Kabupaten Serang.
2. Peningkatan keahlian dan keterampilan pengawas dengan mengadakan diklat-diklat mengenai pengawasan. Sebab yang dikeluhkan oleh perusahaan, pekerja maupun serikat pekerja adalah kompetensi yang melekat pada pengawas ketenagakerjaan sangat minim.
3. Peningkatan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pengawasan ketenagakerjaan. Harus ada alokasi APBD dari pemerintah daerah untuk meningkatkan sarana dan prasarana bagi program pengawas ketenagakerjaan.
4. Pengawas ketenagakerjaan harus menjalin kemitraan yang baik dengan pihak perusahaan maupun pekerja. Pola Koordinasi yang baik harus

dibangun oleh pihak pengawas ketenagakerjaan dengan pihak-pihak terkait dengan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwasilah, A. Chaedar. 2006. *Pokoknya Kualitatif*. Pustaka Jaya: Jakarta.
- As'ad, Mohammad. 1995. *Psikologi Industry.Edisi Keempat*, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Bedjo Siswanto, 1989. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangn Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Bungin, Burhan. 2007. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* . Yogyakarta: UGM Press.
- Etzioni, Amitai, 1985, *Organisasi-Organisasi Modern*. Jakarta: UI Press
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPF
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok : Departemen Ilmu Administrasi, FISIP UI.
- Kencana, Inu. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. McGraw Hill Education.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPF Yogyakarta, Yogyakarta

- Malayu S.P. Hasibuan. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan, 1999, “*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*”, Buku I ,Jakarta : CV. Haji Masagung
- Miles, Matthew dan Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif (Buku Sumber Tentang Metode-metode baru)*. Jakarta : UI Press.
- Minner, B. John. 2001.*Organizational Behavior : Performance and Productivity*. Prentice Hall International,Inc.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Edisi Revisi: Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P, 1996. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta : Pringhalindo.
- Ruky, Achmad S, 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk. Karyawan Perusahaan* ,Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan, Ed 1*, Bandung : Mandar Maju
- Shadily, Hasan. 1980. *Ensiklopedia Bahasa Indonesia*. Ichtiar Baru-Van Hoeve dan Elsevier Publishing Projects
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN.

Soehartono, Irawan. 2002. *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

Dokumen

Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-

Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

SURAT PENGANTAR

Yth. Bapak/Ibu/Sdr
Di Tempat

Dengan Hormat.

Dalam rangka penelitian yang berjudul **“Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam Pengawasan Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Modern Cikande Industrial Estate”** untuk penyusunan tugas akhir (Skripsi), bersama ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Kuisisioner ini ditujukan untuk di isi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Kuisisioner ini bersifat tertutup dan dijamin kerahasiaanya hanya untuk penyusunan tugas akhir skripsi. Untuk itu saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya jawaban yang obyektif agar diperoleh hasil yang maksimal.

Demikian Surat Pengantar ini disampaikan, atas perhatian dan partisipasi yang diberikan saya ucapkan terima kasih.

Serang,

Hormat saya,

Meta Astriana

I. Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu/Sdr bersedia mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab dan menyilang salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

No. Responden : (.....) di isi oleh peneliti.

1. Nama :
2. Alamat :
.....
3. Umur :

4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

5. Pendidikan Terakhir : Pendidikan Dasar (SD dan SMP)
: Pendidikan Menengah (SMA/SMK)
: Perguruan Tinggi

II. Petunjuk Menjawab

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr, dengan cara memberi tanda (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
2. Berikut ini disajikan pertanyaan dengan empat kategori pilihan :

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr.

III. Pertanyaan Kuisioner

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai atau mendekati dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan :

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
PRESTASI KERJA					
1	Pengawas ketenagakerjaan bekerja berdasarkan tupoksi yang dimiliki				
2	Pengawas ketenagakerjaan melindungi hak-hak tenaga kerja/buruh				
3	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Pengawas ketenagakerjaan baik				
4	Adanya Pengawas Ketenagakerjaan meminimalisir pelanggaran ketenagakerjaan				
5	Adanya pengawas ketenagakerjaan membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan dengan pekerja				
6	Dengan adanya pengawas ketenagakerjaan, koordinasi antara pengawas, pekerja dan HRD perusahaan semakin mudah.				
KEAHLIAN					
7	Pengawas ketenagakerjaan memiliki pengetahuan mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan				
8	Pengawas ketenagakerjaan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penanganan suatu masalah ketenagakerjaan				
9	Pengawas ketenagakerjaan memiliki daya tanggap dan respon yang cepat terhadap masalah ketenagakerjaan yang ada				
10	Komunikasi antara pengawas ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan berjalan baik				

11	Kerjasama antara pengawas ketenagakerjaan dengan pihak perusahaan berjalan baik				
12	Koordinasi antar pengawas ketenagakerjaan berjalan baik				
13	Pada perusahaan anda, permasalahan perusahaan dengan pekerja diselesaikan oleh pengawas ketenagakerjaan				
14	Pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan sesuai dengan aturan yang ada				
15	Pengawas ketenagakerjaan yang mengawasi perusahaan memiliki keahlian dalam bidang pengawasan				
PERILAKU					
16	Pengawas ketenagakerjaan secara berkala/rutin selalu mengadakan pertemuan dengan perusahaan dan perwakilan pekerja				
17	Pengawas ketenagakerjaan bertanggungjawab terhadap segala hal pertentangan antara perusahaan dan tenaga kerja/buruh				
18	Pengawas ketenagakerjaan disiplin dalam bekerja				
19	Pengawas ketenagakerjaan bekerja dengan baik dalam upaya perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh				
20	Perilaku pengawas ketenagakerjaan tidak membuat perusahaan antipati				
21	Perilaku pengawas ketenagakerjaan membuat pekerja merasa nyaman				
22	Pengawas ketenagakerjaan bersikap ramah dan sopan ketika melaksanakan pekerjaan				
23	Pengawas ketenagakerjaan selalu mengutamakan penyelesaian permasalahan yang menyangkut keselamatan pekerja				
24	Pengawas ketenagakerjaan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan				
KEPEMIMPINAN					
25	Dalam bekerja, pengawas ketenagakerjaan bersikap sebagai pemimpin dari tenaga kerja/buruh				
26	Dalam pengambilan keputusan didasarkan pada kesepakatan bersama antara				

	pengawas, buruh dan perusahaan				
27	Pengawas ketenagakerjaan bersikap tegas dalam menengahi permasalahan antara pekerja dan perusahaan				
28	Pengawas ketenagakerjaan memprioritaskan masalah-masalah yang menyangkut hak-hak tenaga kerja				
29	Aspirasi dari tenaga kerja/buruh didengar dan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan				
30	Pengawas ketenagakerjaan merespon cepat segala aduan baik dari pihak perusahaan maupun pekerja				
31	Pengawas ketenagakerjaan bersikap tegas dengan berbagai pelanggaran yang terjadi				
32	Pengawas ketenagakerjaan menentukan skala prioritas permasalahan yang harus diselesaikan				
33	Pengawas ketenagakerjaan bertindak cepat dan tepat dalam pengambilan keputusan				

Lampiran :

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Tabel Harga Kritik Untuk t

Level of significance for one-tailed test						
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
Level of significance for one-tailed test						
df	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	1,533	2,132	2,770	3,747	4,604	8,613
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,052	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,048	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,045	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 1970
TENTANG
KESELAMATAN KERJA**

**BAB I
TENTANG ISTILAH-ISTILAH**

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. "tempat kerja" ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki tempat kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal 2; termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau berhubungan dengan tempat kerja tersebut;
2. "pengurus" ialah orang yang mempunyai tugas langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri;
3. "pengusaha" ialah :
 - a. orang atau badan hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
 - b. orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu usaha bukan miliknya dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
 - c. orang atau badan hukum, yang di Indonesia mewakili orang atau badan hukum termaksud pada (a) dan (b), jikalau yang mewakili berkedudukan di luar Indonesia.
4. "direktur" ialah pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan Undang-undang ini.
5. "pegawai pengawas" ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
6. "ahli keselamatan kerja" ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-undang ini.

**BAB II
RUANG LINGKUP**

Pasal 2

1. Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
2. Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja di mana :

- a. dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan atau peledakan;
 - b. dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut, atau disimpan atau bahan yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
 - c. dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan.
 - d. dilakukan usaha: pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
 - e. dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan;
 - f. dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di darat, melalui terowongan, dipermukaan air, dalam air maupun di udara;
 - g. dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
 - h. dilakukan penyelamatan, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
 - i. dilakukan pekerjaan dalam ketinggian diatas permukaan tanah atau perairan;
 - j. dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
 - k. dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
 - l. dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lobang;
 - m. terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, suhu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
 - n. dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah;
 - o. dilakukan pemancaran, penyinaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon;
 - p. dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;
 - q. dibangkitkan, dirobah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
 - r. diputar film, pertunjukan sandiwara atau diselenggarakan reaksi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.
3. Dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja, ruangan-ruangan atau lapangan-lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan yang bekerja atau yang berada di ruangan atau lapangan itu dan dapat dirubah perincian tersebut dalam ayat (2).

BAB III

SYARAT-SYARAT KESELAMATAN KERJA

Pasal 3

1. Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk :
 - a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
 - b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
 - c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
 - d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
 - e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
 - f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
 - g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
 - h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
 - i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
 - j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
 - k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
 - l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
 - m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
 - n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
 - o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
 - p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
 - q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
 - r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.
2. Dengan peraturan perundangan dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi serta pendapatan-pendapatan baru di kemudian hari.

Pasal 4

1. Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.
2. Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesyahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produk guna menjamin keselamatan

barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.

3. Dengan peraturan perundangan dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) dan (2); dengan peraturan perundangan ditetapkan siapa yang berkewajiban memenuhi dan mentaati syarat-syarat keselamatan tersebut.

BAB IV PENGAWASAN

Pasal 5

1. Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap Undang-undang ini sedangkan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya.
2. Wewenang dan kewajiban direktur, pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja dalam melaksanakan Undang-undang ini diatur dengan peraturan perundangan.

Pasal 6

1. Barang siapa tidak dapat menerima keputusan direktur dapat mengajukan permohonan banding kepada Panitia Banding.
2. Tata cara permohonan banding, susunan Panitia Banding, tugas Panitia Banding dan lain-lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
3. Keputusan Panitia Banding tidak dapat dibanding lagi.

Pasal 7

Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan.

Pasal 8

1. Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
2. Pengurus diwajibkan memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur.
3. Norma-norma mengenai pengujian kesehatan ditetapkan dengan peraturan perundangan.

BAB V PEMBINAAN

Pasal 9

1. Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerja;
 - b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja;
 - c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
 - d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Pengurus hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.
3. Pengurus diwajibkan menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.
4. Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankan.

BAB VI PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 10

1. Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk Panitia Pembina Keselamatan Kerja guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.
2. Susunan Panitia Pembina dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tugas dan lain-lainnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

BAB VII KECELAKAAN

Pasal 11

1. Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
2. Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan.

BAB VIII KEWAJIBAN DAN HAK TENAGA KERJA

Pasal 12

Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau keselamatan kerja;
- b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

BAB IX KEWAJIBAN BILA MEMASUKI TEMPAT KERJA

Pasal 13

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

BAB X KEWAJIBAN PENGURUS

Pasal 14

Pengurus diwajibkan :

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

BAB XI KETENTUAN-KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

1. Pelaksanaan ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan.

2. Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).
3. Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

Pasal 16

Pengusaha yang mempergunakan tempat-tempat kerja yang sudah ada pada waktu Undang-undang ini mulai berlaku wajib mengusahakan di dalam satu tahun sesudah Undang-undang ini mulai berlaku, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan menurut atau berdasarkan Undang-undang ini.

Pasal 17

Selama peraturan perundangan untuk melaksanakan ketentuan dalam Undang-undang ini belum dikeluarkan, maka peraturan dalam bidang keselamatan kerja yang ada pada waktu Undang-undang ini mulai berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini.

Pasal 18

Undang-undang ini disebut "UNDANG-UNDANG KESELAMATAN KERJA" dan mulai berlaku pada hari diundangkan.

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

Disahkan di Jakarta pada tanggal 12 Januari 1970
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SOEHARTO

Diundangkan di Jakarta pada tanggal 12 Januari 1970
Sekretaris Negara Republik Indonesia,

ttd

ALAMSYAH



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 1951
TENTANG
PERNYATAAN BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG PENGAWASAN PERBURUHAN
TAHUN 1948 NR. 23 DARI REPUBLIK INDONESIA
UNTUK SELURUH INDONESIA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia belum ada Undang-undang mengenai pengawasan perburuhan yang sesuai dengan keadaan sekarang;

bahwa ketiadaan Undang-undang itu sangat dirasakan dan oleh karenanya perlu segera mengadakannya;

bahwa dengan menunggu selesainya pekerjaan tersebut terlebih dahulu perlu dijalankan Undang-undang pengawasan perburuhan Republik Indonesia yang sudah ada;

bahwa "Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948" dari Republik Indonesia adalah salah satu Undang-undang yang dibutuhkan dan oleh karenanya perlu lekas dijalankan untuk seluruh Indonesia;

Mengingat : pasal 36 dan 89 Undang-undang Dasar Sementara Republik Indonesia;

Dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

Memutuskan :

Dengan membatalkan segala peraturan yang berlawanan dengan Undang-undang ini, menetapkan :

UNDANG-UNDANG PERNYATAAN BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG PENGAWASAN PERBURUHAN TAHUN 1948 No. 23 DARI REPUBLIK INDONESIA UNTUK SELURUH INDONESIA.

PASAL 1.

Menyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia Undang-undang Pengawasan Perburuhan tanggal 23 Juli 1948 No. 23 dari Republik Indonesia yang bunyinya sebagai berikut :

BAGIAN 1.

Tentang pengawasan perburuhan.

Pasal 1.

- (1) Pengawasan perburuhan diadakan guna :
 - a. mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
 - b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
 - c. menjalankan pekerjaan lain-lainya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya;
- (2) Menteri yang diserahi urusan perburuhan mengadakan laporan-tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan.

BAGIAN 11.

Hak pegawai-pegawai pengawasan perburuhan untuk memperoleh keterangan.

Pasal 2.

- (1) Menteri yang diserahi urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai-pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan.
- (2) Pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) pasal ini, beserta pegawai-pegawai pembantu yang mengikutinya, dalam melakukan kewajiban-kewajiban tersebut dalam pasal I ayat (1), berhak memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya

untuk perumahan atau perawatan buruh.

Yang dimaksudkan dengan pekerjaan ialah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

- (3) Jikalau pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) ditolak untuk memasuki tempat-tempat termaksud dalam ayat (2) maka mereka memasukinya, jika perlu dengan bantuan Polisi Negara.

Pasal 3.

- (1) Majikan atau wakilnya, demikian pula semua buruh yang bekerja pada majikan itu, atas permintaan dan dalam waktu sepantasnya yang ditentukan oleh pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 2 ayat (1), wajib memberi semua keterangan-keterangan yang sejelas-jelasnya, baik dengan lisan maupun dengan tertulis, yang dipandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu atau/dan pada waktu yang telah lampau.
- (2) Pegawai-pegawai tersebut di atas berhak menanyai buruh dengan tidak dihadiri oleh orang ketiga.
- (3) Dalam menjalankan tugasnya pegawai-pegawai tersebut diwajibkan berhubungan dengan organisasi buruh yang bersangkutan.

Pasal 4.

Atas permintaan pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 2 ayat (1), majikan atau wakilnya wajib menunjuk seorang pengantar untuk memberi keterangan-keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan.

BAGIAN III. Menyimpan rahasia.

Pasal 5.

Pegawai-pegawai beserta pegawai-pegawai pembantu tersebut dalam pasal 2 di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubung dengan jabatannya.

BAGIAN IV.
Aturan hukuman.

Pasal 6.

- (1) Barang siapa dengan sengaja membuka rahasia yang dipercayakan kepadanya termaksud dalam pasal 5, dihukum dengan hukuman penjara selama-lamanya enam bulan atau denda sebanyak-banyaknya enam ratus rupiah dengan tidak atau dipecat dari hak memangku jabatan.
- (2) Barang siapa karena kesilapannya menyebabkan rahasia itu menjadi terbuka, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya tiga ratus rupiah.
- (3) Tidak ada tuntutan terhadap hal-hal tersebut dalam ayat (1) dan (2), jikalau tidak ada pengaduan dari majikan yang berkepentingan atau wakilnya.
- (4) Barang siapa menghalang-halangi atau menggagalkan sesuatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai dalam melakukan kewajibannya seperti tersebut dalam pasal 2, begitu pula barang siapa tidak memenuhi kewajibannya termaksud dalam pasal 3 ayat (1), dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah.
- (5) Barang siapa tidak memenuhi kewajibannya tersebut dalam pasal 4, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah.
- (6) Hal-hal yang dikenakan hukuman tersebut dalam ayat (1) dan (2) dianggap sebagai kejahatan, sedangkan yang tersebut dalam ayat (4) dan (5) dianggap sebagai pelanggaran .

Pasal 7.

- (1) Jikalau yang dikenakan hukuman tersebut dalam pasal 6 itu suatu badan hukum, maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum itu.
- (2) Jikalau urusan badan hukum itu diserahkan kepada badan hukum lain, maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum lain yang mengurus itu.

BAGIAN V.
Tentang mengusut pelanggaran dan kejahatan.

Pasal 8.

Selain dari pada pegawai-pegawai, yang berkewajiban mengusut pelanggaran dan kejahatan pada umumnya, pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 2 dan orang-orang lain yang menurut Undang-undang ditunjuk dan diberi kekuasaan untuk itu, kecuali diwajibkan untuk menjaga dan membantu supaya aturan-aturan dalam Undang-undang ini dijalankan, diwajibkan juga untuk mengusut hal-hal yang dikenakan hukuman tersebut dalam pasal 6.

PASAL II.

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari diundangkan.

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

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 6 Januari 1951.
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

SOEKARNO

MENTERI PERBURUHAN,

SUROSO.

Diundangkan
pada tanggal 8 Januari 1951
MENTERI KEHAKIMAN,

WONGSONEGORO.



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Mengingat:

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

Dengan persetujuan bersama antara
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam undang -undang ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
 8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
 9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
 10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
 12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
 13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak
 15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
 16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas,

terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

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

Pasal 3

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

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

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

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

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

Pasal 6

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

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

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

Pasal 8

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

BAB V PELATIHAN KERJA

Pasal 9

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

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 12

- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

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

Pasal 14

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

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

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

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

Pasal 16

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

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila di dalam pelaksanaannya ternyata:
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4)

dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.

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

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

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

Pasal 20

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

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

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

Pasal 24

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

Pasal 25

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

Pasal 26

- (1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan:
- a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;
 - b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan
 - c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.
- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 27

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

Pasal 28

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

Pasal 29

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

- (1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.
- (2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.
- (3) Pembentukan, keanggotan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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

Pasal 32

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

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

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

Pasal 34

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

asal 35

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

Pasal 36

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:

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

Pasal 38

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

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

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga

kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

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

BAB VIII

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pasal 43

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

- b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 44

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

Pasal 45

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
- a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 46

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

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.

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

Pasal 48

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

Pasal 49

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

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

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

Pasal 51

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

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

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

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

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

Pasal 56

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

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

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

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

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

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

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

Pasal 63

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Pasal 64

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

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

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

BAB X

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Perlindungan

Paragraf 1

Penyandang Cacat

Pasal 67

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2

Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;

- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
- a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat:
- a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

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

Pasal 73

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

Pasal 74

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

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

Paragraf 3

Perempuan

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.

- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 77

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

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
- ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

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

Pasal 81

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

Pasal 82

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

Pasal 83

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

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

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

Paragraf 5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

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

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

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

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

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

Pasal 93

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

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

- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

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

Pasal 96

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

Pasal 97

- (1) Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 98

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

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

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

Pasal 100

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

Pasal 101

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 102

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

Pasal 103

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

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 105

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

Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 106

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

Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 107

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari:
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam Peraturan Perusahaan

Pasal 108

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 109

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

Pasal 110

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

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.

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

Pasal 112

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.
- (3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.
- (4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

- (1) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (2) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 114

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

Pasal 115

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

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

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

- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pasal 117

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

Pasal 118

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

Pasal 119

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 120

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih

dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 121

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

Pasal 122

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

Pasal 123

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

Pasal 124

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
- a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka

ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 125

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

Pasal 126

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.
- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 127

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 128

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

Pasal 129

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 130

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu)

serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.

- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

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

Pasal 132

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

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

Pasal 134

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

Pasal 135

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

Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

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

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 137

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

Pasal 138

- (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 140

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

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

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

Pasal 142

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 143

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

Pasal 144

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

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

Pasal 145

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

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

- (1) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 147

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

Pasal 148

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan
 - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
- a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

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

Pasal 151

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

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

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

Pasal 153

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

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

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

Pasal 155

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

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
- a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 158

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;

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

Pasal 161

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

Pasal 162

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

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

Pasal 163

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

Pasal 164

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165

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

Pasal 166

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

Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 168

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 169

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169

batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pasal 171

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

BAB XIII

PEMBINAAN

Pasal 173

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

Pasal 174

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

Pasal 175

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

BAB XIV

PENGAWASAN

Pasal 176

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177

Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178

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

Pasal 179

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180

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

Pasal 181

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

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

BAB XV

PENYIDIKAN

Pasal 182

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI

KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama

Ketentuan Pidana

Pasal 183

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima)

tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

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

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

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

Bagian Kedua

Sanksi Administratif

Pasal 190

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB XVII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

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

BAB XVIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka:

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang-undang [Nomor 21 Tahun 1954](#) tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-undang [Nomor 25 Tahun 1997](#) tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor

25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

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

Disahkan Di Jakarta
Pada Tanggal 25 Maret 2003
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
Ttd.
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan Di Jakarta
Pada Tanggal 25 Maret 2003
SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,
Ttd.
BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39

DATA PERUSAHAAN DI MCIE

Berdasarkan Kondisi

I. BEROPERASI

No.	Company Profile	Product	Address	Telp
1	ASA BINTANG PRATAMA	Elpiji steel tank	MI III No.9	401530
2	ASIA CHEMICAL INDUSTRY	Shoe Component	Raya MI No.21A	400711
3	ASTRINDO LESTARI KIMIA	Chemical	MI IV No.21	400405
4	BALMER LAWRIE INDONESIA	Grease & Lubes	MI II No. 17 & 19	400048
5	BERRI INDOSARI	Food Processing	MI IV No.7	400341-2
6	BIOTIS AGRINDO	Fertilizer	Utama MI Blok F1 & F2	8480851-2
7	BOO YOUNG INDONESIA	Shoe Component	MI VI No.6A,B	400123
8	BUMI TANGERANG GAS INDUSTRI	Propellant Gas	MI IV No.15	400468-9
9	CAHAYA INDO ABADI	Activated Carbon	Raya MI Blok L-1,	
10	CARGILL INDONESIA	Feed Mill	MI VI No.2 & 4	400417
11	CHAROEN POKPHAND INDONESIA	Food Processing	MI IV No. 6 & 8	402628
12	CHAROEN POKPHAND INDONESIA	Sausage	MI II No. 15	402628
13	CHAROEN POKPHAND INDONESIA	Breadcrumbs	MI II No. 18, 20	402628
14	CHEMPRO INDONESIA Ltd	Catalyst	MI IV No.4	400518-9
15	CHIH HORNG METAL & ELECTRIC INDUSTRY	Foundry	MI I No.16 & 18	402005-7
16	CIKANDE HARVEST INTERNATIONAL	Chemical (sulfuric	MI VI No.12	406358-9
17	CITRABAKTI MARGAMANUNGGAL	Hand Gloves	BPSP Blok A & B	402771
18	CITRA RESIN INDUSTRIES	Resin Chemical	Raya MI No. 9	404611
19	COME BEST WAHANA INDUSTRY	Plastic Sheet	MI VI No.10	400777
20	CROWN STEEL	Steel Product	MI XII Kav. S-1	400503-6
21	DHARMA ELECTRINDO MANUFACTURING	Wearing Harnest	BPSP A2	402721
22	DEIN INDONESIA	Automotive Plastic	Utama MI F3	402281-2
23	DUCON TETRABLOK INDONESIA	Building Materials	Utama MI B1	403028
24	DUTA PRINTING INDONESIA	Plastic Packaging	MI III No.10	401546
25	EDIRAL TRITUNGGAL PERKASA	Aluminium	BPSP A-6 & A-7	402488
26	ELITE BATAVIA	Shoe Component	MI IV No.11	401207
27	ELJINDO BAJA ABADI	Building Materials	MI VI No. 8C	400376
28	ERA MAS INDOALUMINA	Warehouse	MI II No.3	403818-9
29	FADJARPURNAMA PRATAMA INTI	Agrochemical	MI I No.21,23A	403747-8
30	GEMA GRAHA SARANA, TBK	Wooden Floor Tile	Utama MI D5 & D6	402158-60
31	GOLDEN JAYA ABADI	Coloring Pigment	BPSP A-8	400640
32	HAN JIN INDONESIA JAYA	Cup in sole shoe &	MI III No.4	402323-6
33	HASTA PRIMA INDUSTRI	Film Booth,	MI III No.1 & 3	401201
34	HIMALAYA NABEYA INDONESIA	Metal Products	MI III No.18	400412
35	HSIN MEI KUANG INDONESIA	PVC Plastic Printing	MI I No.10	400631-3
36	HWA HOK STEEL	Steel Product	MI XII Kav. S2	401159
37	INDOCHEMICAL CITRA KIMIA	Chemical	MI IV No.18	400408
38	INDONESIA NIPPON SEIKI	Speedometer	Utama MI E, D3, D4	402166
39	INTERNATIONAL MEGA FILTRA	Filtration System	Raya MI No.11	401032
40	JALUR MAS SARANA INDONESIA (JANI)	Transportation	BPSP IV Blok R10 & R20	
41	JM MUTU UTAMA	Chemical	MI III No.5	403844-6
42	JONGKA INDONESIA	Wire Mesh	MI VII No.I-8	402361-3

No.	Company Profile	Product	Address	Telp
43	KABATAMA RAYA	Steel Rolling	Raya MI No. 25, 27	
44	KARYA LOGAM AGUNG	KWH Meter /	Utama MI F4, F5	401822-3
45	KELOLA MINA LAUT	Integrated Seafood	MI III No.12	402481
46	KING PAPER	Paper Core	Raya MI No.28	402516-7
47	KING SUN INDO UTAMA	Fiber glass	MI I No.20	401550
48	KING SUN METALINDO	Metal Products &	MI XIII Blok R No. 3-9	8480782
49	KUANG LIN CERAMIC INDUSTRY	Ceramic	MI II No.12,14	400778-9
50	LAPI LABORATORIES	Pharmaceutical	Raya MI No.16&18	402150
51	LIMA PUTRA CONTRINDO	Automotive parts,	MI II No.16	403015
52	LIMA PUTRA VILINDO	KWH Meter	BPSP A1,A14, A15	401330-1
53	MAKRO REKAT SEKAWAN	Adhesive	MI VII Blok O-5, O6	8480754
54	MALINDO FEEDMILL, Tbk	Animal Feed	Raya MI Blok Q5	8480855
55	MARINDOLAB PRATAMA	Probiotic Animal	BPSP A9, A10, A3	402486
56	JIMCO SUKSES INDONESIA	Distributor of	MI II No.5,7,9,11,13	400647-9
57	MEWAH INDUSTRI	plastic injection	Raya MI No.30D MI	401418-9
58	MITSUBA INDONESIA	Motorcycle spare	Utama MI Blok C	402121-2
59	MODERN PANEL INDONESIA	Panel building	MI VI No. K-8	9197459
60	MULIA FARMA SUCI	Pharmaceutical	Raya MI No. 30B	
61	MULIA INTI SEJAHTERA PACKINDO	Plastic Packaging	MI IV No.9	402682
62	MULTIELOK COSMETIC	Baby Cosmetic	MI I No.5,7	401615-6
63	MULTI INTEGRASI LESTARI	Electricity Box Panel	BPSP A-4, A-11	402906
64	NAMKWANG TECH INDONESIA	Shoes Component	Raya MI No.13	401700-2
65	NIPPON INDOSARI CORPINDO, Tbk	Food Processing	Raya MI No.30A	8495905
66	OGATA INDONESIA	Automotive plastic	Utama MI Blok F-6	8480844
67	O.M. INDONESIA	Tin Recycling	MI VII Blok J No.4	
68	ORYZA PHARMA INDONESIA	Pharmaceutical	MI III No.7	401866
69	PANEL RINGAN BETON PERKASA	Building Materials	BPSP IV Blok M2-M6	400508
70	PARKLAND WORLD INDONESIA	Shoe	MI I No.8	
71	P.A. RUBBER INDONESIA JAYA	Shoe	MI III No. 7B & 7C	401361
72	PIGEON INDONESIA	Baby Feeding Bottle	Raya MI No.4 & 6	402268-70
73	REMA TE UTAMA PRIMA	Plastic Parts	MI I No.19	401969
74	RODA ASIA HANAMI	Tire refurbishment	BPSP Blok D	400331
75	SAEDONG INDONESIA	Rubber Sole	MI I No.15	401975
76	SAN FANG INDONESIA	Leather Industry	MI IV No.10,12,16 &18a	406306
77	SANKEI MEDICAL INDUSTRI	Medical Parts	BPSP A-5, A-12	402492
78	SAS INTERNATIONAL	Warehouse	Utama MI Blok K No. 12	
79	SEJAHTERA MITRA LESTARI	Chemical	MI VII Blok M18-20	081295860
80	SEPULUH SUMBER ANUGERAH	Construction	MI VI No. 16	402947-9
81	SHINTA BAJA JAYA MANDIRI	Iron & steel making	MI XI Kav. N2, N3, N4	400178
82	SIERAD INDUSTRY	plastic injection	MI I No.24 MI	402536-7
83	SINAR ALINDO METAL	Aluminium	MI IV No.2	
84	SOKONINDO AUTOMOBILE	Automotive parts	Raya MI No.30 C	403701-8
85	SUNJIN HJ	Sewing tread	MI IV No.23	406315-7
86	SWING INDONESIA	Activated Carbon	MI I No.12 & 14	402184-7
87	TIRTA VARIA INTI PRATAMA	Warehouse Aqua	MI X Blok N No. 7 - 8	8495929

No.	Company Profile	Product	Address	Telp
88	TOMOE MACHINERY	Wood Working	MI III No.7A	401962
89	VENIA AGAPE INDONESIA	Pesticide	MI IX Blok I-9 & I-10	8480845/6
90	VITA PRODANA MANDIRI	Steel Product	MI IV No.20	
91	WINN APPLIANCE	Home Appliance	Raya MI No. 1	401038
92	YAMATOGAWA INDONESIA	Paper Tube	MI III No.16 MI	400420
93	YARINDO FARMATAMA	Pharmaceutical	Raya MI No.29	400888
94	YASUNAGA INDONESIA	Automotive Air	Raya MI No.20,22,24	400306
95	YU WON LCD	LC Display	Raya MI No.23	404170
96	YU WON UNITED	Shoe Component	Raya MI No.21	400711
97	ANEKA BAJA PERKASA INDUSTRY	Wire	MI XVI Blok AE No.1B	
98	BAHARI MAKMUR SEJATI	Frozen Seafood	Utama MI Blok AA No.1	8480862
99	CENTURY METALINDO	Ferro Stone	MI X No. G-2	8480847 -
100	CITRA BARU STEEL	Billet Steel	MI X No. Q-7, Q-8	8480840 -
101	CITRA SOLCINDO LESTARI	Rubber product	MI XVI Blok AD No.10	
102	DAIKI AXIS INDONESIA (Dh. Bestindo)	Waste water	MI XVI Blok AG No.1A	
103	DONGSUH INDONESIA	Chemical	Utama MI Blok AA No.4	8408007
104	FIRST CABLE INDUSTRIES	Cable	Utama MI Blok AB No.1	8480810-3
105	HJAU JAYA SAHAYA	Chemical	MI XII Blok V2	
106	HWAN INDONESIA	Ceramic fire	MI XIV Blok W No. 2A	8480771 - 2
107	KANEMORY FOOD SERVICE	Food industries	Utama MI Blok AA No.8	8408042
108	MITSUBA INDONESIA 3	wiper assy & dye	Raya MI Blok AA No.2	
109	MULTI PRIMA USAHATAMA	Building Mat'l	MI XIV Blok W No. 2B	
110	POLYPLAST DWIPUTRA PRATAMA	Chemical Resin	Utama MI Blok AD No.9	8408010-1
111	SAINT GOBAIN CONSTRUCTIONS PRODUCT	Gypsum board	MI XV Blok AF No.1	8495888
112	SAMATOR	Gas	Utama MI Blok AA No.6	8408036
113	SANTANI AGRO LESTARI	Agrochemical	MI XVI Blok AF No. 3B	
114	SANTANI AGRO PERKASA	Agrochemical	MI XVI Blok AF No. 3A	
115	SHCP INDONESIA	Fiber Glass	Utama MI Blok AD No.1	

**DATA PERUSAHAAN DI KABUPATEN SERANG
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 7 TAHUN 1981**

NO.	KLASIFIKASI LAPANGAN USAHA INDONESIA (KLU)	JUMLAH PERUSAHAAN	JUMLAH TENAGA KERJA				JUMLAH
			WNI		WNA		
			L	P	L	P	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Pertanian, Peternakan, Kehutanan perburuan, dan Perikanan	26	1742	680	11	-	2433
2	Pertambangan dan Penggalian	5	627	51	1	-	679
3	Industri Pengolahan	368	59634	66834	902	144	127514
4	Listrik, Gas dan Air	7	388	26	4	-	418
5	Bangunan	-	-	-	-	-	-
6	Perdagangan Besar, Eceran dan Rumah Makan Serta Hotel	129	4883	1726	125	1	6735
7	Angkutan, Pergudangan dan Telekomunikasi	3	31	6	-	-	37
8	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Tanah dan Jasa Perusahaan	46	2216	341	-	-	2557
9	Jasa Kemasyarakatan Sosial dan Perorangan	6	122	173	-	-	295
JUMLAH		590	69643	69837	1043	145	140668





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu komunikasi

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. 0254-281245 Pakupatan Serang
Banten url: <http://www.fisip-untirta.ac.id>, Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 42 /UN.43.6.1/PG/2015

20 Januari 2015

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Ijin Mencari Data

Kepada Yth.
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SERANG
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Meta Astriana
NIM : 6661103247

Semester : X
Mata Kuliah : SKRIPSI
Judul : EFEKTIFITAS PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP UPAH MIN
REGIONAL DI DISNAKER KABUPATEN SERANG
Data : - STRUKTUR ORGANISASI
diperlukan - JUMLAH PEGAWAI
- DATA PENDIDIKAN PEGAWAI

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Rahmawati, S.Sos. M.Si
NIP. 197905252005012001

.....



CURRICULUM VITAE

Formal Education

2010 – Up to now : Untirta University, Majoring in Public Administration, S1.

2006 – 2009 : Senior High School, SMAN 1 Cilegon

2003 – 2006 : State Junior High School, SMPN 1 Cilegon



Work Experience

.....

Grand Mangku Putra Hotel. Agustus 2009 – June 2010

Position : **Front Desk Agent**

Le Dian Hotel. June 2010 – 2012.

Position : **Front Desk Agent**

Le Dian Hotel. June 2012 – 2014.

Position : **Guest Relation Officer**

Le Dian Hotel. June 2014- up to now

Position : **Sales Marketing**



.....

CURRICULUM VITAE

Personal Summary



Name : **Meta Astriana**

Place & Date of Birth : Cilegon, May 14th 1991

Home Address : Jl. Nakula Kavling blok E No. 30 RT 010
/ 005 Cilegon
Serang Banten 42411.

Phone : (+62-254) 386 871
+62819 110 588 40

Marital Status : Single

Religion : Moslem

Nationality : Indonesian

Gender : Female

Weight : 56 kg

Height : 164 Cm

