

K3 DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

SEMESTER 1 D3 TEKNIK ELEKTRO
DOSEN : Maman Somantri, S.Pd,MT

**JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO
FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN**

MATERI

- KESEHATAN KERJA
- KESELAMATAN KERJA
- HUKUM KETENAGAKERJAAN (UU NO 13 TAHUN 2003)

KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA

PENGERTIAN: Dikenal dengan K3 yaitu suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun bagi pengusaha sebagai upaya pencegahan untuk mengurangi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan.

Aturan umum keselamatan kerja

- Jangan bekerja sendirian
- Jangan bekerja ketika mempunyai beban berat
- Gunakan selalu alat dan pakaian pelindung/pakaian kerja
- Rambut harus diikat dengan rapi
- Buka seluruh perlengkapan kecantikan
- Jangan meninggalkan mesin ketika sedang beroperasi
- Hindari tangan dari point kerja dan bermata pisau
- Buat penyangga kerja dan pisau dengan kuat

Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

A. Faktor manusia dalam kecelakaan merupakan konsepsi klasik dalam usaha keselamatan kerja. Pada pelaksanaannya, terdapat beberapa pendekatan.

1. Berkaitan ciri-ciri psikologis, fisik dan kelainan faal seseorang
2. Faktor rasa atau emosi
3. Faktor situasi
4. Faktor keserasian kerja

B. Kecendrungan untuk celaka

Faktor ini mempunyai kemungkinan terkecil

C. Sikap terhadap keselamatan

Sikap utama dari para karyawan

D. Faktor manusiawi dan pencegahan kecelakaan

Kesadaran pengusaha dan karyawan dalam pencegahan kecelakaan salah satunya yaitu menggunakan alat pelindung kerja

PENDEKATAN KESELAMATAN

1. Perencanaan
2. Keteraturan
3. Pakaian Kerja
4. Peralatan Perlindungan Diri
5. Labelisasi\
6. Penerangan
7. Ventilasi
8. Kebisingan

PERENCANAAN

Contoh Implementasi Perencanaan:

1. Pengolahan dengan bahan berbahaya disimpan secara terpisah.
2. Ada tempat untuk berjalan yang aman diantara lorong, tangga atau garis
3. Tempat yang luas dan cukup bagi mesin dan peralatan
4. Tempat pekerja dikondisikan aman
5. Gunakan peralatan keselamatan bagi pekerja yang berbahaya
6. Fasilitas transportasi harus disertai keselamatan
7. Ada jalan evakuasi ketika terjadi kebakaran
8. Adakan ruang pengembangan
9. Isolasi tempat berbahaya
10. Gunakan mesin yang disertai perlengkapan keselamatan

KETERATURAN

1. Buang benda yang menghalangi dan tidak terpakai
2. Tempatkan benda sesuai dengan tempatnya
3. Sediakan peralatan yang diperlukan dan simpan ditempatnya
4. Periksa peralatan secara teratur dan ganti yang tidak sudah rusak
5. Gunakan tempat yang paling baik untuk tempat-tempat bahan berbahaya

PAKAIAN KERJA

1. Pemilihan pakaian harus diperhitungkan kerja kemungkinan bahaya yang akan dialami pekerja.
2. Pakaian harus sesuai dengan ukuran dan tidak menghalangi kerja
3. Pakaian yang longgar/dasi jangan dipakai saat mendekati mesin yang berjalan
4. Bagi pekerja ditempat yang bisa meledak hindari pakaian yang mudah terbakar
5. Gunakan baju lengan pendek
6. Benda tajam,runcing dan bahan mudah terbakar jangan dimasukkan dalam kantong pakaian
7. Tenaga kerja yang menghadapi debu yang dapat terbakar jangan menggunakan kantong.

PERALATAN PERLINDUNGAN DIRI

1. Kaca Mata digunakan bagi pekerja yang dapat membahayakan mata
2. Sepatu Pengaman, sepatu yang bisa berfungsi melindungi kaki dari bahaya.
3. Sarung Tangan, bagi orang yang kontak dengan jat berbahaya, atau dengan bagian-bagian kasar
4. Topi Pengaman, diproyeksikan untuk pekerja lapangan yang dimungkinkan dapat celaka dibagian kepala
5. Pelindung Telinga, bag pekerja yang mempunyai nilai kebisingan diatas ambang batas
6. Perlindungan Paru, dimungkinkan bagi yang bekerja dengan nilai pencemaran udara yang tinggi

LABEL WARNA

1. Warna menandakan daerah berbahaya, peralatan penanggulangan kebakaran, perlengkapan pertolongan pertama terhadap kecelakaan, jalan ke luar, lalu lintas
2. Menunjukkan isi silinder gas dan pipa-pipanya
3. Memperjelas indra penglihatan
4. Mempunyai efek psikologis

LABEL PERINGATAN DAN TANDA

Peringatan dan tanda – tanda harus dipasang label seperti “Dilarang merokok”, “Awas tekanan tinggi”

Peringatan dan tanda-tanda tidak boleh dipasang terlalu banyak yang akan menimbulkan orang tidak memperhatikan

LABEL IDENTITAS

Label identitas digunakan sebagai identitas bagi peralatan atau tempat sehingga akan mengurangi kesalahan dalam menggunakan. Terutama diperlukan bagi tempat/wadah berbahaya dan zat kimia

PENERANGAN

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam masalah penerangan untuk keselamatan :

- a. Penerangan langsung/tidak silau
- b. Silau tidak langsung
- c. Perubahan Pencahayaan seperti dari gelap ke terang
- d. Intensitas cahaya

VENTILASI DAN PENGATURAN SUHU

Sistem ventilasi udara memegang peranan penting dalam kenyamanan bekerja sehingga akan mempengaruhi keselamatan kerja pekerja yang ada didalamnya.

Ventilasi harus diletakan/diposisikan secara tepat sesuai dengan kebutuhan area kerja.

KEBISINGAN

Kebisingan yang melebihi 85dB dapat mempengaruhi daya dengan dan ketulian. Sehingga dengan nilai ambang seperti ini perlu perlindungan dari kebisingan yang dapat menggunakan *earplug*

KECELAKAAN KERJA DAN PENCEGAHANNYA

KECELAKAAN KERJA adalah kejadian yang menimpa seseorang ditempat kerja yang berdampak buruk pada pekerja, pengusaha dan lingkungan tempat kerja.

TEMPAT KEJADIAN: adalah tempat selama pekerja berangkat kerja, ditempat kerja sampai pekerja pulang.

PENYEBAB KECELAKAAN KERJA

1. Kelelahan
2. Aspek Lingkungan dan kondisi yang tidak aman
3. Karakteristik pekerjaan

PENYEBAB DASAR KECELAKAAN

1. Pengoperasian yang bukan wewenangnya.
2. Kesalahan pengoperasian
3. Kesalahan pengamanan
4. Pengoperasian kecepatan tinggi
5. Alat pengaman yang tidak beroperasi
6. Peralatan pengaman yang
7. Menggunakan peralatan yang tidak tepat
8. Menggunakan peralatan yang kurang tepat
9. Kesalahan menggunakan alat pengaman diri
10. Tidak tepat melakukan pekerjaan

TANGGUNG JAWAB PEKERJA

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawas keselamatan kerja
- b. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan
- c. Memenuhi dan mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan
- d. Semua pengurus melaksanakan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja
- e. Tidak bekerja pada tempat yang tidak memenuhi faktor keselamatan

TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA

1. Membuat undang-undang atau aturan pelaksanaan kerja yang dilakukan secara wajib
2. Memasang poster/baner dan peringatan-peringatan lain yang diperlukan
3. Menyediakan semua alat pelindung diri

TANGUNG JAWAB LINGKUNGAN

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah rekan kerja yang ada disekitar pekerja yang bersangkutan. Lingkungan bertanggung jawab untuk saling mengawasi dan menjalankan peraturan keselamatan yang telah digariskan perusahaan masing-masing.

KERUGIAN KECELAKAAN KERJA

1. KERUSAKAN
2. KEKACAUAN ORGANISASI
3. KELUHAN DAN KESEDIHAN
4. KELAINAN DAN CACAT
5. KEMATIAN

KERUGIAN PEKERJA

- Hilang kesempatan bekerja
- Hilang kesempatan memperoleh penghasilan
- Kerugian materil akibat kebakaran
- Kerugian material untuk biaya pengobatan
- Kerugian bagian fisik
- Cacat permanen atau sementara
- kematian

KERUGIAN PENGUSAHA

- Produktivitas dan kualitas menurun
- Kerugian materil dan pembiayaan pengobatan korban
- Kerugian materil yang hilang atau kebakaran
- Pengurangan laba perusahaan
- Berdampak pada tuntutan perdata
- Tuntutan pidana
- Penjara atau denda

LINGKUNGAN

- Kecelakaan akan merembet pada lingkungan sekitar
- Beban kerja yang bertambah
- Penghasilan menurun
- Dampak sosial lainnya

KLASIFIKASI KECELAKAAN KERJA MENURUT ILO 1962

Klasifikasi Menurut Jenis Kecelakaan

- Terjatuh
- Tertimpa benda jatuh
- Terkena benda-benda
- Terjepit oleh benda
- Gerakan melebihi kemampuan
- Pengaruh suhu tinggi
- Terkena arus listrik
- Kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi

KLASIFIKASI MENURUT PENYEBAB

- MESIN
- ALAT ANGKUT DAN ALAT ANGKAT
- PERALATAN LAIN

KLASIFIKASI MENURUT SIFAT LUKA DAN KELAINAN

- Patah tulang
- Keseleo
- Regang otot
- Memar
- Amputasi
- Luka bakar
- dll

KLASIFIKASI MENURUT LETAK KELAINAN ATAU LUKA DI TUBUH

- Kepala
- Leher
- Badan
- Anggota atas
- Anggota bawah
- dll

PENCEGAHAN KECELAKAAN

- Peraturan perundangan
- Standarisasi
- Pengawasan
- Penelitian Teknik
- Riset medis
- Riset psikologis
- Riset statistik
- Pendidikan
- Latihan
- Penggairahan/pencerahaan
- asuransi

**HUKUM KETENAGA KERJAAN
BERDASARKAN UU NO 13 TAHUN 2003**

PENGUSAHA

PEMERINTAH



UU NO 13 TAHUN 2003
UU KETENAGAKERJAAN

PEKERJA

MASALAH YANG SERING DIHADAPI PENGUSAHA - PEKERJA

- **MASALAH GAJI/UMR**
- **MASALAH KESEJAHTERAAN**
- **MASALAH PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA**
- **TUNJANGAN SOSIAL DAN KESEHATAN**
- **KELANGKAAN LAPANGAN KERJA**

TUJUAN PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

PASAL 4:

- 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.

PELATIHAN KERJA

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 ditempat kerja.
2. Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
3. Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman
4. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi yang independen
5. pembentukan badan nasional sertifikasi dalam ayat (4) diatur dengan peraturan pemerintah.

PERJANJIAN KERJA

PASAL 51:

- (1) Perjanjian kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (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 dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan
 - sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

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.

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 dalam 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 dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

PEKERJA ANAK

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang 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 dalam 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 dalam ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarga

PEREMPUAN

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 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 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 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 sampai dengan pukul 05.00
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

WAKTU KERJA

Pasal 77

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

WAKTU ISTIRAHAT

Pasal 79

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

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 dalam 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 dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

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 dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam 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 eaktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan acara 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 membayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

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.

Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 106

- (1) Seetiap 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.

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.

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 dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

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 balatan 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.

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 dan imbalan dalam bentuk lain

TUGAS

1. KESEHATAN KERJA
2. KESELAMATAN KERJA
3. HUKUM KETENAGAKERJAAN

TUGAS DALAM BENTUK PAPER SESUAI DENGAN
TATATULIS LAPORAN DARI UPI
JUMLAH HALAMAN 50 HALAMAN
PERTANGGUNGJAWABAN DIPRESENTASIKAN MASING-
MASING SEBELUM UAS

BOBOT NILAI

1. UTS 30 %
2. UAS 30 %
3. MAKALAH DAN PRESENTASI 40 %

DAFTAR TUGAS

- Makalah tentang FILM (Pendahuluan)