

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DIMEDIASI DENGAN DISIPLIN PADA BAGIAN OPERASIONAL
PTPN IV BALIMBINGAN**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH :

RIZKI WULANITA BATUBARA

NPM : 1920030102



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

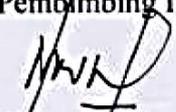
Nama : Rizki Wulanita Batubara
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030102
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimediasi dengan Disiplin pada Bagian Operasional PTPN IV Balimbingan

Pengesahan Tesis:

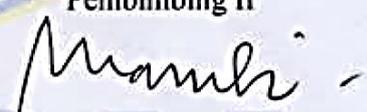
Medan, 14 Desember 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Dr. Ir. R. Sabrina., M.Si

Pembimbing II


Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA

Diketahui,

Direktur


Prof. Dr. Triono Eddy., S.H., M.Hum

Ketua Program Studi


Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DIMEDIASI DENGAN DISIPLIN PADA
BAGIAN OPERASIONALPTPN IV BALIMBINGAN**

RIZKI WULANITA BATUBARA

1920030102

Program Studi: Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar magister Manajemen sumber daya manusia (M.M) Pada Hari Selasa, Tanggal 14 Desember 2021

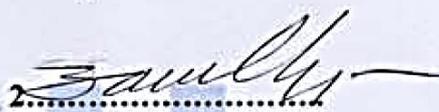
Komisi Penguji

1. Dr. FajarPasaribu., S.E., M.Si

1.....

Ketua

2. Dr. Bahril Datuk S., S.E., M.M., QIA

2.....

Sekretaris

3. Dr. HasrudyTanjung., S.E., M.Si

3.....

Anggota

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIMEDIASI DENGAN DISIPLIN PADA BAGIAN OPERASIONAL PTPN IV BALIMBINGAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 14 Desember 2021

Peneliti



RIZKI WULANITA BATUBARA

NPM: 1920030102

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DIMEDIASI DENGAN DISIPLIN PADA BAGIAN OPERASIONAL
PTPN IV BALIMBINGAN**

**Rizki Wulanita Batubara
NPM: 1920030102**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi dengan disiplin karyawan pada bagian operasional PTPN IV Balimbingan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang karyawan bagian operasional PTPN IV Balimbingan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen dan angket. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara langsung keselamatan, kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. (2) Secara langsung keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. (3) Secara langsung gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. (4) Secara langsung gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. (5) Secara langsung disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. (6) Secara tidak langsung keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Dengan kata lain disiplin berperan sebagai mediator antara keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja. (7) Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Dengan kata lain disiplin berperan sebagai mediator antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Produktivitas Kerja.

**THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY, OCCUPATIONAL
HEALTH (K3) AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY MEDIATED WITH DISCIPLINE
IN OPERATIONS PTPN IV BALIMBINGAN**

**Rizki Wulanita Batubara
NPM: 1920030102**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational health safety (K3) and leadership style on employee work productivity mediated by employee discipline in the operational section of PTPN IV Balimbingan. The research method used is quantitative research, where the variables are measured using a Likert scale. The number of samples in this study were 39 employees of the operational section of PTPN IV Balimbingan. Data collection techniques used in this research are document studies and questionnaires. The data analysis technique used Structural Equation Modeling (SEM) using Smart-PLS. The results showed that (1) directly safety, occupational health (K3) did not significantly affect the work productivity of employees at PTPN IV Balimbingan. (2) Directly safety, occupational health (K3) have a significant effect on employee discipline at PTPN IV Balimbingan. (3) Directly leadership style has a significant effect on employee work productivity at PTPN IV Balimbingan. (4) Directly leadership style has a significant effect on employee discipline at PTPN IV Balimbingan. (5) Discipline directly has a significant effect on work productivity at PTPN IV Balimbingan. (6) Indirectly safety, occupational health (K3) significantly affect work productivity through employee discipline at PTPN IV Balimbingan. In other words, discipline acts as a mediator between occupational safety and health (K3) on work productivity. (7) Indirectly, leadership style has a significant effect on work productivity through employee discipline at PTPN IV Balimbingan. In other words, discipline acts as a mediator between leadership style and work productivity.

Keywords : Occupational Safety, Health (K3), Leadership Style, Discipline, Work Productivity

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimediasi Dengan Disiplin Pada Bagian Operasional PTPN IV Balimbingan”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis.

Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa orangtua saya tersayang Ibu Ratna Linda Nasution & Bapak Alm. Ahmad Taufik Batubara yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar anak cucu Batubara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA selaku Ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta selaku Pembimbing II peneliti yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Ir. R. Sabrina., M.Si selaku Pembimbing I peneliti yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff karyawan yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal tesis ini.

8. Teristimewa kepada kakak saya tersayang Nova Yuspita Nasution yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, dukungan moril, materil, kesabaran serta doa yang tak henti-hentinya kepada peneliti.
9. Teristimewa sahabat terbaik saya Risky Handayani, Ismail Napitupulu dan Khoirun Isnaini yang telah membantu dan memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian Tesis ini. Dan seluruh teman-teman seperjuangan dalam mengerjakan Tesis (Kelas A Reguler B Magister Manajemen).
10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat dilanjutkan dalam penelitian, yang menjadi salah satu syarat peneliti menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb.

Medan, November 2021.
Peneliti,

RIZKI WULANITA BATUBARA
NPM. 1920030102

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR..... vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Hipotesis Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Produktivitas Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	12
2.1.1.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja	14
2.1.2 Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	20
2.1.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.3 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).....	26
2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	26
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	28
2.1.3.3 Perlengkapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).....	30
2.1.3.4 Indikator-Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).	34
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	37
2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	37
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	37

2.1.4.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	39
2.1.4.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan	41
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	43
2.3 Kerangka Konseptual.....	45
2.4 Hipotesis Penelitian	50

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	52
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.4 Operasional Variabel	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6 Teknik Analisis Data.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	63
4.2 Pembahasan.....	83

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	97
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	97

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PTPN IV	2
Tabel 1.2 Daftar Hadir Karyawan PTPN IV	3
Tabel 1.3 Data Kecelakaan Karyawan PTPN IV	4
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	43
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	53
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel	54
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.4 Skala Likert	57
Tabel 4.1 <i>Skala Likert</i>	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	64
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	65
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (X1).....	68
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	72
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Disiplin (Z).....	75
Tabel 4.7 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	78
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>R-Square</i>	79
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i>	80
Tabel 4.11 <i>Specific Indirect Effects</i>	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	59
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Cita-cita dan harapan setiap perusahaan merupakan suatu keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik perusahaan kecil, sedang, hingga perusahaan besar. Pimpinan perusahaan harus memahami serta memperhitungkan besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi proses produksi dengan memperhatikan tenaga kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas.

Produktivitas kerja menjadi suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal. Kemampuan tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu: program (K3), gaya kepemimpinan, serta kedisiplinan.

PT. Perkebunana Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan dibuka sekitar tahun 1918 oleh perusahaan Belanda Handels Verininging Amsterdam (HVA). Daerah konsesi perkebunan diperoleh dari Raja Tanah Jawa pada tahun 1919

dengan tanaman perdana pada saat itu adalah teh. Berdasarkan data perusahaan pada tahun 2014 sampai dengan saat ini, lahan tersebut sudah berganti menjadi tanaman sawit. Kebun Balimbingan menerapkan nilai-nilai utama “AKHLAK” (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

PTPN IV Unit Kebun Balimbingan pada saat ini sudah memberikan lingkungan kerja yang aman, terjamin dan sehat. Akan tetapi banyak karyawan menganggap suatu kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan tidak akan terjadi, pada kenyataannya sebagai hasil kerja keselamatan, dan kesehatan kerja bisa saja terjadi disaat waktu tidak terduga yang tidak diinginkan dan tidak dapat dihindari. Dapat dilihat pada data tingkat produktivitas yang diperoleh dari perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV
Unit Kebun Balimbingan Tahun 2016 Sampai Tahun 2020

Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi (Kg/Ha)	Realisasi Produksi (Kg/Ha)	Target Produktivitas (Ton/Ha)	Produktivitas (Ton/Ha)
2016	3.086	600.951	535.800	24,51	24,42
2017	3.086	679.781	614.630	23,81	24,19
2018	3.086	797.001	731.850	24,51	23,44
2019	2.933	762.091	696.940	24,50	19,88
2020	2.675	743.481	678.330	22,85	20,60

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi produksi mengalami fluktuasi dari tahun 2016 sampai tahun 2020 pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Balimbingan. Hal ini terjadi karena produksi yang diperoleh tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dengan

demikian produktivitas yang diperoleh oleh karyawan juga mengalami fluktuasi karena produktivitas yang seharusnya tercapai tidak sesuai dengan target produktivitas.

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik, sedangkan kesehatan kerja merujuk pada keadaan umum, kesejahteraan fisik, mental dan emosional. Tujuan umum pemberian tempat kerja yang aman, terjamin, dan sehat dicapai oleh pimpinan operasional dan anggota staf sumber daya manusia yang bekerja sama. Dapat dilihat pada data daftar kehadiran karyawan yang diperoleh dari perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Daftar Kehadiran Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV
Unit Kebun Balimbingan Bulan Januari Sampai Bulan Mei 2021**

Bulan	Hari Kerja Efektif	Prosentase Karyawan Tidak Hadir	Prosentase Karyawan Hadir
Januari	25 Hari	2,9 %	97,1 %
Februari	23 Hari	2,2 %	97,8 %
Maret	26 Hari	1,7 %	98,3 %
April	25 Hari	3,1 %	96,9 %
Mei	21 Hari	9,5 %	90,5 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa prosentase tidak hadir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan mengalami penurunan. Salah satu faktor penyebabnya adalah terjadi kecelakaan pada saat bekerja. Dapat dilihat pada kecelakaan kerja yang diperoleh dari perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kecelakaan Dan Penyakit Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV
Unit Balimbingan Pada Tahun 2020

No	Jenis Kejadian	Jumlah	Sumber Penyebab
1.	Penyakit Kerja	Nihil	-
2.	Kecelakaan Kerja Luka Ringan	20 orang	-
	1) Dada terkena gala	1 orang	Kelalaian pada saat bekerja
	2) Pinggang terkena buah	1 orang	
	3) Tangan sebelah kanan terkena egrek	1 orang	
	4) Jari tangan sebelah kiri luka terkena duri pelepah sawit	1 orang	
	5) Tangan sebelah kanan terkena duri	1 orang	
	6) Pelipis sebelah kanan luka robek akibat terkena punggung kampak	1 orang	
	7) Jatuh dari kereta saat melansir buah	1 orang	
	8) Tangan sebelah kiri digigit ular	1 orang	
	9) Kepala tertimpa pelapah kelapa sawit	1 orang	
	10) Kaki sebelah kiri terkena duri pada saat memuat sawit	1 orang	
	11) Luka pada jari kaki kanan dan jari tangan pada saat membongkar gudang pupuk	1 orang	
	12) Mata sebelah kiri nyeri, akibat kejatuhan sampah kelapa sawit	1 orang	
	13) Mata sebelah kanan terkena brondolan pada saat memanen	1 orang	Kurang hati-hati saat bekerja
	14) Tangan kanan tertimpah pelepah kelapa sawit	1 orang	
	15) Mata kemasukan debu saat mengerek	1 orang	
	16) Jari kelingking kiri terkena duri	1 orang	
	17) Mata sebelah kanan terkena sampah kelapa sawit	1 orang	
	18) Luka robek diatas pelipis mata	1 orang	
	19) Punggung luka robek terkena kunci alloy stik	1 orang	
	20) Leher terluka kunci alloy stik	1 orang	
3.	Luka Berat	Nihil	-
4.	Cacat	Nihil	-
5.	Meninggal	Nihil	-

Sumber : Data diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Balimbingan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sumber penyebab kecelakaan adalah kelalaian pada saat bekerja dan kurang hati-hati saat bekerja. Masih ada

beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, hal tersebut bisa saja dikarenakan karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan pada saat bekerja.

Menurut (Asri Warnanti 2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh program (K3) dan Gaya Kepemimpinan. Keberadaan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan serta pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya.

Di era pandemi covid-19 sekarang ini, PTPN IV Unit Kebun Balimbingan sangat memperhatikan produktivitas kerja para karyawannya. Peran kepemimpinan diperlukan sebagai pengingat akan adanya kebijakan baru pada perusahaan. Dimana kondisi sekarang ini, perusahaan memberikan tambahan alat pelindung diri berupa kewajiban dalam menggunakan masker pada seluruh karyawan PTPN IV Unit Kebun Balimbingan, salah satunya pada bagian operasional.

Selain itu karyawan harus rajin menjaga kebersihan diri seperti rajin mencuci tangan dan selalu menjaga jarak agar mengurangi resiko tersebarnya penyakit virus covid-19. Hal ini wajib dilakukan oleh para pimpinan di kebun balimbingan agar dapat menjadi contoh bagi para karyawan. Dengan menerapkan protokol kesehatan yang benar, diharapkan kegiatan operasional kebun balimbingan tetap berjalan dengan lancar di era pandemi ini.

Oleh karena itu, diperlukan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan kebiasaan karyawan, sebelum dan sesudah adanya pandemi ini. Sehingga menyebabkan pemimpin dituntut untuk memiliki persepsi dan wawasan luas dalam menghadapi kondisi ini.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar **“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimediasi Dengan Disiplin Pada Bagian Operasional PTPN IV Balimbingan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan Kabupaten Simalungun yang telah dijelaskan diatas maka masalah dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan lalai pada saat bekerja dan kurang hati-hati dalam bekerja, sehingga terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan.
2. Adanya beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan lalai dalam menerapkan peraturan tentang keselamatan kesehatan kerja (K3).
3. Adanya kecendrungan pendapat dari beberapa karyawan yang mengatakan bahwa pimpinan terlalu tegas dalam mengarahkan pekerjaan mereka yang berdampak pada perilaku mereka.

4. Adanya beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan yang kurang disiplin dalam menerapkan protokol kesehatan seperti tidak menggunakan masker disaat waktu bekerja, dan tidak menjaga jarak dalam berkomunikasi.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti: motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, program (K3), gaya kepemimpinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan dan sebagainya. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi oleh tiga faktor yaitu: keselamatan kesehatan kerja (K3), gaya kepemimpinan, dan disiplin. Disamping itu penelitian ini juga membatasi variabel disiplin sebagai variabel mediating.

Penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan bagian operasional. Diluar faktor ini tidak menjadi bagian dari yang diteliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah-masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan?

4. Apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan?
6. Apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang keselamatan, kesehatan kerja (K3), gaya kepemimpinan, disiplin, dan produktivitas kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal keselamatan, kesehatan kerja (K3), gaya kepemimpinan, disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

3. Manfaat Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan.

Menurut Muchdarsyah dalam (Sedarmayanti 2018) Produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukkan yang sebenarnya. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukkan atau output-input. Masukkan sering dibatasi dengan masukkan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dan nilai.

Menurut *Encyclopedia Britanica* dalam (Sedarmayanti 2018) Produktivitas dalam ekonomi adalah rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Menurut (Faslah and Savitri 2017) Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai

perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan untuk proses produksi harus didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Soedirman dalam (Sedarmayanti 2018) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja sebagai berikut:

1) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2) Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

3) Etos Kerja

Etos Kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4) Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk

terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

5) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

Sedangkan menurut (Fata 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Status sosial ekonomi

Menggambarkan tentang kondisi karyawan yang ditinjau seperti tingkat pendidikan, pendapatan, dan pekerjaan. Setiap individu pasti menginginkan status sosial ekonomi yang lebih baik.

2) Kualitas fisik

Menyangkut tentang kebugaran yang berkaitan dengan kesegaran jasmani, kesehatan, dan daya tahan fisik agar terus produktif.

3) Kualitas non fisik

Untuk kualitas non fisik dilihat dari segi kemampuan yang tidak terlihat oleh mata secara fisik namun pada kemampuan berfikirnya, kebaikan dan sebagainya.

4) Peraturan

Pedoman bagi tata kelola sebuah organisasi atau perusahaan khususnya yang berhubungan dengan aturan yang ditetapkan untuk berlangsungnya pekerjaan karyawan dengan arah yang baik.

5) Teknostruktur

Kelompok teknis atau badan administratif yang memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6) Gizi dan kesehatan (K3)

Gizi buruk pada pekerja akan mengakibatkan daya tahan tubuh menurun, mudah sakit yang mengakibatkan daya kerja fisik juga turun. Dampaknya, disiplin kerja menurun, tingkat absensi meningkat sehingga seringkali dinilai bahwa karyawan tersebut mengalami penurunan produktivitas.

7) Gaya Kepemimpinan.

Perilaku dan strategi dalam suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya. Dalam meningkatkan produktivitas faktor pemimpin menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh besar untuk keberhasilan berjalannya suatu perusahaan.

2.1.1.3 Indikator - Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja karyawan merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator produktivitas kerja karyawan bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku setiap karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya untuk menambah nilai perusahaan.

Menurut Gilmore dalam (Sedarmayanti 2018) produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan baik dikarenakan adanya beberapa indikator-indikator sebagai pengukur tinggi rendahnya produktivitas kerja pada karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Perbaikan terus menerus

Usaha atau upaya berkelanjutan yang dilakukan untuk mengembangkan dan memperbaiki produk, pelayanan maupun proses. Usaha-usaha tersebut bertujuan untuk mencari dan mendapatkan bentuk terbaik dari *improvement* yang dihasilkan. Menciptakan solusi terbaik dari masalah yang ada, yang hasilnya akan terus bertahan dan berkembang lebih baik lagi.

2) Peningkatan hasil mutu pekerjaan

Sistem manajemen yang lebih mengedepankan kualitas sebagai strategi bisnis yang berorientasi pada peningkatan hasil mutu pekerjaan yang melibatkan seluruh sumber daya manusia di perusahaan.

3) Pemberdayaan sumber daya manusia

Suatu aktivitas yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan. Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, magang, kursus, dan lainnya.

4) Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedangkan Henry Simamora dalam (Rara Dinara Putri 2020) mengatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan atau pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

2) Kualitas kerja

Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja/karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan/pekerja menyelesaikan pekerja secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Krisyanto 2019) Disiplin kerja adalah suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi, yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan.

Menurut (Hidayatulloh 2017) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat bahwa pentingnya disiplin kerja didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya dapat tercapai secara optimal.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2017) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan

karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Atmosudirdjo dalam (Hidayatulloh 2017) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dalam penerapan K3 adalah sebagai berikut:

1) Semangat kerja

Semangat kerja berkaitan dengan bagaimana persepsi individu terhadap kondisi kerjanya, yang menyangkut kesejahteraan individu.

2) Kesadaran

Karyawan yang mempunyai kesadaran diri dalam berperilaku dikatakan karyawan tersebut mempunyai moral, karyawan kan merasa malu apabila melanggar peraturan K3 maupun prosedur-prosedur K3 yang telah disepakati sebelumnya.

3) Lingkungan

Faktor lingkungan berpengaruh terhadap kedisiplinan pelaksanaan K3 yang mendukung keselamatan dan kesehatan pada karyawan. Lingkungan kerja di perusahaan merupakan tempat belajar bersosialisasi bagi semua karyawan dalam membentuk perilaku disiplin terhadap penerapan K3.

4) Suasana Kerja

Suasana kerja juga berpengaruh besar dalam membentuk perilaku disiplin karena suasana kerja merupakan aspek emosi yang melatar belakngi perilaku karyawan.

2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Dalam kegiatan perusahaan, pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan perusahaan. Sehingga karyawan dapat terhindar dari sanksi pelanggaran disiplin kerja.

Menurut Rivai dalam (Rafidah 2017) Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Terdapat empat pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut (Anwar Prabu Mangkunegara 2017):

1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Dengan ini surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian karyawan.

2) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada, dan memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak dibeda-bedakan karyawan tua, muda, pria, wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Sedangkan dalam serikat pekerja perkebunan PTPN IV pada pasal 63 tentang pembinaan disiplin kerja, yaitu dalam rangka pembinaan disiplin kerja, perusahaan menetapkan tata tertib kerja yang wajib dipatuhi oleh karyawan. Yang tertulis pada pasal 64 tentang jenis pembinaan disiplin kerja, yaitu:

1. Pembinaan disiplin kerja sebagaimana pasal 63 adalah sebagai berikut:
 - a. Kewajiban karyawan
 - b. Larangan karyawan
 - c. Sanksi/Hukum disiplin
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan disiplin karyawan dimaksud ayat 1 pasal ini diatur dalam ketentuan perusahaan, diantaranya sebagai berikut:
 - a. Kewajiban karyawan
 - 1) Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan diperusahaan.
 - 2) Bersedia dipindah/dimutasikan dari satu kebun/pabrik unit kerja ke kebun/pabrik/unit kerja lainnya (antar jabatan atau antar kerja).
 - 3) Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan dan rahasia perusahaan.
 - 4) Mentaati ketentuan jam dan hari kerja yang berlaku diperusahaan.
 - 5) Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dengan memperhatikan segala pedoman dan instruksi yang dikeluarkan oleh atasan.
 - 6) Bersikap sopan santun terhadap siapapun baik didalam maupun diluar dinas dan selalu bersedia memberi pertolongan terhadap sesama karyawan untuk membina rasa setia kawan dan menjalin kerja sama demi kelancaran jalannya perusahaan.
 - 7) Menjaga keselamatan dan kesehatan dirinya dan teman sekerjanya serta mempergunakan peralatan keselamatan kerja dalam hal sifat pekerjaannya mengharuskan demikian.

- 8) Menyerahkan kembali kepada perusahaan semua dokumen dan barang-barang milik perusahaan yang ada padanya saat karyawan yang bersangkutan meletakkan jabatan/diberhentikan atau dimutasikan.
- 9) Karyawan berkewajiban ikut menjaga aset dan kekayaan perusahaan dari segala macam tindakan perusakan, pencurian atau tindakan lain yang dapat merugikan dan mengancam kesinambungan perusahaan.

b. Larangan Karyawan

- 1) Menyalahgunakan wewenang jabatannya untuk kepentingan pribadi keluarga maupun golongan yang merugikan perusahaan, antara lain:
 - a) Membawa/menggunakan barang-barang/alat-alat milik perusahaan tanpa izin pimpinan perusahaan.
 - b) Secara langsung atau tidak langsung melibatkan diri dalam usaha yang berkaitan dengan usaha perusahaan.
- 2) Menyediakan tenaganya dalam waktu tugas dinas secara perorangan atau bersama-sama dengan orang lain, secara langsung atau tidak langsung untuk kepentingan usaha lain.
- 3) Memberikan informasi tentang rahasia jabatan atau rahasia perusahaan atau dokumen perusahaan meliputi:
 - a) Rahasia mengenai atau yang ada hubungannya dengan jabatan baik berupa dokumen (surat, notulen rapat dan lain-lain), data maupun perintah atau keputusan lain dari pimpinan.
 - b) Rahasia yang menyangkut kekayaan, permodalan, gaji, hak milik, organisasi, proses produksi dan kebijakan.

- c) Menyerahkan dokumen perusahaan dalam bentuk apapun kepada pihak ketiga yang tidak mempunyai hubungan dengan perusahaan dan tanpa persetujuan dari pejabat perusahaan yang berwenang.
 - 4) Melakukan pencemaran nama baik melalui media cetak, maupun elektronik tidak terbatas pada media sosial yang mengakibatkan citra buruk terhadap perusahaan dan atau karyawannya.
 - 5) Melakukan fitnah pada karyawan dan/atau perusahaan termasuk fitnah yang disebarakan melalui media cetak atau elektronik tidak terbatas pada media sosial.
 - 6) Melakukan kegiatan yang menimbulkan citra buruk pada perusahaan.
 - 7) Memberikan berita bohong yang menimbulkan kegaduhan atau mengganggu aktifitas operasional perusahaan.
 - 8) Melalaikan pelaksanaan tugas pekerjaan yang seharusnya dilakukan sehingga mengakibatkan timbulnya kerugian bagi perusahaan atau lingkungan kerjanya.
- c. Sanksi/Hukuman Disiplin

Karyawan yang melanggar ketentuan disiplin berupa kewajiban dan larangan karyawan sebagaimana dimaksud pada butir a dan butir b diatas, dapat dijatuhi sanksi/hukuman disiplin:

- 1) Jenis sanksi/hukuman disiplin diantaranya adalah sebagai berikut:
 - a) Teguran lisan/tertulis
 - b) Peringatan tertulis
 - c) Penundaan kenaikan gaji berkala

- d) Penundaan kenaikan pangkat/golongan
 - e) Penurunan pangkat/golongan dan/atau pembebasan dari jabatan
 - f) Pembebasan tugas sementara (skorsing)
 - g) Pemberhentian (pemutusan hubungan kerja)
- 2) Penerapan sanksi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada angka (1) huruf ini diatur lebih lanjut didalam ketentuan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator disiplin kerja bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seseorang karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Soejono dalam (Rafidah 2017) terdapat tiga indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Ketepatan waktu

Keberadaan pada jam kerja yang ditentukan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dengan adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan serta senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

2) Kesetiaan atau patuh pada peraturan

Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan memakai APD yang diberikan, menerapkan protokol kesehatan dengan benar,

membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Peralatan kantor yang digunakan sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan seperti: memakai alat pelindung diri (APD) dengan teratur.

Sedangkan Sadyam dalam (Rara Dinara Putri 2020) mengatakan bahwa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2) Tanggung jawab

Kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan untuk menciptakan suasana yang aman ditempat kerja. Semua pihak disibukkan untuk menjalankan prosedur keselamatan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan peraturan yang ada, dikarenakan hal ini sebagai tolak ukur sesuai atau tidaknya penerapan sistem (K3).

3) Sikap

Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi

agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, sehat dan selamat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2017) Keselamatan kerja adalah menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sedangkan Kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2017) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut (Triyono 2014) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keamanan dalam suatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, alat kerja, dan bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik. Kecelakaan kerja menyebabkan keterlambatan produksi yang bisa mengakibatkan kerugian sedangkan kesehatan karyawan yang rendah atau buruk akan mempengaruhi akibat kecenderungan tingkat absensi tinggi dan produktivitas rendah serta faktor lainnya yang dapat mempengaruhi.

Menurut Flippo dalam (Putra 2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat keselamatan kesehatan kerja (K3) pada karyawan adalah sebagai berikut:

1) Sumber daya manusia

Faktor manusia dalam kecelakaan kerja menyangkut pada beban kerja yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan/jam kerja, tidak terampil dalam mengoperasikan peralatan serta bekerja dengan tidak baik dan dalam tekanan.

2) Kedisiplinan

Memiliki rasa tanggung jawab dalam hal menerapkan peraturan yang diberikan oleh perusahaan demi berjalannya dengan baik sistem keselamatan kesehatan kerja (K3).

3) Kelelahan dan kebosanan

Faktor pokok yang dapat menurunkan bahkan menghilangkan semangat dan kegairahan kerja adalah kelelahan dan kebosanan. Berkurangnya semangat dan

kegairahan kerja, maka kemungkinan karyawan tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

4) Teknis dan lingkungan

Faktor teknis dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan perusahaan. Selain faktor manusia faktor teknis dan lingkungan sangat berpengaruh terhadap kemungkinan kecelakaan. Seperti adanya kondisi yang tidak aman, licin, mesin-mesin dan peralatan terawat dengan baik dan faktor lingkungan.

5) Pengawasan pimpinan

Pengawasan pimpinan perlu dilakukan sebagai tindak lanjut dari program pembinaan yang dilakukan perusahaan. Pengawasan dapat berupa pengawasan terhadap peraturan keselamatan kerja yang dikeluarkan perusahaan, pengawasan terhadap petunjuk penggunaan alat-alat mekanis dan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan.

Sedangkan (Triyono 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1) Keterampilan

Suatu kemampuan dalam peningkatan diri melalui pelatihan yang diberikan sehingga karyawan memiliki keterampilan tentang (K3).

2) Sikap

Kecenderungan bertindak untuk mau melaksanakan segala pelaksanaan kerja yang sesuai dengan ketentuan dan syarat keselamatan kesehatan kerja (K3).

3) Pengetahuan

Kemampuan untuk mengetahui dan menjabarkan informasi-informasi berkaitan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diperoleh dari hasil penglihatan dan pendengaran.

2.1.3.3 Perlengkapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 86 pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 87 setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PTPV IV dengan Serikat Pekerja Perkebunan PTPN IV periode 2020-2021 (terlampir) dinyatakan bahwa setiap karyawan diberikan perlengkapan alat pelindung diri untuk bekerja. Secara khusus terjadi pada pasal 49 dan pasal 50, yaitu:

I. Pasal 49 tentang Keselamatan Kesehatan Kerja

1. Perusahaan bertanggung jawab menjamin Keselamatan Kesehatan Kerja para karyawan sesuai yang dimaksud UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dengan menyelenggarakan sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja secara konsisten sebagai bagian integral dari manajemen perusahaan sesuai PP No.50 tahun 2012 tentang sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja, serta ketentuan lainnya yang berlaku.

2. Demi menjamin perlindungan Keselamatan Kesehatan Kerja diperusahaan,
 - a. Perusahaan berkewajiban menjamin diaplikasikannya sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja secara baik dan benar.
 - b. Manajemen dan karyawan berkewajiban mengimplementasikan seluruh ketentuan yang diatur dalam prosedur sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja yang telah ditetapkan.
 3. Karyawan wajib memakai dan memelihara dengan baik alat-alat perlengkapan kerja/alat keselamatan kerja yang disediakan perusahaan. Dalam hal perusahaan memanfaatkan tenaga kerja yang bukan karyawan PTPN IV, maka dalam pelaksanaannya harus memenuhi ketentuan yang diatur dalam permenakertrans nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
- II. Pasal 50 tentang perlengkapan Keselamatan Kerja dan Perlengkapan Kerja
1. Perusahaan menyediakan perlengkapan kerja sesuai dengan standart SNI sebagai inventaris perusahaan untuk karyawan yang bekerja pada unit kerja yang membahayakan menurut sifat pekerjaannya sesuai dengan UU keselamatan kerja, antara lain:
 - a. Helmet
 - b. Sarung tangan;
 - 1) Asbestos Glove (Sarung tangan asbes)
 - 2) Leather Glove (Sarung tangan kulit)
 - 3) Rubber Glove (Sarung tangan karet)
 - 4) Material Glove (Sarung tangan kain)

- c. Kacamata;
 - 1) Dust Goggle (Kacamata debu)
 - 2) Chemical Goggle (Kacamata kimia)
 - 3) Welding Goggle (Kacamata las)
 - d. Tutup telinga;
 - 1) Ear Moov (Tutup telinga)
 - 2) Ear Flug (Sumbat telinga)
 - e. Safety Shoes (Sepatu tahan timpa)
 - f. Masker;
 - 1) Dust Masker (Masker debu)
 - 2) Chemical Masker (Masker kimia)
 - 3) Welding Masker (Masker las)
 - 4) Respirator
 - g. Safety Belt
 - h. Leather Chest Patron (Lapis dada kulit)
 - i. Antiradiation Jacket for Rontgen Operator (Jaket antiradiasi).
2. Perusahaan akan mentaati segala petunjuk dan anjuran dari petugas Direktorat urusan perlindungan dan perawatan tenaga kerja mengenai alat-alat keselamatan kerja seperti alat-alat pengaman dan sebagainya.
3. Perusahaan berkewajiban untuk menyediakan perlengkapan kerja antara lain;
- 1) Perusahaan berkewajiban memberikan pakaian kerja pada karyawan

- 2) Pakaian kerja tersebut diberikan sebanyak 2 (dua) stel setahun yang disesuaikan dengan sifat dan jenis pekerjaannya
- 3) Kepada karyawan yang pada tahun berjalan menjalani Masa Bebas Tugas (MBT) dan atau pensiun dipercepat, pensiun tunda, dan atau pensiun karena meninggal dunia, pakaian kerja diberikan sebagai berikut:
 - a) Mempunyai masa kerja aktif sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, diberi 1 (satu) stel pakaian kerja
 - b) Mempunyai masa kerja aktif lebih dari 6 (enam) bulan, diberi 2 (dua) stel pakaian kerja.

b. Sepatu Kerja

- 1) Perusahaan berkewajiban memberikan sepatu kerja bagi;
 - a) Karyawan panen
 - b) Karyawan pabrik
 - c) Karyawan penyemprot hama
 - d) Karyawan bengkel
 - e) Karyawan laboratorium pabrik
 - f) Karyawan boyan
- 2) Sepatu kerja tersebut diberikan 1 (satu) pasang setahun yang disesuaikan dengan sifat dan jenis pekerjaannya.

c. Alat-alat perlengkapan panen

Perusahaan menyediakan perlengkapan alat panen untuk meningkatkan produktivitas dengan memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Kereta sorong/sepeda

Bagi karyawan pemanen sawit perusahaan menyediakan kereta sorong/sepeda sesuai kebutuhannya.

Sedangkan untuk jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja diatur pada pasal 52 tentang BPJS ketenagakerjaan antaralain:

1. Untuk calon karyawan perusahaan mendaftarkan program BPJS ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang terdiri dari:
 - a. Jaminan kecelakaan kerja
 - b. Jaminan kematian
 - c. Jaminan hari tua
 - d. Jaminan pensiun
2. Perusahaan melalui BPJS ketenagakerjaan mendaftarkan program jaminan sosial bagi karyawan sesuai ketentuan yang berlaku, yang terdiri:
 - a. Jaminan kecelakaan kerja
 - b. Jaminan kematian
 - c. Jaminan hari tua
 - d. Jaminan pensiun
3. Proses penyelesaian untuk memperoleh tunjangan/santunan dari BPJS ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab perusahaan.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator keselamatan kesehatan

kerja (K3) bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara dalam (Aji pangestu 2016) terdapat lima indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dapat mempertinggi efisien dan efektifitas kerja.

2) Mesin dan alat-alat kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin kerja yang tidak *ergonomis* dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

3) Sikap

Sikap yang tidak wajar, seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.

4) Kondisi fisik

Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi.

5) Kurang memiliki kecakapan dalam bekerja

Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2017) indikator-indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1) Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya harus diperhitungkan keamanannya serta ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

2) Pengaturan udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3) Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat (ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang).

4) Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak serta penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

5) Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil serta emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut, pentingnya suatu gaya kepemimpinan pada seseorang.

Menurut (Suwatno 2019) Gaya kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Emron Edison 2017) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut (Bukit, Malusa, and Rahmat 2017) Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan terdapat faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Luthans dalam (Parashakti and Setiawan 2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Karisma

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

2) Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3) Simulasi intelektual

Simulasi intelektual menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4) Perhatian pada karyawan secara individu

Perhatian pada karyawan secara individu menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Sedangkan (Emron Edison 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepedulian

Sikap utama seorang pemimpin untuk memberi inspirasi, keyakinan dan dukungan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan.

2) Kemampuan merangsang anggota

Membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.

3) Memiliki strategi yang jelas

Melakukan rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta di komunikasi dengan baik kepada anggotanya.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seiring dengan lingkungan persaingan yang semakin kompetitif setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan sesuai dengan yang dibutuhkan pada tempat yang ditugaskan. Hal ini dapat dilihat dari jenis-jenis gaya kepemimpinan seseorang seperti apa.

Menurut (Emron Edison 2017) terdapat jenis-jenis yang membedakan gaya kepemimpinan seseorang adalah sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Karismatik

Kata karisma atau *charisma* pertama kali digunakan untuk menggambarkan anugerah khusus yang dimiliki individu-individu tertentu yang memberikan mereka kemampuan untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Pemimpin karismatik bertindak dengan cara yang unik yang memiliki efek karismatik tertentu pada pengikut mereka.

2) Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi atau mentransformasi pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Selain itu, dengan kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan mereka.

3) Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur, memberi imbalan yang sesuai, serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahannya. Kemampuan pemimpin transaksional untuk memenuhi bawahan dapat meningkatkan produktivitas. Pemimpin transaksional unggul dalam fungsi-fungsi manajemen.

4) Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski demikian, keputusan tetap diambil oleh pemimpin.

5) Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menganggap dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang, meskipun terkadang tidak masuk akal, sehingga kepemimpinan otoriter atau otoritas dalam banyak sisi menjadi persepsi tentang cerita. Bahkan kepemimpinan ini sangat menantang

argumentasi sebab kepemimpinan otoriter menganggap bahwa, potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa-apa.

2.1.4.4 Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator gaya kepemimpinan bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku pemimpin pada karyawan atas tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Schermerhorn dalam (Emron Edison 2017) terdapat tiga indikator pada gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Mampu mengambil keputusan dan bertanggung jawab

Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi pimpinan dan memilih tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling cepat dan tepat.

2) Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota

Pemberian apresiasi yang paling sederhana bisa dilakukan dengan memberikan perhatian menyeluruh kepada anggota atau rekan kerja ketika sedang berdiskusi. Pimpinan yang memberikan perhatian dan motivasi sepenuhnya menunjukkan bahwa pimpinan tersebut menghargai waktu dan usaha dari rekan kerjanya.

3) Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja

Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Kartono dalam (Yanur Mochammad Yusuf 2016) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Mengambil keputusan

Hasil pemecahan dalam suatu masalah yang harus menghasilkan satu pilihan final untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan atau tindakan.

2) Motivasi

Tingkah atau perilaku manusia yang mendorong seseorang dengan suatu alasan dengan adanya hasrat dan minat seseorang untuk melakukan sesuatu maupun membangun yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3) Komunikasi

Suatu proses penyampaian informasi-informasi berupa pesan, ide, atau gagasan dari satu pihak kepada pihak lain.

4) Mengendalikan bawahan/anggota

Sebagai suatu mekanisme kontrol dan pengawasan yang bertujuan untuk mengatur perilaku karyawan serta mampu meluruskan anggota atau karyawan yang berperilaku menyimpang atau membangkang.

5) Tanggung jawab

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

6) Mengendalikan emosional

Menahan perasaan yang ada dalam diri dengan menghindari situasi yang bisa memicu munculnya perasaan emosi dengan cara berpikiran dan bersikap positif dalam memecahkan suatu masalah.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah tabel kajian penelitian relevan yang berhubungan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	(Pesik et al. 2018)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.	Hasil Menunjukkan Bahwa Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Jurnal EMBA, Vol. 6, No.4, September 2018, Hal (2928-2937).
2	(Faslah and Savitri 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.	Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel - variabel yang diteliti secara signifikan. Variabel bebas, dan Variabel terikat terdapat saling berpengaruh secara signifikan.	Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol.1, No.2, Oktober 2013, Hal (1 – 14).

3	(Asri Warnanti 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung.	Hasil Penelitian Ini Menyimpulkan Bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Pada PT. PLN(Persero).	Jurnal Paradigma, Vol. 12, No.02, Januari 2015, Hal (146 – 157).
4	(Rara Dinara Putri 2020)	Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Unit Lubuk Dalam, Kab.Siak).	Kesehatan Kerja (X1) Dan Keselamatan Kerja (X2) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Jurnal Fisip, Vol. 7, No.2, Desember 2020, Hal (1 – 13).
5	(Sinuhaji 2019)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti secara signifikan. Variabel bebas, dan Variabel terikat terdapat saling berpengaruh secara signifikan.	Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No.2, September 2019, Hal (11 – 15).

Sumber : Data Primer, 2021.

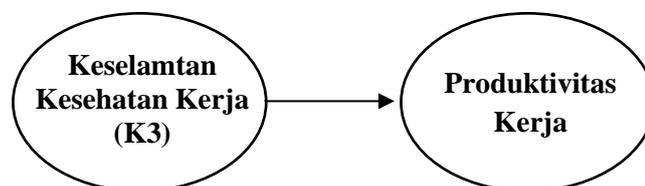
2.3 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiono 2017) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel - variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

2.3.1 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dapat dilihat ukuran-ukuran produktivitas kerja bagi perusahaan pada beberapa item salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinuhaji 2019) menyimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

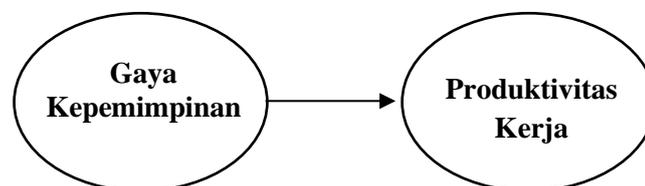


2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Gaya Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam

memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dilihat ukuran-ukuran produktivitas kerja bagi perusahaan pada beberapa item salah satunya tentang gaya kepemimpinan.

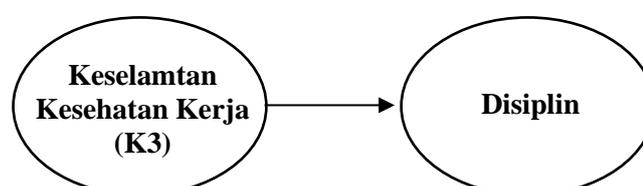
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asri Warnanti 2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



2.3.3 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Disiplin

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dapat dilihat ukuran-ukuran disiplin bagi perusahaan pada beberapa item salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh karyawan.

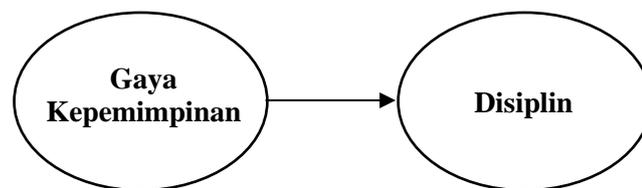
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rara Dinara Putri 2020) menyimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap disiplin.



2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin

Gaya Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dilihat ukuran-ukuran disiplin bagi perusahaan pada beberapa item salah satunya tentang gaya kepemimpinan.

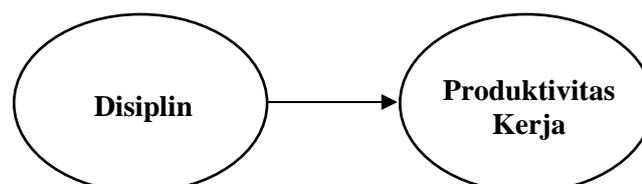
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asri Warnanti 2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin.



2.3.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi, yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan. Dapat dilihat ukuran-ukuran produktivitas kerja bagi perusahaan pada beberapa item salah satunya tentang disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asri Warnanti 2015) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



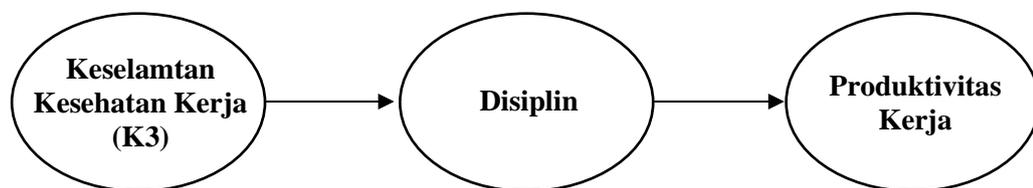
2.3.6 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Displin

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Keselamatan kerja sangat berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan disiplin, dimana peran pemimpin dibutuhkan dalam hal ini, seperti melakukan perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukungan, penginformasian serta pengevaluasian, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penerapan keselamatan kerja dengan baik. Sedangkan kesehatan kerja juga sangat berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa kesehatan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja, dimana pekerjaan karyawan akan terganggu ketika kesehatan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus

memperhatikan kesehatan kerja karyawan karena sdm merupakan aset yang mendukung kelancarannya perusahaan juga. Ketika perusahaan sudah memberikan fasilitas yang dapat menjamin kesehatan kerja karyawan, harapannya karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penerapan kesehatan kerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinuhaji 2019) menyimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin.



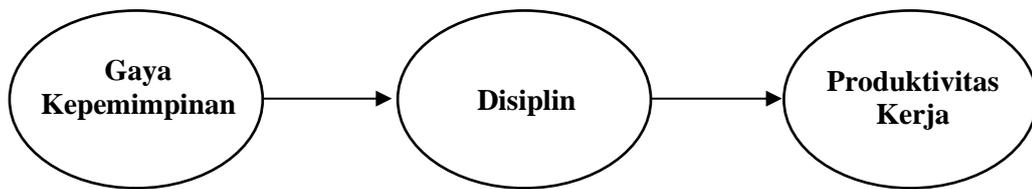
2.3.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat memahami dan memengaruhi karyawan melibatkan perubahan dalam organisasi, sehingga karyawan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan, meningkatkan produktivitas kerja.

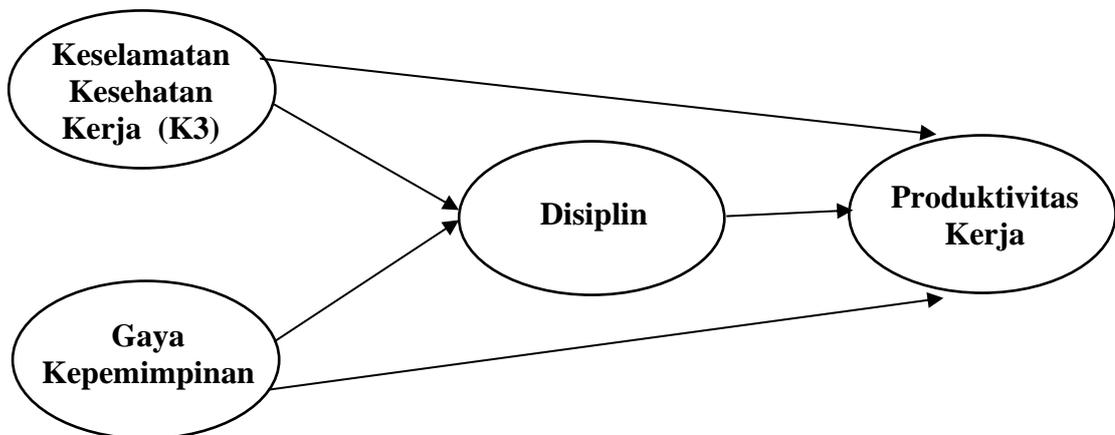
Gaya kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan produktivitas kerja, dimana seorang pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang

kuat dengan pengikutnya atau karyawan sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asri Warnanti 2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin.



Adapun kerangka konsep yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiono 2019) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-

fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 : Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
- 2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
- 3 : Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
- 4 : Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
- 5 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
- 6 : Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
- 7 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sugiono 2019) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut (Sugiono 2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditentukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan bertempat di Jalan Besar Tahan Jawa, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Dibatasi hanya pada Bagian Operasional, yaitu : Bagian Umum, Bagian Teknik, Bagian Tanaman dan Bagian Pengamanan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Juni 2021 sampai dengan Desember 2021. Dengan data *cross section*, yaitu sesuai dengan jangka waktu pengambilan data. Berikut ini tabel rincian pelaksanaan penelitian :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																											
2	Penyusunan Proposal		■	■																									
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■																				
4	Pelaksanaan Penelitian; a. Pengumpulan Data b. Pengolahan Data c. Analisis Data d. Penyusunan Tesis												■	■	■	■	■	■											
5	Bimbingan																■	■	■	■									
6	Bimbingan dan Perbaikan Tesis																					■	■	■	■				

Sumber: Data diolah, 2021.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiono 2017) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi keseluruhan subyek yang akan diukur, merupakan unit yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan bagian operasional yang berjumlah 39 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Bagian SDM & Umum	10	10
2	Bagian Teknik	18	18
3	Bagian Tanaman	6	6
4	Bagian Pengamanan	5	5
Jumlah		39	39

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Balimbingan

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiono 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Karena populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 39 orang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Operasional Variabel

Menurut (Sugiono 2019) Operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel.

Operasional variabel yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukkan yang sebenarnya. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukkan atau output-input. Sumber: (Sedarmayanti 2018).	1. Perbaikan terus menerus 2. Peningkatan hasil mutu pekerjaan 3. Pemberdayaan sumber daya manusia 4. Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan. Sumber: (Sedarmayanti 2018).	<i>Likert</i>
2.	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Sumber: (Triyono 2014)	1. Lingkungan kerja 2. Mesin dan alat-alat kantor 3. Sikap 4. Kondisi fisik 5. Kurang memiliki kecakapan dalam bekerja Sumber: (Aji pangestu 2016).	<i>Likert</i>
4.	Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber : (Suwatno 2019).	1. Mampu mengambil keputusan dan bertanggung jawab 2. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota 3. Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.	<i>Likert</i>

			Sumber: Schermenhorn dalam (Emron Edison 2017).	
5.	Disiplin (Z)	Disiplin kerja adalah suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi, yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan. Sumber: (Krisyanto 2019).	1. Ketepatan waktu 2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan 3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik Sumber: (Soejono dalam (Rafidah 2017).	<i>Likert</i>

Sumber : Data Primer, 2021.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Karena data yang akan digunakan adalah data primer, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Angket

Menurut (Sugiono 2017) Teknik pengumpulan data dengan angket merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pernyataan yang ada dalam angket. Dalam angket ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

b. Dokumentasi

Menurut (Sugiono 2017) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental

dari seseorang. Hasil wawancara akan lebih kredibel apabila didukung dengan dokumen-dokumen, dan menambah informasi untuk penelitian.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa *outer model* dengan jumlah responden sebanyak 39 orang.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Imam Ghozali & Henky Laten 2015).

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan

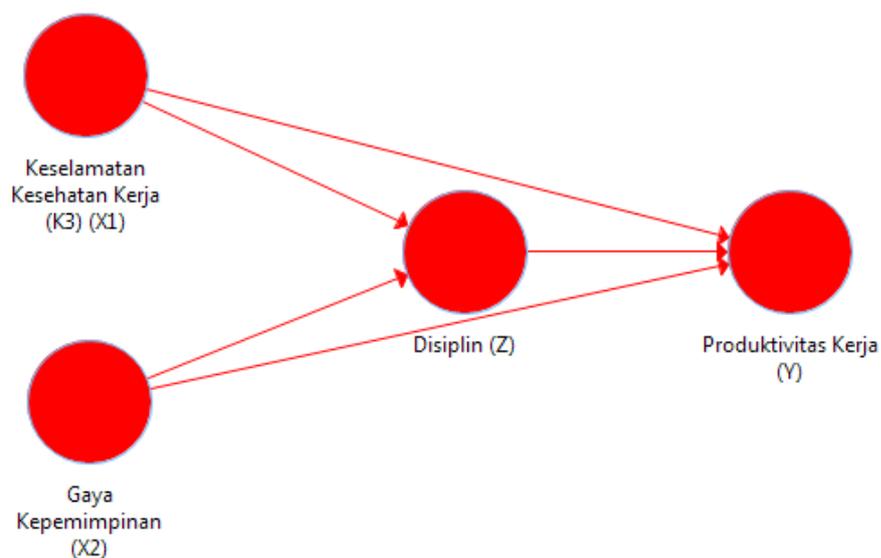
pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*Path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Imam Ghozali & Henky Laten 2015).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) atau PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan prediksi. Variabel Laten adalah linier agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual *variance* dari variabel *dependen* (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

PLS atau (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang *powerfull*, oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model structural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS versi 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yaitu a) validitas konvergen (*convergent validity*); b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni a) koefisien determinasi (*r-square*); b) *f-square*; dan c) pengujian hipotesis. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan yaitu : kategori pertama adalah *weight estimate* yang digunakan

untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua adalah mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut :

1. Menghasilkan *weight estimate*
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

Dalam metode PLS atau (*Partial Least Square*) teknik analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis Outer Model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. Convergent Validity

Indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran *refleksif individual* dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan Menurut Imam

Ghozali dalam (Siswoyo Haryono 2017) nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite Reliability*

Indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa *inner model* dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen,

Stone Geisse Q-Square test untuk *predictive* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Dalam mengevaluasi *inner model* dengan PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang *substantive*. Selain melihat nilai *R-square*, pada model PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan jika nilai-nilai *Q-square* kurang dari nol, maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk *alpha* 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X1), 6 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2), 6 pernyataan untuk variabel Displin (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y). Angket yang disebarakan ini kepada 39 orang karyawan bagian operasional pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Balimbingan dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1 Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiono, 2017).

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* dari tabel diatas dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 39 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Pria	33	85%
Wanita	6	15%
Total	39	100%
Usia:		
30 – 39 tahun	14	36%
40 – 49 tahun	17	44%
> 50 tahun	8	20%
Total	39	100%
Pendidikan:		
SMA	11	28%
Sarjana	28	72%
Total	39	100%

Sumber: Data diolah, 2021.

Dapat dilihat pada tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan adalah pria, karena pria lebih dibutuhkan perusahaan pada pekerjaan ini. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia dominan berusia diantara 30 tahun hingga 39 tahun, karena usia paling produktif, dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dominan sarjana, karena perusahaan menuntut karyawan berpendidikan sarjana.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Produktivitas Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel produktivitas kerja yang dirangkum pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No. Item	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	5,1	13	33,3	21	53,8	3	7,7	0	0	39	100%
2	1	2,6	12	30,8	18	46,2	8	20,5	0	0	39	100%
3	2	5,1	13	33,3	17	43,6	7	17,9	0	0	39	100%
4	2	5,1	15	38,5	18	46,2	4	10,3	0	0	39	100%
5	1	2,6	16	41	15	38,5	7	17,9	0	0	39	100%
6	4	10,3	14	35,9	16	41	5	12,8	0	0	39	100%
7	4	10,3	15	38,5	18	46,2	2	5,1	0	0	39	100%
8	3	7,7	11	28,2	24	61,5	1	2,6	0	0	39	100%

Sumber: Data diolah, 2021.

Dapat dilihat pada tabel 4.3 Skor Angket Variabel Produktivitas Kerja (Y) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja.

2. Jawaban responden tentang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang dalam berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 1 dan pernyataan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **perbaikan terus menerus** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

3. Jawaban responden tentang mutu dan hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurangnya usaha karyawan dalam meningkatkan mutu dan hasil kerja yang memenuhi standar.
4. Jawaban responden tentang menyelesaikan kerja tepat waktu, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan masih kurangnya kemauan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **peningkatan hasil mutu pekerjaan** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

5. Jawaban responden tentang selalu meningkatkan kemampuan dengan mengikuti pelatihan yang dilakukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju”

sebanyak 16 orang dengan persentase 41%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dengan mengikuti pelatihan yang dilakukan perusahaan.

6. Jawaban responden tentang selalu meningkatkan kualitas diri dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 41%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan masih kurang dalam meningkatkan kualitas diri saat bekerja.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 5 dan pernyataan 6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **pemberdayaan sumber daya manusia** terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

7. Jawaban responden tentang senang dengan kondisi tempat kerja saat ini, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang menyenangi kondisi tempat bekerja saat ini.
8. Jawaban responden tentang fasilitas-fasilitas perusahaan yang cukup memadai, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 61,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan masih kurangnya fasilitas-fasilitas perusahaan yang cukup memadai.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 7 dan pernyataan 8 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Dari hasil temuan untuk seluruh indikator pernyataan angket pada variabel produktivitas kerja (Y) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan masih tergolong kurang baik. Untuk itu perlu ditingkatkan lagi, kondisi ini diperlihatkan oleh jawaban responden mayoritas kurang setuju.

4.1.3.2 Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) yang dirangkum pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X1)

No. Item	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	10,3	13	33,3	20	51,3	2	5,1	0	0	39	100%
2	2	5,1	9	23,1	18	46,2	10	25,6	0	0	39	100%
3	3	7,7	7	17,9	19	48,7	10	25,6	0	0	39	100%
4	1	2,6	9	23,1	24	61,5	5	12,8	0	0	39	100%
5	1	2,6	15	38,5	17	43,6	6	15,4	0	0	39	100%
6	1	2,6	10	25,6	24	61,5	4	10,3	0	0	39	100%
7	1	2,6	9	23,1	23	59	6	15,4	0	0	39	100%
8	3	7,7	8	20,5	19	48,7	9	23,1	0	0	39	100%
9	1	2,6	5	12,8	25	64,1	8	20,5	0	0	39	100%
10	0	0	9	23,1	26	66,7	4	10,3	0	0	39	100%

Sumber: Data diolah, 2021.

Dapat dilihat pada tabel 4.4 Skor Angket Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X1) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang tingkat kenyamanan lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang merasakan kenyamanan pada lingkungan kerja.
2. Jawaban responden tentang kebersihan ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang merasakan kenyamanan saat bekerja dikarenakan kebersihan ruangan kerja.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 1 dan pernyataan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **lingkungan kerja** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

3. Jawaban responden tentang menggunakan mesin kantor dengan benar, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang mengetahui menggunakan mesin kantor dengan benar.
4. Jawaban responden tentang berhati-hati menggunakan alat kantor saat bekerja, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 61,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurangnya berhati-hati menggunakan alat kantor saat bekerja.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **mesin dan alat-alat kantor** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

5. Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan.
6. Jawaban responden tentang selalu fokus saat melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 61,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang fokus saat melakukan pekerjaan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 5 dan pernyataan 6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **sikap** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

7. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan konsentrasi penuh, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 59%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan konsentrasi penuh.
8. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi tubuh sehat, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.

Perkebunan Nusantara IV Balimbingan tidak berusaha untuk menjaga kondisi tubuh yang sehat sehingga pekerjaan tidak terselesaikan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 7 dan pernyataan 8 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **kondisi fisik** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

9. Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 64,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan.
10. Jawaban responden tentang memahami pekerjaan yang harus dilakukan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha dalam memahami pekerjaan yang harus dilakukan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 9 dan pernyataan 10 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **kurang memiliki kecakapan dalam bekerja** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Dari hasil temuan untuk seluruh indikator pernyataan angket pada variabel keselamatan, kesehatan kerja (X1) menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan masih tergolong kurang baik. Untuk itu perlu diperbaiki lagi, kondisi ini diperlihatkan oleh jawaban responden mayoritas kurang setuju.

4.1.3.3 Gaya Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel gaya kepemimpinan yang dirangkum pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No. Item	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	12,8	13	33,3	20	51,3	1	2,6	0	0	39	100%
2	3	7,7	15	38,5	19	48,7	2	5,1	0	0	39	100%
3	3	7,7	15	38,5	20	51,3	1	2,6	0	0	39	100%
4	0	0	20	51,3	18	46,2	1	2,6	0	0	39	100%
5	0	0	17	43,6	19	48,7	3	7,7	0	0	39	100%
6	4	10,3	10	25,6	18	46,2	7	17,9	0	0	39	100%

Sumber: Data diolah, 2021.

Dapat dilihat pada tabel 4.5 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan tindakan tegas, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang memberikan tindakan yang tegas pada karyawan yang melakukan kesalahan.
2. Jawaban responden tentang pemimpin bertanggung jawab dalam memberi instruksi, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT.

Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk bertanggung jawab dalam memberi instruksi.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 1 dan pernyataan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **mampu mengambil keputusan dan bertanggung jawab** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

3. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan apresiasi, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha dalam memberikan apresiasi pada karyawannya.
4. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan perhatian, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha dalam memberikan perhatian pada karyawan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

5. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan kenyamanan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT.

Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk memberikan kenyamanan pada karyawan.

6. Jawaban responden tentang pemimpin selalu responsive dalam memberikan solusi, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk responsive dalam memberikan solusi.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 5 dan pernyataan 6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Dari hasil temuan untuk seluruh indikator pernyataan angket pada variabel gaya kepemimpinan (X2) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan masih tergolong kurang baik. Untuk itu perlu dievaluasi, kondisi ini diperlihatkan oleh jawaban responden mayoritas kurang setuju.

4.1.3.4 Disiplin

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin yang dirangkum pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Disiplin (Z)

No. Item	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	18	46,2	21	53,8	0	0	0	0	39	100%
2	3	7,7	9	23,1	17	43,6	10	25,6	0	0	39	100%
3	6	15,4	13	33,3	16	41	4	10,3	0	0	39	100%
4	2	5,1	16	41	18	46,2	3	7,7	0	0	39	100%
5	3	7,7	13	33,3	19	48,7	4	10,3	0	0	39	100%
6	1	2,6	12	30,8	18	46,2	8	20,5	0	0	39	100%

Sumber: Data diolah, 2021.

Dapat dilihat pada tabel 4.6 Skor Angket Variabel Disiplin (Z) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan sampai selesai setiap harinya, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sampai selesai setiap harinya.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 1 dan pernyataan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **ketepatan waktu** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

3. Jawaban responden tentang selalu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 41%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan.
4. Jawaban responden tentang selalu menaati peraturan untuk menerapkan protokol kesehatan selama pandemi covid-19, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurangnya menaati peraturan untuk menerapkan protokol kesehatan selama pandemi covid-19.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **kesetiaan atau patuh pada peraturan** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

5. Jawaban responden tentang selalu menggunakan alat pelindung diri dengan baik, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurangnya keinginan untuk menggunakan alat pelindung diri dengan baik.
6. Jawaban responden tentang selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 18 orang dengan

persentase 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan kurang berusaha untuk menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 5 dan pernyataan 6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **menggunakan peralatan kantor dengan baik** tidak terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Dari hasil temuan untuk seluruh indikator pernyataan angket pada variabel disiplin (Z) menyatakan bahwa disiplin karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan masih tergolong kurang baik. Untuk itu perlu ditingkatkan lagi, kondisi ini diperlihatkan oleh jawaban responden mayoritas kurang setuju.

4.1.4 Analisis Outer Model

4.1.4.1 Uji Validitas

Hasil AVE (*Average Variant Extracted*) disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel/Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Hasil Uji
Keselamatan, Kesehatan Kerja (X1)	0.788	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.817	Valid
Disiplin (Z)	0.716	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0.901	Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE (*Average Variant Extracted*) setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Keselamatan, Kesehatan Kerja (X1)	0.946	0.957	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.888	0.930	Reliabel
Disiplin (Z)	0.802	0.883	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.890	0.948	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbanch's alpha* dan *composite reliability* > 0,06. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu reliabel.

4.1.5 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengauhi (*endogen*) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (*eksogen*) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *R-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik), 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk), (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-square* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji *R-square*

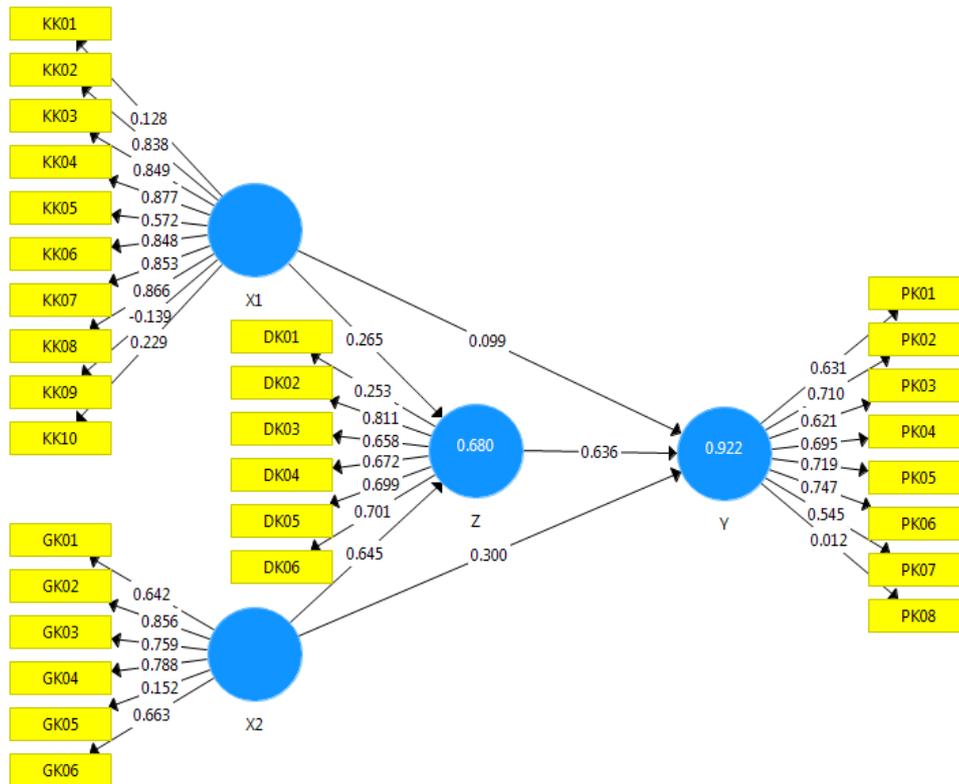
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.922	0.915

Sumber: PLS 3.00

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai *R-square* mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X dan Z sebesar 91,5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan peparuh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* dan tabel *outer loading* berikut ini:



Gambar 4.1
Path Coefficient

4.1.6.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini:

Tabel 4.10 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STEER)	P Values
X1 -> Y	-0.005	-0.009	0.082	0.067	0.947
X1 -> Z	0.600	0.593	0.120	4.990	0.000
X2 -> Y	0.469	0.469	0.116	4.055	0.000
X2 -> Z	0.255	0.255	0.109	2.336	0.020
Z -> Y	0.607	0.607	0.114	5.329	0.000

Sumber: PLS 3.00

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,005. Ini menunjukkan bahwa jika semakin menurun keselamatan, kesehatan kerja (K3), maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,947 > 0,05$, berarti keselamatan, kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
2. Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap disiplin mempunyai koefisien jalur sebesar 0,600. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik keselamatan, kesehatan kerja (K3), maka semakin tinggi disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,469. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin mempunyai koefisien jalur sebesar 0,255. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,020 < 0,05$, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
5. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,607. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

4.1.6.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.364	0.360	0.102	3.584	0.000
X2 -> Z -> Y	0.155	0.156	0.077	2.113	0.045

Sumber: PLS 3.00

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja melalui disiplin mempunyai koefisien jalur sebesar 0,364. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin mempunyai koefisien jalur sebesar 0,155. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,045 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini adalah pembahasan dari analisis hasil temuan penelitian ini sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar $-0,005$. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,947 > 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,067$ dan t_{tabel} $2,022$, dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,067 < 2,022$). Hal ini berarti keselamatan, kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pesik, 2018) yang menyimpulkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Keselamatan, kesehatan kerja (K3) sangat berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berhubungan dengan teknis dan lingkungan, dimana faktor teknis dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan perusahaan. Selain faktor manusia faktor teknis dan lingkungan sangat berpengaruh terhadap kemungkinan kecelakaan. Seperti adanya kondisi yang tidak aman, licin, mesin-mesin dan peralatan terawat dengan baik dan faktor lingkungan. Artinya, latar belakang masalah tidak sesuai dengan hasil penelitian, hal ini menunjukkan bahwa penelitian tersebut masih penelitian awal saja.

Dapat dilihat pada pernyataan angket keselamatan, kesehatan kerja (K3), terlihat dari hasil responden mayoritas menjawab kurang setuju. Salah satu pernyataannya pada bagian “memahami pekerjaan yang harus dilakukan” mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 66,7%.

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin rendahnya keselamatan, kesehatan kerja (K3) yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan maka produktivitas kerja semakin menurun, dimana karyawan akan mengalami keterhambatan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja akan semakin menurun.

Bila dilihat dari hasil penelitian tidak ada pengaruh keselamatan, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut penulis hal ini bertolak belakang dengan keadaan perusahaan, dimana kondisi ini perusahaan telah memberikan peralatan yang dibutuhkan. Ada kemungkinan pihak perusahaan tidak melakukan pengawasan, dan tidak memberitahu bahwa alat-alat tersebut tersedia. Sehingga karyawan tidak mengetahui ketersediaan alat tersebut, atau pihak karyawan yang tidak mau menerapkan peraturan dengan baik. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan lebih bijak lagi, dimana pengawasan pada program keselamatan, kesehatan kerja perusahaan masih perlu evaluasi serta ditingkatkan lagi.

4.2.2 Pengaruh Keselamatan, kesehatan kerja (K3) Terhadap Disiplin

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,600. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,990 dan t_{tabel} 2,022, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,990 > 2,022$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal

ini berarti keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pesik, 2018) yang menyimpulkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Keselamatan, kesehatan kerja (K3) sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berhubungan dengan kedisiplinan dan sumber daya manusia, dimana memiliki rasa tanggung jawab dalam hal menerapkan peraturan yang diberikan oleh perusahaan demi berjalannya dengan baik sistem keselamatan kesehatan kerja (K3), serta faktor manusia dalam kecelakaan kerja menyangkut pada beban kerja yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan/jam kerja, tidak terampil dalam mengoperasikan peralatan serta bekerja dengan tidak baik dan dalam tekanan. Artinya, latar belakang masalah sesuai dengan hasil penelitian.

Namun pada pernyataan angket keselamatan, kesehatan kerja (K3), terlihat dari hasil responden mayoritas menjawab kurang setuju. Salah satu pernyataannya pada bagian “selalu menggunakan alat pelindung diri dengan baik” mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7%.

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin. Artinya, bahwa dengan semakin baiknya keselamatan, kesehatan kerja (K3) yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan maka disiplin karyawan akan semakin baik, dimana karyawan yang diberikan jaminan keselamatan, kesehatan kerja (K3) sesuai

dengan yang dibutuhkan maka karyawan tersebut akan semakin giat untuk melakukan pekerjaannya sehingga disiplin karyawan akan semakin baik.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,469. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,055 dan t_{tabel} 2,022, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,055 > 2,022$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asri Warnanti, 2015) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Gaya kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan produktivitas kerja, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan kepedulian, dimana sikap utama seorang pemimpin untuk memberi inspirasi, keyakinan dan dukungan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artinya, latar belakang masalah sesuai dengan hasil penelitian.

Namun pada pernyataan angket gaya kepemimpinan, terlihat dari hasil responden mayoritas menjawab kurang setuju. Salah satu pernyataan nya pada

bagian “pemimpin selalu responsive dalam memberikan solusi” mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 46,2%.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baiknya gaya kepemimpinan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada karyawan sehingga karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya serta senantiasa akan mengikuti peraturan yang terdapat pada kantor.

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,255. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,020 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,336 dan t_{tabel} 2,022, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,336 > 2,022$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asri Warnanti, 2015) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Gaya kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan

inspirasi, dimana mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana dapat memberikan sesuatu yang baik untuk kedisiplinan karyawan. Artinya, latar belakang masalah sesuai dengan hasil penelitian.

Namun pada pernyataan angket gaya kepemimpinan, terlihat dari hasil responden mayoritas menjawab kurang setuju. Salah satu pernyataannya pada bagian “pemimpin selalu memberikan tindakan tegas” mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 51,3%.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin. Artinya, semakin baiknya gaya kepemimpinan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan maka disiplin karyawan semakin baik, dimana pemimpin memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan sehingga karyawan akan terinspirasi dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

4.2.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,607. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,329 dan t_{tabel} 2,022, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,329 > 2,022$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Faslah & Savitri, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Disiplin sangat berperan dalam menentukan produktivitas kerja, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa disiplin berhubungan dengan sanksi hukum dan ketegasan, dimana sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Demikian juga ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan agar produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik. Artinya, latar belakang masalah sesuai dengan hasil penelitian.

Namun pada pernyataan angket disiplin, terlihat dari hasil responden mayoritas menjawab kurang setuju. Salah satu pernyataan nya pada bagian “selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 53,8%.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baiknya disiplin karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik, dimana karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian

pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada, dan memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan tetap meningkat.

4.2.6 Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas

Kerja Melalui Disiplin

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,364. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,584 dan t_{tabel} 2,022, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,584 > 2,022$). Hal ini berarti keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinuhaji 2019) menyimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin.

Keselamatan kesehatan kerja berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini keselamatan kesehatan kerja berhubungan dengan disiplin, dimana peran pemimpin dibutuhkan, seperti melakukan perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukungan, penginformasian serta pengevaluasian, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja dengan baik. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan keselamatan kesehatan kerja karyawan karena sdm merupakan aset

yang mendukung kelancarannya perusahaan juga. Ketika perusahaan sudah memberikan fasilitas yang dapat menjamin keselamatan kesehatan kerja karyawan, harapannya karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja dengan baik. Artinya, latar belakang masalah sesuai dengan hasil penelitian.

Namun pada pernyataan angket keselamatan kesehatan kerja, terlihat dari hasil responden mayoritas menjawab kurang setuju. Salah satu pernyataannya pada bagian “berhati-hati menggunakan alat kantor saat bekerja” mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 61,5%. Sedangkan untuk pernyataan angket disiplin, terlihat dari responden mayoritas menjawab kurang setuju pada bagian pernyataan “bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan” mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase 43,6%.

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin. Artinya, bahwa dengan semakin baiknya keselamatan, kesehatan kerja (K3) yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik dengan disiplin karyawan yang akan semakin baik juga, dimana karyawan yang diberikan jaminan keselamatan, kesehatan kerja (K3) sesuai dengan yang dibutuhkan maka karyawan tersebut akan semakin giat untuk melakukan pekerjaannya sehingga disiplin karyawan akan semakin baik sebagai mediating variabel produktivitas kerja.

4.2.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,155. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,045 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,113 dan t_{tabel} 2,022, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,113 > 2,022$). Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asri Warnanti 2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin.

Gaya kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan produktivitas kerja, dimana seorang pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya atau karyawan sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi, yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan. Artinya, latar belakang masalah sesuai dengan hasil penelitian.

Namun pada pernyataan angket gaya kepemimpinan, terlihat dari hasil responden mayoritas menjawab kurang setuju. Salah satu pernyataan nya pada bagian “pemimpin selalu memberikan perhatian” mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 51,2%. Sedangkan untuk pernyataan angket disiplin, terlihat dari responden mayoritas menjawab kurang setuju pada bagian pernyataan “pemimpin selalu memberikan kenyamanan” mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7%.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui. Artinya, semakin baiknya gaya kepemimpinan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik dengan disiplin karyawan yang akan semakin baik juga, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada karyawan sehingga karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaanya serta senantiasa akan mengikuti peraturan yang terdapat pada kantor, sehingga disiplin karyawan akan semakin baik sebagai mediating variabel produktivitas kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di era pandemi covid-19 dimediasi dengan disiplin karyawan pada bagian operasional PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan adalah sebagai berikut:

1. Secara langsung keselamatan, kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Oleh karena itu, pengawasan secara langsung kepada karyawan harus dilakukan secara terus menerus.
2. Secara langsung keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Untuk itu, pelaksanaan keselamatan, kesehatan kerja (K3) perlu dilakukan secara konsisten sehingga disiplin karyawan dapat meningkat.
3. Secara langsung gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Berkenaan karena itu, gaya kepemimpinan yang sudah sesuai dengan kondisi karyawan agar dapat dipertahankan, sehingga produktivitas kerja karyawan tetap terjaga dan meningkat.

4. Secara langsung gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan dengan baik dipertahankan dan disesuaikan dengan kondisi karyawan agar disiplin kerja dapat meningkat.
5. Secara langsung disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Dengan demikian, disiplin yang sudah baik agar terus dipelihara, sehingga produktivitas kerja dapat dipertahankan dengan posisi yang tinggi.
6. Secara tidak langsung keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Dengan kata lain disiplin berperan sebagai mediator antara keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti pelaksanaan keselamatan, kesehatan kerja (K3) yang baik dapat meningkatkan disiplin yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.
7. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan. Dengan kata lain disiplin berperan sebagai mediator antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan disiplin karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan bagian operasional melakukan inspeksi ke lapangan untuk melihat atau meningkatkan sampai dimana kedisiplinan karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya memberi reward & punishment untuk mematuhi kedisiplinan karyawan.
3. Sebaiknya seluruh karyawan melaksanakan standar operasional prosedur perusahaan.
4. Ada baiknya petugas kesehatan melakukan pemeriksaan kesehatan pada karyawan secara berkala.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang hanya 39 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada bagian operasional yang mana hanya satu bagian dari banyak bagian lainnya, yang juga banyak terdapat kegiatan

manajemen sumber daya manusia seperti: bagian produksi, dan keseluruhan bagian.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui angket terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam angketnya, keterbatasan waktu responden dalam pengisian angket, responden tidak ikhlas dalam memberikan pernyataan pada angket tersebut, dan faktor jenuh dengan banyaknya pernyataan karena dengan tidak ada kepentingannya.
4. Untuk hasil penelitian pada K3 yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, penulis melakukan wawancara kembali dengan tiga orang karyawan/responden. Bahwa karyawan memang benar dituntut untuk produktif, bukan hanya karena adanya program K3 atau faktor lainnya. Hal tersebut karena karyawan belum memahami secara maksimal tentang program K3 selama covid-19 ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Pangestu. 2016. *“Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap (Studi Kasus Pada PT . Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park) Jurusan Manajemen 1437 H / 2016 M.”* Skripsi.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Asri Warnanti. 2015. *“Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Ilmiah Manajemen 12(02): 1–12.*
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, And Abdul Rahmat. 2017. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran”*.
- Diningsih, Indria Primiaty. 2021. *“Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan”*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Emron Edison. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Faslah, Roni, And Meghar Tremtari Savitri. 2017. *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.”* Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB) 1(2): 40–53.
- Fata, Rezha. 2013. *“Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan”*.
- Hidayatulloh, Nicky Putra. 2017. *“Hubungan Antara Semangat Kerja Dengan Disiplin Penerapan K3 Pada Karayawan Pln Rayon Magelang.”*
- Imam Ghozali & Henky Laten. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0*. Semarang: Undip.
- Jufrizen. 2018. *“Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”* The National Conferences Management And Business (NCMAB): 405–24.
- Jufrizen, And Fadilla Puspita Hadi. 2021. *“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.”* Jurnal Sains Manajemen 7(1): 35–54.
- Khair, Hazmanan. 2018. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.”* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 59–70.
- Krisyanto, Edy. 2019. *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan.”* Jurnal Semarak 2(3): 31–45.
- Parashakti, Ryani Dhyan, And Dede Irfan Setiawan. 2019. *“Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang.”* Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis 10(1).
- Pesik, Kamang K, Genita G Lumintang, Universitas Sam, And Ratulangi Manado. 2018. *“Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap*

- Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado Effect Of Work Safety And Work Disciplination On Employee Productivity Of PT. PLN (Persero) Manado Area.*” Jurnal EMBA 6(4): 2928–37.
- Putra, Angga Ananda. 2012. “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Pekanbaru.*” Repository.Unri.Ac.Id: 1–15.
- Rafidah. 2017. “*Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Upt Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara Tahun 2017.*”
- Rara Dinara Putri. 2020. “*Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Unit Lubuk Dalam, Kabupaten Siak).*” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 7: 1–13.
- Sedarmayanti. 2018. “*Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*”. CV. Mandar Maju.
- Sinuhaji, Effendi. 2019. “*Manajemen Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*” *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu* 7(2): 11–15.
- Siswoyo Haryono. 2017. “*Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PL*”S. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Sugiono. 2017. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*”. Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2019. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta.
- Tirtayasa, Satria. 2020. “*Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.*” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 120–35.
- Triyono, Bruri. 2014. “*Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).*” :163.
- Yanur Mochammad Yusuf, Asmara Indahingwati. 2016. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.*” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 39(2): 141–48.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rizki Wulanita Batubara memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan . Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program studi Magister Manajemen program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Dimediasi Dengan Disiplin Karyawan pada Bagian Operasional PTPN IV Balimbingan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca pertanyaan secara teliti dan jawablah dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.
2. Kerahasiaan jawaban anda dijamin oleh peneliti.
3. Apabila anda telah selesai mengerjakan, periksa kembali jangan sampai ada pertanyaan yang terlewatkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih atas ketersediaan anda mengisi kuesioner.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (Skor 5)
S = Setuju (Skor 4)
KS = Kurang Setuju (Skor 3)
TS = Tidak Setuju (Skor 2)
STS= Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

1. VARIABEL KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan kerja						
1	Tingkat kenyamanan lingkungan kerja membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.					
2	Kebersihan ruangan kerja menjadikan saya enjoy melakukan pekerjaan yang saya tangani.					
Mesin dan alat-alat kantor						
3	Saya menggunakan mesin kantor yang disediakan perusahaan dengan benar.					
4	Saya berhati-hati menggunakan alat kantor pada saat bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.					
Sikap						
5	Saya bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan.					
6	Saya selalu fokus saat melakukan pekerjaan.					
Kondisi fisik						
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan konsentrasi penuh.					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi tubuh yang sehat.					
Kurang memiliki kecakapan dalam bekerja						
9	Saya bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan dengan benar.					
10	Saya memahami pekerjaan yang harus saya lakukan.					

2. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Mampu mengambil keputusan dan bertanggung jawab						
1	Pemimpin saya selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.					
2	Pemimpin saya bertanggung jawab dalam memberikan instruksi kerja kepada anggota secara jelas.					
Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota						
3	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan apresiasi atas hasil kerja anggotanya.					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian.					
Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja						
5	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja yang kondusif.					
6	Jika ada masalah, pemimpin saya sangat responsif dalam memberikan solusi.					

3. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Perbaikan terus menerus						
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.					
Peningkatan hasil mutu pekerjaan						
3	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
4	Dalam bekerja Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
Pemberdayaan sumber daya manusia						
5	Saya selalu meningkatkan kemampuan saya dengan mengikuti setiap pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.					
6	Saya selalu meningkatkan kualitas diri dalam bekerja.					
Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan						
7	Saya senang dengan kondisi tempat kerja saya saat ini.					
8	Dengan adanya fasilitas-fasilitas perusahaan yang cukup memadai, menjadikan saya enjoy melakukan pekerjaan yang saya tangani.					

4. VARIABEL DISIPLIN KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan waktu						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sampai selesai setiap harinya.					
Kesetiaan atau patuh pada peraturan						
3	Saya selalu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.					
4	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan, seperti menerapkan protokol kesehatan dengan baik selama pandemi covid-19 sekarang ini.					
Menggunakan peralatan kantor dengan baik						
5	Saya selalu menggunakan alat pelindung diri dengan baik disaat bekerja.					
6	Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik.					

LAMPIRAN 2 : DISTRIBUSI SKOR JAWABAN RESPONDEN

1. VARIABEL KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,1	5,1	5,1
	3,00	20	51,3	51,3	56,4
	4,00	13	33,3	33,3	89,7
	5,00	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	25,6	25,6	25,6
	3,00	18	46,2	46,2	71,8
	4,00	9	23,1	23,1	94,9
	5,00	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	25,6	25,6	25,6
	3,00	19	48,7	48,7	74,4
	4,00	7	17,9	17,9	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	12,8	12,8	12,8
	3,00	24	61,5	61,5	74,4
	4,00	9	23,1	23,1	97,4
	5,00	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	15,4	15,4	15,4
	3,00	17	43,6	43,6	59,0
	4,00	15	38,5	38,5	97,4
	5,00	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	10,3	10,3	10,3
	3,00	24	61,5	61,5	71,8
	4,00	10	25,6	25,6	97,4
	5,00	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	15,4	15,4	15,4
	3,00	23	59,0	59,0	74,4
	4,00	9	23,1	23,1	97,4
	5,00	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	23,1	23,1	23,1
	3,00	19	48,7	48,7	71,8
	4,00	8	20,5	20,5	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	20,5	20,5	20,5
	3,00	25	64,1	64,1	84,6
	4,00	5	12,8	12,8	97,4
	5,00	1	2,6	2,6	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	10,3	10,3	10,3
	3,00	26	66,7	66,7	76,9
	4,00	9	23,1	23,1	100,0
Total		39	100,0	100,0	

2. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,6	2,6	2,6
	3,00	20	51,3	51,3	53,8
	4,00	13	33,3	33,3	87,2
	5,00	5	12,8	12,8	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,1	5,1	5,1
	3,00	19	48,7	48,7	53,8
	4,00	15	38,5	38,5	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,6	2,6	2,6
	3,00	20	51,3	51,3	53,8
	4,00	15	38,5	38,5	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,6	2,6	2,6
	3,00	18	46,2	46,2	48,7
	4,00	20	51,3	51,3	100,0
	Total		39	100,0	100,0

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	7,7	7,7	7,7
	3,00	19	48,7	48,7	56,4
	4,00	17	43,6	43,6	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	17,9	17,9	17,9
	3,00	18	46,2	46,2	64,1
	4,00	10	25,6	25,6	89,7
	5,00	4	10,3	10,3	100,0
Total		39	100,0	100,0	

3. VARIABEL DISIPLIN (Z)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	21	53,8	53,8	53,8
	4,00	18	46,2	46,2	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	25,6	25,6	25,6
	3,00	17	43,6	43,6	69,2
	4,00	9	23,1	23,1	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	10,3	10,3	10,3
	3,00	16	41,0	41,0	51,3
	4,00	13	33,3	33,3	84,6
	5,00	6	15,4	15,4	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	7,7	7,7	7,7
	3,00	18	46,2	46,2	53,8
	4,00	16	41,0	41,0	94,9
	5,00	2	5,1	5,1	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	10,3	10,3	10,3
	3,00	19	48,7	48,7	59,0
	4,00	13	33,3	33,3	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	20,5	20,5	20,5
	3,00	18	46,2	46,2	66,7
	4,00	12	30,8	30,8	97,4
	5,00	1	2,6	2,6	100,0
Total		39	100,0	100,0	

4. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	7,7	7,7	7,7
	3,00	21	53,8	53,8	61,5
	4,00	13	33,3	33,3	94,9
	5,00	2	5,1	5,1	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	20,5	20,5	20,5
	3,00	18	46,2	46,2	66,7
	4,00	12	30,8	30,8	97,4
	5,00	1	2,6	2,6	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	17,9	17,9	17,9
	3,00	17	43,6	43,6	61,5
	4,00	13	33,3	33,3	94,9
	5,00	2	5,1	5,1	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	10,3	10,3	10,3
	3,00	18	46,2	46,2	56,4
	4,00	15	38,5	38,5	94,9
	5,00	2	5,1	5,1	100,0
Total		39	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	17,9	17,9	17,9
	3,00	15	38,5	38,5	56,4
	4,00	16	41,0	41,0	97,4
	5,00	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	12,8	12,8	12,8
	3,00	16	41,0	41,0	53,8
	4,00	14	35,9	35,9	89,7
	5,00	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,1	5,1	5,1
	3,00	18	46,2	46,2	51,3
	4,00	15	38,5	38,5	89,7
	5,00	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,6	2,6	2,6
	3,00	24	61,5	61,5	64,1
	4,00	11	28,2	28,2	92,3
	5,00	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
KEBUN BALIMBINGAN

SURAT PENGANTAR SURAT

No. : Bal / SPS / 21 / I / 2021

DARI : Balimbingan

Kepada : UPT Pengawasan Tenaga
Kernu
Di Pemasang Karaman

No. Urut	Isi	Banyaknya	Keterangan / Catatan
1.	Bal / x / P21C3 / 12 / I / 2021 Bal / x / P21C3 / 13 / I / 2021 Laporan integrasi P21C3 TTTWulan dan tahunan	154 154	



Tgl.
Oleh
T. Tangan
Sisgican

Setelah ditanda tangani
(tanda terima) dan dicap
harap 1 copy dikembalikan
kepada kami (pengirim)

Pengirim

27-01-2021
(.....)

LAPORAN
KEGIATAN P2K3 TAHUNAN



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT USAHA BALIMBINGAN
TAHUN 2020



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT USAHA BALIMBINGAN**



LAPORAN P2K3

Balimbingan, Januari 2021

Nomor : BAL/X/P2K3/12 / I/2021
Lampiran : ada
Hal : **Laporan Kegiatan P2K3 Tahun 2020**

Kepada Yth.

**UPT Pengawasan Tenaga Kerja
Jln. Musyawarah NO.109**

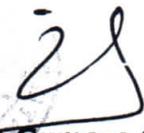
Di_

Pematang Siantar

Dengan Hormat,

Bersama ini kami sampaikan Laporan Kegiatan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan untuk periode tahun 2020 sebagai bagian dari kewajiban kami untuk melaporkan kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan secara periodik setiap 1 tahun sekali sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara Nomor Kep. 120 - 7/DTKT/SU/2018 tanggal 29 Juni 2018 Pengesahan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan Dengan ini kami kirimkan Laporan kegiatan P2K3 tahun 2020 dari Unit Usaha Balimbingan.

Demikian hal yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari pihak bapak / ibu kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Ipan Gumara Siahaan
Manajer Unit



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT USAHA BALIMBINGAN**



LAPORAN P2K3

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Daftar Laporan Tahun 2020.

Lampiran 2 : Laporan Pengurus Unit Usaha Balimbingan.

Lampiran 3 : Program Kerja dan Realisasi Program P2K3 Unit Usaha Balimbingan.

Lampiran 4 : Rekapitulasi Kecelakaan Kerja.

Lampiran 5 : Laporan Kecelakaan Kerja Unit Usaha Balimbingan.

Sekretariat P2K3 PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan
Desa Balimbingan, Kecamatan Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun
Tel. 0622-7562218, Facs. 0622-7562218 Kode Pos 21181



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT USAHA BALIMBINGAN**



LAPORAN P2K3

A. IDENTITAS PERUSAHAAN

Nama Perusahaan / Pemrakarsa : **PT Perkebunan Nusantara IV
Unit Usaha Balimbingan**

Jenis Badan Hukum : Perseroan Terbatas (PT)

Alamat Perusahaan : Desa Balimbingan, Kecamatan Tanah Jawa,
Kabupaten Simalungun

Nomor Telepon : (0622) 7562218

Nomor Fax : (0622) 7562218

E-mail : balimbingan@ptpn4.co.id

Status Permodalan : Penanaman Modal Pemerintah (PMP)

Bidang Usaha dan atau Kegiatan : Perkebunan Kelapa Sawit (Terintegrasi)

SK Kepengurusan P2K3 : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Simalungun Nomor:
..... tentang
(Lampiran 1)

Penanggung Jawab : Ipan Gumara Siahaan (**Ketua**)
Fadmi Anafoni (**Ketua I P2K3**)
Joki Lesmana (**Sekretaris P2K3**)



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT USAHA BALIMBINGAN**



LAPORAN P2K3

**B. LAPORAN KEGIATAN P2K3 UNIT USAHA BALIMBINGAN
PERIODE TAHUN 2020.**

LAPORAN TAHUNAN KEGIATAN P2K3			
Tahun 2020			
1.	Nama Perusahaan	:	PTPN IV UNIT USAHA BALIMBINGAN
2.	Alamat	:	Desa Balimbingan, Kecamatan Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun
3.	Jumlah Tenaga Kerja Unit Usaha Balimbingan	:	Laki-laki 242 Perempuan 55
	- Unit Usaha Balimbingan	:	
	Staff	:	
	➤ Laki-laki	:	7
	➤ Perempuan	:	1
	SKU – B	:	
	➤ Laki-laki	:	235
	➤ Perempuan	:	54
4.	P2K3 dibentuk tanggal	:	Daftar Terlampir
5.	Jumlah Pengurus	:	(Struktur organisasi terlampir)
6.	Jabatan dalam Perusahaan	:	Karyawan
7.	Keanggotaan P2K3	:	Tetap/ Berganti (tidak ada)
8.	Bila berganti / tidak tetap, berapa lama masa penggantian	: Bulan / Tahun Sesuai masa dinas keanggotaan
9.	Kebijakan K3 / Safety Policy	:	Ada / Tidak ada
10.	Pelaksanaan Kegiatan	:	
	a. Program K3	:	Ada / Tidak ada
	b. Pelaksanaan Evaluasi K3, meliputi:	:	Dilakukan / Tidak dilakukan
	➤ Proses produksi	:	(√ / ✗)
	➤ Peralatan Mesin	:	(√ / ✗)
	➤ Alat Pelindung Diri (APD)	:	(√ / ✗)
	➤ Tenaga Kerja	:	(√ / ✗)
	➤ Pencegahan Kebakaran	:	(√ / ✗)
	➤ Lingkungan	:	(√ / ✗)
	c. Analisa Kecelakaan	:	Dilakukan / Tidak dilakukan
	d. Pelaporan dan pendataan kecelakaan	:	Dilakukan / Tidak dilakukan
	e. Apakah P2K3 melaksanakan:	:	

Sekretariat P2K3 PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan
Desa Balimbingan, Kecamatan Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun
Tel. 0622-7562218, Facs. 0622-7562218 Kode Pos 21181



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT USAHA BALIMBINGAN**

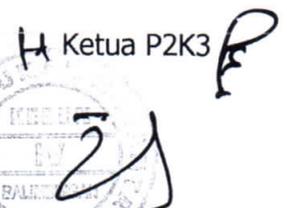


LAPORAN P2K3

➤ Latihan K3	:	Ya / Tidak
➤ Penyuluhan K3	:	Ya / Tidak
➤ Ceramah K3 bagi karyawan	:	Ya / Tidak
f. Apakah diadakan rapat anggota secara rutin	:	Ya / Tidak
g. Apakah disusun jadwal persidangan secara tetap	:	Ya / Tidak
h. Apakah hasil putusan sidang di arsipkan / di dokumentasikan	:	Ya / Tidak
i. Apakah hasil putusan sidang selalu di follow up	:	Ya / Tidak
j. Apakah diadakan inspeksi lapangan	:	Ya / Tidak
➤ Kerjasama antara unit (berapa kali dalam 1 tahun)	:	4 Kali
➤ Sesudah terjadi kecelakaan	:	Ya / Tidak
k. Kerjasama antara unit dalam masalah K3	:	Aktif / Tidak-aktif
l. Partisipasi anggota P2K3	:	Aktif / Tidak-aktif
m. Koordinasi dalam kegiatan P2K3 dengan badan / instansi lain	:	Aktif / Tidak-aktif
n. Rekomendasi kepada pimpinan	:	Aktif / Tidak-aktif
11. Hambatan	:	
12. Saran	:	

Balimbingan, (26 /01/2021)

**PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (P2K3)
UNIT USAHA BALIMBINGAAN**

H Ketua P2K3

Ipan Gumara Siahaan
Manajer Unit

Sekretaris P2K3

Joki Lesmana
Ahli K3 Umum



FORMULIR
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

No. Dokumen : FM - 4.3.5 - 03

No. Revisi : 02
Halaman : 1 dari 1

PELAPORAN DAN PERMINTAAN PERBAIKAN

No. Salinan :
Status :

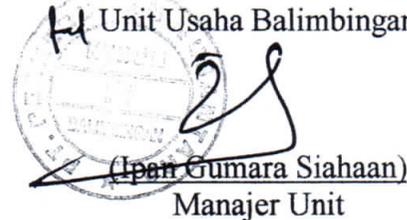
LAPORAN TAHUNAN K3

1. Angka Kecelakaan Di Tempat Kerja
 - 1.1. Jumlah kecelakaan kerja : 22 org
 - 1.2. Jenis kecelakaan
 - Luka Ringan : 22 org
 - Luka Berat : Nihil
 - Cacat : Nihil
2. Jumlah Klaim kecelakaan kerja : Nihil
3. Prestasi Penghargaan K3
 - 3.1. Penghargaan "Kecelakaan Nihil" (Zero Accident) : Ada / Tidak Ada
 - 3.2. Eksternal Audit SMK3 : Sertifikat Bendera Emas / Sertifikat Bendera Perak / Pembinaan
4. Pencapaian target dari program kerja :
 - 4.1. Pemasangan Rambu-rambu Peringatan K3 = 90 %
 - 4.2. Penyediaan Alat Pelindung Diri Untuk Tahun 2020 = 100 %
 - 4.3. Pelaksanaan Kegiatan Inspeksi = 100 %
 - 4.4. Pelatihan Bakortiba dan P3K = 100 %
 - 4.5. Pemeriksaan Kesehatan tahun 2020 = 100 %
 - 4.6. Penyebarluasan Informasi K3 = 90 %
 - 4.7. External Audit = 94,58%
 - 4.8. Evaluasi Kinerja K3 = 100 %
 - 4.9. Tinjauan Ulang Manajemen (RTM) = 90 %
 - 4.10. Pembuatan / Penyebarluasan Prosedur K3 = 100 %
5. Dan Lain-lain
Permintaan Alat Pelindung Diri (APD) Tahun 2020 agar disesuaikan dengan Setandart Nasional Indonesia (SNI) Sehingga Pekerja merasa nyaman dan terganggu menggunakannya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

Balimbingan, - Januari 2021

Panitia Pembina

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Unit Usaha Balimbingan


(Ipan Gumara Siahaan)
Manajer Unit



**LAPORAN TAHUNAN KINERJA
PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(P2K3)
TAHUN 2020**

1. ANGKA KECELAKAAN DI TEMPAT KERJA.

Jumlah kecelakaan kerja	:	22 org
Jenis kecelakaan		
- Luka Ringan	:	22 org
- Luka Berat	:	Nihil
- Cacat	:	Nihil

2. JUMLAH KLAIM KECELAKAAN KERJA : Nihil

3. PRESTASI PENGHARGAAN K3

Penghargaan Zerro Accident	= Zerro Accident Tahun 2006
Eksternal Audit SMK3	= Sertifikat dan Bendera Emas Tahun 2006 (86 %)
Lain – lain	= Penghargaan dari Gubernur Sumatera Utara dalam Bulan K3 Tahun 2006
Eksternal Audit SMK3	= Sertifikat dan Bendera Emas Tahun 2009 (87 %)
Eksternal Audit SMK3	= Sertifikat dan Bendera Emas Tahun 2012 (93 %)
Eksternal Audit SMK3	= Sertifikat dan Bendera Emas Tahun 2015 (95 %)
Eksternal Audit SMK3	= Sertifikat dan Bendera Emas Tahun 2018 (95 %)

4. PENCAPAIAN TARGET PROGRAM KERJA

Rapat Bulanan	= 100 %
Laporan Triwulan	= 100 %
Laporan Tahunan	= 100 %
Brifing	= 98 %
Diskusi	= 100 %
Pemeliharaan Rambu K3	= 92 %

Pelaksanaan Kerja Tim

- Tim Manajemen Resiko	= 100 %
- Tim Bakortiba / Tanggap Darurat	= 90 %
- Pengisian Ulang APAR	= 100 %
- Tim Inspeksi Bulanan Tempat Kerja	= 100 %
- Tim Inspeksi Bulanan APAR	= 100 %
- Tim Inspeksi Rambu-rambu K3	= 100 %
- Tim Inspeksi Bulanan Obat P3K	= 100 %



SISTIM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(SMK3)
UNIT USAHA BALIMBINGAN



LAPORAN TAHUNAN KINERJA
PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(P2K3)
TAHUN 2020

Pelatihan

- Bakortiba & Tanggap Darurat	= 90 %
- P3K	= 90 %
- Evaluasi	= 100 %
- Ahli K3	= 100 %
- Pengenalan K3	= 100 %
- Audit Internal	= 90 %
- Operator Las	= Program Kantor Pusat
- Operator Listrik	= Program Kantor Pusat
- Operator B3 & Bahan Kimia	= Program Kantor Pusat

Audit Eksternal = 95 %

Rapat Tinjauan Manajemen = 100 %

Panitia Pembina
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Unit Usaha Balimbingan

H Ketua

Ipan Gumara Siahaan
Manajer Unit

Sekretaris

Joki Lesmana
AK3 Umum

LAPORAN

REKAPITULASI KEJADIAN KECELAKAAN KERJA UNIT USAHA BALIMBINGAN

Tahun : 2020

No.Rev : 02

No	Tanggal Catatan kecelakaan kerja	Kejadian Kecelakaan Kerja	Data Korban		Waktu dan Tempat Kejadian			Sumber penyebab	Pertolongan yang telah diberikan	Kondisi korban saat ini	Catatan
			Nama	Dept	Tanggal	Jam	Lokasi				
1		N I L I L									
2	03 Feb 2020	Dada terkena gila	Mulyono	Tanaman	03 Feb 2020	12.45 Wib	96 AD Afd II	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
3	05 Feb 2020	Pinggangnya terkena Buah	Faisal Hamjali	Tanaman	05 Feb 2020	09.15 Wib	96 AC Afd II	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
4	05 Feb 2020	Tangan sebelah kanan kena Egrek	Suhardi	Tanaman	05 Feb 2020	09.25 Wib	96 BD Afd III	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
5	26 Feb 2020	Jari tangan sebelah kiri luka terkena duri, pelepah sawit.	Alwiadi	Tanaman	26 Feb 2020	08.00 WIB	96 CF Afd IV	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
6	02 Mart 2020	Tangan sebelah kanan terkena duri	Rudi	Tanaman	02 Mart 2020	07.30 Wib	96 V Afd II	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
7	10 Mart 2020	Pelipis sebelah kanan luka Robek akibat terkena punggung kampak	Piton Siregar	Tanaman	10 Mart 2020	14.00 Wib	94 J, Afd I	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
8	21 Mart 2020	Jatuh dari kereta saat melansir Buah	Sugondo Ali Saputra	Tanaman	21 Mart 2020	13.30 Wib	96 AV Afd II	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
9	23 Mart 2020	Tangan sebelah kiri digit ular	Dedi Sopian	Tanaman	23 Mart 2020	09.30 Wib	95 AC Afd III	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
10	06 April 2020	Punggung luka Robek	Piton Johannes Siregar	Tanaman	06/04/2020	09.15 Wib	Blok: 94 A, Afd I	Terkena kuncian alloy stik	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
11	19 Mei 2020	Luka Robek diatas Pelipis Mata	Edi Sukanto	Linmas	19 Mei 2020	09.15 Wib	Blok: 96 BA, Afd III	Jatuh dari kereta, karna jalan licin dan berbatu	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
12	05 Juni 2020	Kepala ketimpa pelepah kelapa sawit	Jekson Sitanggang	Tanaman	05 Juni 2020	09.00 Wib	Blok: 95 BN, Afd IV	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
13	29 Juni 2020	Mata sebelah kanan terkena brondolan, pada saat memanen	Miswadi	Tan Afd II	29 Juni 2020	10.00 Wib	Blok: 96 AV	Kurang hati-hati saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
14	11 Juli 2020	Kaki sebelah kiri terkena duri, padi, saat memuat sawit	Jalallundin	Tan Afd II	11 Juli 2020	08.00 Wib	Blok: 96 K	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
15	05 Agustus 2020	Luka pada kaki kanan dan jari tangan, pada saat membongkar gudang pupuk	Risdon Tumanggor	Tehnik	05 Agustus 2020	09.00 Wib	Afd IV	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
16	05 Agustus 2020	Luka pada kaki kanan dan jari tangan, pada saat membongkar gudang pupuk	Risdon Tumanggor	Tehnik	05 Agustus 2020	09.00 Wib	Afd IV	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
17	09 September 2020	Mata sebelah kiri nyeri, akibat kejatuhan sampah kelapa sawit	Indra	Tan Afd II	09 September 2020	08.30 Wib	Blok 96 AB	Kelalaian pada saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
18	22 September 2020	Tangan kanan tertimpah pelepah Kepapa sawit	Durman Firman Tampubolon	Tanaman	22 September 2020	07.00 Wib	Blok 96 BY	Kurang hati-hati saat bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah sehat	
19	15 Okt 2020	Mata kemasukan debu saat mengekrek	Suratmin	Tanaman	15 Okt 2020	11.15 Wib	Afd III, Blok 96 BU	Kurang hati-hati dalam bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah Sehat	
20	02 Nop 2020	Leher terluka akibat terkena kunci Alloy Stik	Joni Warah	Tanaman	02 Nop 2020	07.30 Wib	Afd II, Blok 96 M	Kurang hati-hati dalam bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah Sehat	
21	07 Nop 2020	Jari kelingking kiri, terkena duri	Yantoni	Tanaman	07 Nop 2020	06.00 Wib	Afd II, Blok 96 K	Kurang hati-hati dalam bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah Sehat	
22	07 Des 2020	Mata sebelah kanan terkena sampah kelapa sawit	Hallason Sinaga	Tanaman	07 Des 2020	03.00 Wib	Afd IV, Blok 96 CT	Kurang hati-hati dalam bekerja	Membawa ke rumah sakit	Sudah Sehat	

Indeks Kecelakaan Tahun 2020

- Jumlah Karyawan = 297 Orang
- Jumlah Jam kerja 1 Tahun (1 Januari 2020 s/d 31 Desember 2020) = 2212 Jam
- Jumlah Kecelakaan (1 Januari 2020 s/d 31 Desember 2020) = 22 Kali
- Jumlah hari hilang akibat kecelakaan kerja (1 Januari 2020 s/d 31 Desember 2020) = 152 Hari

- FR (Frequency Rate)

= $\frac{\text{Jumlah Kecelakaan yang menyebabkan hari hilang} \times 1.000.000}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah Jam Karyawan (dalam 1 Tahun periode waktu)}}$
 $\frac{22 \times 1.000.000}{297 \times 2212 \text{ Jam}}$

33,48737526

- SR (Saferty Rate)

= $\frac{\text{Jumlah Hari Hilang akibat kecelakaan} \times \text{hari hilang} \times 1.000.000}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah Jam Karyawan (dalam 1 Tahun periode waktu)}}$
 $\frac{152 \times 1.000.000}{297 \times 2212 \text{ Jam}}$

231,36732

Diketahui Oleh Ketua IP2K3  Fadmi Anafoni Asisten Tata Usaha	Dibuat Oleh Pelugas P2K3 Nama : Joki Lesmana Tanggal : Januari 2021 Tanda Tangan : 
---	---



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS TENAGA KERJA
UPT. PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WIL. III
(KOTA PEMATANGSIANTAR, KAB. SIMALUNGUN, KAB. TOBA,
KAB. SAMOSIR, KAB. KARO, KAB. DAIRI, KAB. PAKPAK BHARAT)
Jl. Musyawarah No. 109 Kel. Sukadame Kec. Siantar Utara Kota Pematangsiantar

SURAT KEPUTUSAN
KEPALA UPT. PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH III
DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA

Nomor : *KEP. 043 -7/DTK/SU/WIL.III/2021*

TENTANG
PENGESAHAN PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (P2K3)
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN BALIMBINGAN

MENIMBANG : a. bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan upaya-upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan perlu dilakukan pembinaan terus menerus dan terarah;

b. bahwa untuk melakukan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terus menerus di perusahaan atau di tempat kerja perlu dibentuk dan disyahkan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

MENINGGAT : 1. Undang-Undang RI Nomor : 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 9 dan Pasal 10;

2. Undang-Undang RI Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3. Undang-Undang RI Nomor : 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Per-4/MEN/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : 155/MEN/1984 tentang Penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep.125/MEN/1982 tentang Pembentukan, Susunan dan Tata Kerja Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah dan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

MEMPERHATIKAN : Surat Permohonan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan Nomor: BAL/X/03/I/2021 tanggal 12 Januari 2021 perihal Permohonan Pengesahan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).

MEMUTUSKAN :

- MENETAPKAN :**
- PERTAMA :** Mengesahkan Pembentukan Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan yang data dan susunan pengurusnya seperti tersebut dalam Lampiran Surat Keputusan ini;
- KEDUA :** Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat segera melakukan kegiatannya sesuai dengan fungsi dan tugas yang telah ditetapkan serta melaporkan secara berkala hasil kegiatannya kepada UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara;
- KETIGA :** Surat Keputusan ini berlaku sepanjang tidak ada perubahan susunan pengurus P2K3 dimaksud dan apabila ternyata di kemudian hari terdapat kekeliruan dan penetapan Surat Keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Pematangsiantar

Pada tanggal : 20 Januari 2021

**KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT)
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH III**



**BANGUNERANTAGALUNG, SH
PEMBINA**

NIP. 19740616 199403 1 001

Tembusan :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (sebagai laporan) di Medan
2. Pimpinan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Balimbingan
3. Peringgal.

Lampiran : Surat Keputusan Kepala Unit Pelaksana Teknis
 Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III
 Nomor : Kep. 043-7/DTK/SU/WIL.III/2021
 Tanggal : 20 Januari 2021

**SUSUNAN PENGURUS
 PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (P2K3)
 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN BALIMBINGAN**

NO	NAMA PENGURUS DAN ANGGOTA P2K3	JABATAN DALAM P2K3	JABATAN DALAM PERUSAHAAN
	<u>PENGURUS P2K3</u>		
1	Ipan Gumara Siahaan	Ketua	Manajer
2	Fadmi Anafoni	Ketua-I	Asisten Tata Usaha
3	Mhd. Cholik Lubis	Ketua-II	Asisten Kepala Tanaman
4	M. Ikhwan	Ketua-III	Asisten Teknik
5	Joki Lesmana	Sekretaris	Krani Personalia
6	Hendra Jusanda	Wakil Sekretaris	Asisten Personalia
7	Jhon Simanjuntak	Fire Chief	Korkam
	<u>ANGGOTA P2K3</u>		
1	D H Saragih	Dokumen Kontrol	Krani I Personalia
2	Suwandi	Dokumen Kontrol	Krani Umum
3	Asisten Afdeling I s.d IV	Tim Tanggap Darurat Afdeling	Asisten Afdeling I s.d IV
4	Mandor Afdeling I s.d IV	Tim Tanggap Darurat Afdeling	Mandor Afdeling I s.d IV
5	M. R. Saleh	Tim Internal Audit	Krani Vinancial
6	Aller P Manik	Tim Internal Audit	Krani Verifikasi
7	Syaiful Wahdi	Tim P3K	Krani Teknik
8	Ngatmiwati	Tim P3K	Petugas Mess
9	Chairul Amry Sitepu	Tim P3K	Mandor I Afdeling I
10	Mujiono	Tim P3K	Mandor Pemeliharaan Afdeling II
11	Zulhaidir	Tim P3K	Krani Afdeling IV
12	Erningseh	Tim Logistik dan Komunikasi	Sekretaris Manajer
13	Marinten	Tim Logistik dan Komunikasi	Krani Akuntansi
14	Sulastri	Tim Logistik dan Komunikasi	Krani Tanaman
15	Daniel T Simamora	Tim Inspeksi dan Investigasi	Asisten Tanaman
16	Riswanto	Tim Inspeksi dan Investigasi	Krani I Tata Usaha
17	Mart Helpin Silalahi	Tim Inspeksi dan Investigasi	Krani I Teknik
18	Ari Guntari	Tim Inspeksi dan Investigasi	Krani Tanaman

20	M. Amin Harahap	Tim Evakuasi	Pembantu Mekanik
21	Zul Wahyuddin	Tim Evakuasi	Operator Mekanik
22	Waseso	Tim Evakuasi	Pembantu Mekanik
23	Suparno	Tim Manajemen Resiko	Asisten Tanaman
24	Roni Zahari	Tim Manajemen Resiko	Krani Produksi
25	Hariadi Syahputra	Tim Manajemen Resiko	Krani Anggaran
26	Ganda R. Situmorang	Tim Manajemen Resiko	Krani Penggajian
27	Halomuan Sinaga	Tim Tanggap Darurat	Asisten Tanaman
28	A Turnip	Tim Tanggap Darurat	Satpam
29	Eka Herniawan	Tim Tanggap Darurat	Satpam
30	H E Lubis	Tim Tanggap Darurat	Satpam
31	Azwar Pilliang	Tim Tanggap Darurat	Satpam
32	Ronggo Warsito	Tim Pemadam Inti	Satpam
33	Binsar Pardede	Tim Pemadam Inti	Satpam
34	Sagi Hermanto	Tim Pemadam Inti	Satpam
35	Johanes Sembiring	Tim Pemadam Inti	Satpam
36	Dedi A. Sinaga	Regu Reque	Tukang
37	M. Nababan	Regu Reque	Krani Gudang
38	P. Simanjuntak	Regu Reque	Krani Gudang
39	Sukerno	Tim Keamanan	Satpam
40	Joko Purnomo	Tim Keamanan	Satpam
41	Sugianto	Tim Keamanan	Satpam
42	Pariono	Tim Keamanan	Satpam
43	Semua Karyawan Pimpinan dan Pelaksana Kebun	Anggota	

Dikeluarkan di : Pematangsiantar
 Tanggal : 20 Januari 2021

KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT)
 PENGAWASAN PELAKSANAAN KEGIATAN KERJA WILAYAH III


 BANGUN N HULAGALUNG, SH
 NIP. 197406161994031001



**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. 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar 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 dalam 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 dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masya rakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam 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 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 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 profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (1).

Pasal 27

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

Pasal 28

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelaksanaan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.

- (3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam 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 penyerapan 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.

Pasal 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 dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 ketenaga-kerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam ayat (1).
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
- (4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang 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 dalam ayat (1) sekurang-kurangnya me muat 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 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 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 sebagai mana dimaksud dalam 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 dalam 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 penajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 se-suai 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 dalam 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 pem borongan 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 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 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).

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 dalam 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 dalam 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 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 sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) ha-rus 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 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 dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 di-maksud dalam 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 dalam 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 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 kesucilaan 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.

Paragraf 4 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.

Pasal 78

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

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 dalam 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 dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam 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 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.

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 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 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 dalam 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 dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, 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;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikah anak-anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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 pem-bayarannya.

Pasal 96

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

Pasal 97

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

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, mengembang-kan 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. embaga 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 ber-hak 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 ang-garan 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 perundang-undangan yang ber-laku.

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 seri-kat 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 peru-sahaan 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 pe-kerja/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 meng hendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 Pa-sal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 ketenaga-kerjaan 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam Pasal 148 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 dalam 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 dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan 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 dirundangkan, 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam 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% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam 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 narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) 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 dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung 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 dalam ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 sebagai-mana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 me-wakili 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 dalam 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 pene-tapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi peru-bahan 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 dalam 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 se-bagaimana dimaksud dalam 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/premi-nya 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 dalam 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 dalam 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 ter tulis 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 dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam ayat (1), dapat mengikut-sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam 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 dalam ayat (1) berwenang :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;
 - 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 dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama Ketentuan Pidana

Pasal 183

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

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam 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 143, dan Pasal 160 ayat

(4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

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

Pasal 186

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

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

Pasal 187

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

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam 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 Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam 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 sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan ijin.

(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam 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. 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 Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga-kerjaan 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,

BAMBANG KESOWO



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 463 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 06 Dzulqaidah 1442 H
18 Juni 2021 M

Kepada Yth :
Manager Unit Kebun Balimbingan
PTPN IV
C.q Bagian SDM
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya Saudara dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Rizki Wulanita Batubara**
NPM : 1920030102
Prodi : Magister Manajemen/ Manajemen SDM
Judul Tesis : PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3), DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PTPN IV BALIMBINGAN KAB. SIMALUNGUN.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



MASUK TGL.	01-06-2021
DITERUSKAN KPD.	CATATAN MANAJER UNIT
KEP. DINAS TANAMAN	- Sasankan up registrasi dgn System Manajer PTPN-IV.
KEP. DINAS TATAUSAHA	
AS. TEKNIK	
AS. MANAJEMEN	
AS. PERUMAHAN	
AS. K3	



Direktur
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.
NIDN.0121065801

20/6/21



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL. LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 - FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 - FAX.: (021) 7231663

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FADMI ANAFONI
NIK SAP : 4023419
Jabatan : Pjs. AST. PERSONALIA KEBUN
Unit Kerja : KEBUN BALIMBINGAN

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi penanggung jawab atas pelaksanaan **Penelitian/Prakerin**)** baik dalam hal seleksi data yang dibutuhkan ataupun segala bentuk kegiatan pelaksanaan **Penelitian/Prakerin**)** secara daring yang akan dilaksanakan oleh :

Nama : RIZKI WULANITA BATUBARA
NIM : 1920030102
No. Handphone : 081213178313

Judul Penelitian*) : PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PTPN IV BALIMBINGAN KAB. SIMALUNGUN.

Asal Universitas : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 Juni 2021

Pemohon
(Nama Mahasiswa)

Penanggung Jawab
(Nama Karyawan Pimpinan)

(RIZKI WULANITA BATUBARA)

(FADMI ANAFONI)
Pjs. AST. PERSONALIA KEBUN

Ket : *) Diisi jika bertujuan melaksanakan Penelitian di PTPN IV
**) Pilih salah satu



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL. LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 - FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 - FAX.: (021) 7231663

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIZKI WULANITA BATUBARA

NIM : 1920030102

No. *Handphone* : 081213178313

Judul Penelitian^{*)} : PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PTPN IV BALIMBINGAN KAB. SIMALUNGUN.

Asal Universitas : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA.

Dengan ini menyatakan dan menyetujui bahwa:

1. Segala bentuk kegiatan yang dilakukan dalam **Penelitian/Prakerin^{**)}** ini akan dilakukan secara daring (tanpa bertemu langsung) dengan karyawan PTPN IV
2. Selama pelaksanaan **Penelitian/Prakerin^{**)}**, saya akan melaporkan setiap data yang saya butuhkan dan akan dijadikan data publikasi dalam **Penelitian/laporan Prakerin^{**)}** saya kepada Karyawan Pimpinan yang menjadi penanggung jawab di unit kerja tempat **Penelitian/Prakerin^{**)}** saya.
3. Apabila dalam **Penelitian/Prakerin^{**)}** ini mengharuskan saya untuk berkunjung ke unit kerja sebagai bentuk konfirmasi data yang diperoleh, maka saya bersedia untuk melaksanakan *Swab Anti-Gen* dengan biaya sendiri di PT. PMN/Rumah Sakit/Laboratorium terdekat yang dibuktikan dengan **Surat Keterangan Negatif Cov-19** dari Dokter, 1 (satu) hari sebelum keberangkatan ke unit kerja yang akan dituju.
4. Konfirmasi data **Penelitian/Prakerin^{**)}** di unit kerja hanya akan dilakukan dalam 1 (satu) kali kesempatan selama 1 (satu) hari.
5. Apabila saya melanggar peraturan yang berlaku maka PTPN IV berhak untuk membatalkan proses **Penelitian/Prakerin^{**)}** dan tidak mengeluarkan surat keterangan **Penelitian/Prakerin^{**)}**. Dan saya tidak akan melakukan tuntutan apapun kepada PTPN IV.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

BALIMBINGAN, 21 JUNI 2021

Pemohon



(RIZKI WULANITA BATUBARA)



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.07/X/016992/VI/2021
Lamp : -
Hal : IZIN RISET MAGISTER

Medan, 22 Juni 2021

Kepada Yth :
DIREKTUR
PASCASARJANA UMSU
JALAN DENAI NO.217 MEDAN
MEDAN
Di - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 463/II.3-AU/UMSU-PPS/F/2021 tanggal : 18 Juni 2021, Mahasiswa/Siswa/i MAGISTER MANAJEMEN Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	RIZKI WULANITA BATUBARA	1920030102	PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PTPN IV BALIMBINGAN KAB. SIMALUNGUN.

Diizinkan untuk melakukan RISET dengan metode *ONLINE* (tanpa tatap muka) di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

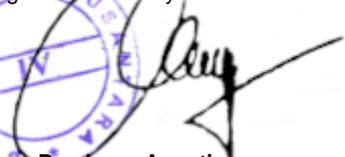
Tempat : KEBUN BALIMBINGAN
Bagian / Bidang : SDM UMUM DAN KEAMANAN
Terhitung mulai tgl. : 21 Juni 2021 s/d 31 Agustus 2021

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Telah mengisi dan mengunggah kembali surat pernyataan yang menjadi persyaratan dalam proses riset secara *online*.
2. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
3. Yang bersangkutan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan yang digunakan dalam riset, serta semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan..
4. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM untuk dimasukkan ke dalam perpustakaan PTPN IV.
5. Yang bersangkutan agar berkoordinasi dengan Penanggung Jawab Riset di Unit Kerja yang menjadi tempat penelitian selama proses riset dilaksanakan.
6. Khusus bagi peserta Riset yang harus melakukan konfirmasi data riset dalam bentuk tatap muka ke unit kerja terkait, maka diwajibkan
 - a. Menggunakan pakaian kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu.
 - b. Membawa Surat Izin Riset dari PTPN IV, Surat Pernyataan Kesiapan dan Surat Pernyataan yang sudah dilengkapi dengan hasil pemeriksaan dokter.
7. Pelaksanaan kunjungan dalam bentuk tatap muka ke unit kerja tempat pelaksanaan riset hanya dilakukan selama 1 (satu) hari, dan yang bersangkutan harus berperilaku sopan, mematuhi peraturan dan ketentuan protokol kesehatan yang berlaku di tempat pelaksanaan riset.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan riset tersebut.
9. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
10. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.
Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia


Bambang Agustian
Kepala Bagian

Tembusan :

- KEBUN BALIMBINGAN SDM UMUM DAN KEAMANAN

- Mahasiswa/Siswa Ybs

(Email : rizkiwulanitabatubara@gmail.com) / (No.HP : 081213178313)