

Peraturan Ketenagakerjaan

UU No. 21/2000

UU No. 13/2003

UU No. 2/2004

Labour Regulations

Act No. 21/2000

Act No. 13/2003

Act No. 2/2004



Ministry of Manpower and Transmigration
Jakarta



International Labour Organization
Jakarta

Terbit pertama tahun 2005

Hak cipta publikasi Kantor Perburuhan Internasional dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada *Publications Bureau (Rights and Permissions)*, *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui Kantor ILO di Jakarta. Kantor Perburuhan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lainnya yang terdaftar dalam kantor Lisensi Hak Cipta (*Copyright Licensing Agency*) di Inggris dengan alamat 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP (Fax: (+44) (0) 20 7631 5500; e-mail: cla@cla.co.uk), Pusat Pengesahan Hak Cipta (*Copyright Clearance Center*) di Amerika Serikat dengan alamat 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; e-mail: info@copyright.com] atau Organisasi Hak Perbanyakan (*Reproduction Rights Organization*) terkait di negara lain, dapat membuat fotokopi sesuai dengan ijin lisensi yang dikeluarkan bagi mereka untuk keperluan tersebut.

ILO

ISBN 92-2-017414-6

Sesuai dengan tata cara Perserikatan Bangsa-Bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta sajian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuhan Internasional mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO tersebut, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan ditandatangani oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing penulis tersebut. Pemuatan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat ditafsirkan bahwa Kantor Perburuhan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersil juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuhan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya, tidak disebutnya suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersil juga tidak kemudian dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuhan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Menara Thamrin Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin kav. 3, Jakarta 10350. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org ; www.ilo.org/jakarta

Kunjungi website kami: www.ilo.org/publns ; www.un.or.id/ilo

Dicetak di Jakarta, Indonesia

Prakata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan sejumlah peraturan pelaksanaan baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri. Sampai saat ini peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah tersusun sebanyak 45 peraturan terdiri dari 12 Peraturan Pemerintah, 5 Peraturan Presiden dan 28 Peraturan Menteri. Sedangkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebanyak 12 peraturan terbagi dalam 1 Peraturan Pemerintah, 3 Peraturan Presiden, 5 Peraturan Menteri dan 3 Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pada edisi pertama kali ini akan dimuat peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 sebanyak 1 peraturan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebanyak 30 Peraturan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebanyak 5 peraturan.

Buku himpunan peraturan pelaksanaan ini diharapkan dapat memudahkan semua pihak yang berkepentingan.

Akhirnya kepada Kantor International Labour Organisation (ILO) di Jakarta khususnya ILO/USA Declaration Project yang telah membantu serta berpartisipasi dalam proses reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia sejak tahun 1998, kami mengucapkan penghargaan dan terima kasih.

Jakarta, Mei 2005

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia



Fahmi Idris



Preface

Act No.13 of 2003 concerning Manpower and Act No.2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement required the formulation and promulgation of a number of implementing regulations in the form of Government Regulation, Presidential Decree and Ministerial Decision. To date, a number of the implementing regulations of Act No.13 of 2003 has been formulated out of the total of 45 regulations required which comprise of 12 Government Regulations, 5 Presidential Decrees, and 28 Ministerial Decisions. The number of implementing regulations to be formulated in relation to Act No.2 of 2004 consist of 12 regulations divided into 1 Government Regulation, 3 Presidential Decrees, 5 Ministerial Regulations and 3 Decisions of Supreme Court Chief.

This first edition of the compilation of implementing regulations contains the regulations so far completed of Act No. 21 of 2000 consisting of one regulation, Act No 13 of 2003 with 29 regulations and Act No 2 of 2004 composed of five regulations.

It is our hope that this compilation of the implementing regulations of the major labor acts will be useful and beneficial to all.

Finally, we extend our thanks and appreciation to the International Labour Organization (ILO) office in Jakarta and the ILO/USA Declaration Project for the technical assistance and support provided during the entire manpower laws reformation process in Indonesia since 1998 which include the publication of this compilation..

Jakarta, May 2005

Minister of Manpower and Transmigration
of the Republic of Indonesia



Fahmi Idris



Kata Pengantar

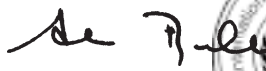
Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan serikat pekerja terkemuka di Indonesia pantas menerima penghargaan untuk penyusunan, perancangan dan pengadopsian peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang disyaratkan untuk melaksanakan tiga (3) undang-undang —UU No.21/2000, UU No.13/2003 dan UU No.2/2004— yang diundangkan pada masa Program Reformasi Hukum Ketenagakerjaan.

Peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan tersebut, khususnya yang menyangkut UU No.21/2000, dilakukan dalam diskusi yang sangat panjang dan lama karena meliputi subyek-subyek yang sangat kompleks dan kontroversial. Walaupun beberapa pihak mengajukan keberatan atas hasil diskusi tersebut, sangat jelas peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan tersebut adalah produk dari proses kompromi yang asli dihasilkan dari dialog sosial dan konsultasi tripartit yang luas dan sejalan dengan prinsip-prinsip mendasar dari kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama.

Pengadopsian dari peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pelaksana menandai selesainya program reformasi yang bertujuan untuk menciptakan dan meletakkan kerangka hukum yang perlu untuk perlindungan perburuhan, hubungan industrial dan dialog sosial pada masyarakat Indonesia yang modern. Perundang-undangan yang baru mengatur dasar hukum untuk membangun hubungan industrial yang baik dan harmonis dan untuk mempromosikan hubungan kerja sebagai komponen yang vital dari kemajuan ekonomi dan sosial. Seperti halnya undang-undang, peraturan-peraturan tersebut mungkin dikaji ulang secara berkala oleh pihak-pihak terkait untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif serta terus memenuhi kebutuhan masyarakat.

ILO termasuk Proyek Deklarasi mengenai Mempromosikan Hubungan Industrial yang Baik, yang didukung oleh Departemen Perburuhan Amerika Serikat, sangat senang bekerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Biro Hukumnya dalam kompilasi, rancangan dan publikasi dari kumpulan peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pelaksana dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Adalah harapan kami bahwa kompilasi ini akan berfungsi sebagai rujukan yang berguna bagi konstituen tripartit dan masyarakat umum dalam membantu memastikan pelaksanaan yang efektif dari peraturan-perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai instrumen untuk mencapai pekerjaan yang layak dan keadilan sosial.

Jakarta, April 2005


Alan J. Boulton
Direktur
Kantor ILO Jakarta




Carmelo C. Noriel
Direktur Penasehat Teknis
ILO/USA Declaration Project

Foreword

The Ministry of Manpower and Transmigration, the Indonesian Employers' Association (APINDO) and the leading trade unions of Indonesia deserve to be commended for the formulation, drafting and adoption of the regulations and decrees required to implement the three (3) laws – Act No. 21 of 2000, Act No. 13 of 2003 and Act No. 2 of 2004 – enacted under Indonesia's Labor Law Reform Program.

The regulations and decrees, especially those pertaining to Act No. 21, have been the subject of lengthy discussions as they cover a number of highly complex and controversial subjects. Although some parties have expressed reservations about the results, it is clear that the regulations and decrees are the product of a process comprising genuine social dialogue and extensive tripartite consultations and in line with the fundamental principles of freedom of association and the right to collective bargaining.

The adoption of the implementing decrees and regulations marks the completion of the Reform Program aimed at establishing and putting into place the necessary legal framework for labor protection, industrial relations and social dialogue in modern Indonesia. The new laws provide the legal basis to build sound and harmonious industrial relations and to promote employment as vital components of economic and social advancement. As with all laws, they may be reviewed periodically by the constituents to ensure that they are relevant and effective and continue to meet the needs of the society.

The ILO together with its Declaration Project on Promoting Sound Industrial Relations, which is supported by the United States Department of Labor, is pleased to collaborate with the Ministry of Manpower and Transmigration and its Legal Bureau in the compilation,

design and publication of this set of implementing regulations and decrees of the major laws of Indonesia. It is our hope that the compilation will serve as a handy reference to the tripartite constituents and to the public in general to help ensure the effective implementation of the labor laws as instruments for achieving decent work and social justice.

Jakarta, April 2005



Alan J. Boulton
Director
ILO Jakarta Office



Carmelo C. Noriel
Chief Technical Advisor
ILO/USA Declaration Project

DAFTAR ISI

<i>Prakata</i>	<i>iii</i>
<i>Kata Pengantar</i>	<i>vii</i>

UNDANG-UNDANG NO. 21/2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16/MEN/2001 Tentang Tatacara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	I-5
--	-----

UNDANG-UNDANG NO. 13/2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A *BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI*

1. Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi	II.A-5
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.223/MEN/2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi	II.A-21
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.225/MEN/2003 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pelatihan Kerja	II.A-27

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.226/MEN/2003
Tentang Tata Cara Perizinan Penyelenggaraan
Program Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia II.A-37

5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.227/MEN/2003
Tentang Tata Cara Penetapan Standard Kompetensi Kerja
Nasional Indonesia II.A-49
Lampiran II.A-56

6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.69/MEN/V/2003
Tentang Perubahan Lampiran Keputusan
Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
No. Kep.227/MEN/V/2003 tentang Tata Cara Penetapan
Standar Kompetensi Kerja Nasional II.A-65
Lampiran II.A-68

7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.228/MEN/2003
Tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan
Tenaga Kerja Asing II.A-79
Lampiran I II.A-88
Lampiran II II.A-93
Lampiran III II.A-95

8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.229/MEN/2003
Tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran
Lembaga Pelatihan Kerja II.A-99

9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.230/MEN/2003
Tentang Tata Golongan dan Jabatan Tertentu yang Dapat
Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja II.A-113

10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.20/MEN/III/2004
Tentang Tata Cara Pepperoleh Ijin
Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing II.A-119
Lampiran II.A-132

11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.261/MEN/XI/2004
Tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja II.A-139

B BIDANG PENGAWASAN

12. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.224/MEN/2003
Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan
Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00
Sampai Dengan 07.00 II.B-147
13. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.233/MEN/2003
Tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan
Secara Terus-menerus II.A-153
14. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.234/MEN/2003
Tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha
Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu II.B-159
15. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.235/MEN/2003
Tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan
Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak II.B-171
Lampiran II.B-176
16. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.51/MEN/IV/2004
Tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu II.B-181
17. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.102/MEN/VI/2004
Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur II.B-187
18. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.115/MEN/VII/2004
Tentang Perlindungan Bagi Anak yang Melakukan
Pekerjaan untuk Mengembangkan Bakat dan Minat II.B-197
Lampiran II.B-204

19. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Per.09/MEN/V/2005
Tentang Tata Cara Penyampaian Laporan
Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan II.B–205

C BIDANG PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

20. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005
Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi
Lembaga Kerja Sama Tripartit II.C–213
21. Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004
Tentang Dewan Pengupahan II.C–257
22. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.231/MEN/2003
Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan
Upah Minimum II.C–277
23. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.232/MEN/2003
Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah II.C–287
24. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.255/MEN/2003
Tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan
Lembaga Kerjasama Bipartit II.C–293
25. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.48/MEN/IV/2004
Tentang Tata Cara Pembentukan dan Pengesahan
Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran
Perjanjian Kerja Bersama II.C–305
26. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.49/MEN/IV/2004
Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah II.C–331
Lampiran II.C–338

27. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.100/MEN/VI/2004
Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu II.C–363
28. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.100/MEN/VI/2004
Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia
Jasa Pekerja/Buruh II.C–373
29. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.220/MEN/X/2004
Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian
Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain II.C–381
30. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Per.03/MEN/I/2005
Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan
Dewan Pengupahan Nasional II.C–389

**UNDANG-UNDANG NO. 2/2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

1. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2004
Tentang Tatacara Pengangkatan dan Pemberhentian
Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan
Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung III–13
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Kep.92/MEN/VI/2004
Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator
serta Tata Kerja Mediasi III–23
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Per.01/MEN/XII/2004
Tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Ad-Hoc
Pengadilan Hubungan Industrial dan Calon Hakim Ad-Hoc
pada Mahkamah Agung III–41

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Per.02/MEN/I/2005
Tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian,
dan Pencabutan Sanksi bagi Arbiter Hubungan Industrial III-51
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor Per.10/MEN/V/2005
Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator
serta Tata Kerja Konsiliasi III-63
Lampiran III-81

CONTENTS

<i>Foreword</i>	v
<i>Preface</i>	ix

ACT NO. 21/2000 CONCERNING TRADE UNION/LABOR UNION

1. The Decision of the Minister of Manpower and Transmigration No.16/MEN/2001 Concerning Trade Union/Labor Union	I-5
---	-----

ACT NO. 13/2003 CONCERNING MANPOWER

A MANPOWER PLACEMENT WITHIN THE COUNTRY

1. Government Regulation No. 23 Year 2004 Regarding The National Agency for Profession Certificattion	II.A-13
2. Minister of Manpower and Transmigrastion Decree Number Kep.223/MEN/2003 Concerning Occupations in Educational Institutions that are Exempted from the Obligation to Pay Compensation	II.A-21
3. Minister of Manpower and Transmigrastion Decree Number Kep.225/MEN/2003 Concerning The Organization and Work Arrangement of An Institute that Accreditt Job-Training Institutes	II.A-27

4. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.226/MEN/2003
Concerning Procedures for The Administration of
Apprenticeship Programs Outsidess of the Territory of Indonesia II.A-37

5. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.227/MEN/V/2003
Concerning Procedures for Establishing Indonesia's
National Work Competence Standards II.A-49
Attachment II.A-56

6. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.69/MEN/2003
Concerning The Amendment to Attachment to Decision of
The Minister of Manpower and Transmigration
No.Kep/227/MEN/V/2003 Concerning Procedures for
Establishing Indonesia's National Work Competence Standards II.A-65
Attachment II.A-68

7. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.228/MEN/2003
Concerning Procedures for Legalization of
Foreign Worker Utilization Plan II.A-79
Attachment I II.A-88
Attachment II II.A-93
Attachment III II.A-95

8. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.229/MEN/2003
Concerning Licensing and Registration Procedures for
Job Training Institutes II.A-99

9. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.230/MEN/2003
Concerning Certain Categories and Occupations that
Can Be Charged for Job Placement Fees II.A-113

10. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.20/MEN/III/2004
Concerning Work Permit Procedure for Foreign Expatriates II.A-119
Attachment II.A-132

11. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.261/MEN/XI/2004
Concerning Enterprises that are Obligated to Carry
Out Job Training II.A-139

B MONITORING

12. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.224/MEN/2003
Concerning The Obligation of Entrepreneurs Who Employ
Female Workers/Laborers Between 11 PM and 7 AM II.B-147
13. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.233/MEN/2003
Concerning Types and Nature of Jobs that Must Be
Performed Uninterruptedly II.B-153
14. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.234/MEN/2003
Concerning Periods the Energy and Mineral Resources
Sector in Certain Regions II.B-159
15. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.235/MEN/2003
Concerning Jobs that Jeopardize The Health,
Safety of Morals of Children II.B-171
Attachment II.B-176
16. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.51/MEN/IV/2004
Concerning Long Period of Rest at Certain Enterprises II.B-181
17. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.102/MEN/VI/2004
Concerning Overtime Work and Overtime Pay II.B-187
18. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.115/MEN/VII/2004
Concerning Protections for Children Performing Work
for Developing Talents and Interests II.B-197
Attachment II.B-204

19. Minister of Manpower and Transmigration Regulation
Number Kep.09/MEN/V/2005
Concerning Procedures for The Submission of Reports on
The Conduct of Labor Inspection II.B-197

C INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE SETTLEMENT

20. Government Regulation No. 8 Year 2005
Concerning Work System and Organizational Structure of
Tripartite Cooperation Institution II.C-235
21. Government Regulation No. 107 Year 2004
Concerning Wage Council II.C-257
22. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.231/MEN/2003
Concerning Procedures for Postponing
The Application of Minimum Wages II.C-277
23. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.232/MEN/2003
Concerning The Legal Consequences of Illegal Strike II.C-287
24. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.255/MEN/2003
Concerning Procedures for Establishing A Bipartite
Cooperation Institution and Its Membership Structure II.C-293
25. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.48/MEN/IV/2004
Concerning Procedures for The Making and Legalizing of
The Company Regulations and Procedure for The Making
and Registration of The Collective Labor Agreement II.C-305
26. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.49/MEN/IV/2004
Concerning Regulation on The Structure and Scale of Wages II.C-331

27. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.100/MEN/VI/2004
Concerning Stipulation in Implementation of Work
Agreement for Specified Period of Time II.C-363
28. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.101/MEN/VI/2004
Concerning The Procedures for Acquiring a Permit
for a Worker/Labor Supplier Company II.C-373
29. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.220/MEN/X/2004
Concerning Condition for The Handover of Part of
Work Executions to Other Companies II.C-381
30. Minister of Manpower and Transmigration Regulation
Number Per.03/MEN/I/2005
Concerning The Procedure for Proposing Candidates for
Membership of The National Wage Council II.C-389

ACT NO. ~~13~~/2003
CONCERNING ~~MANPOWER~~

1. Government Regulation No. 41 Year 2004
Concerning Procedures of Appointment and Dismissal of
Ad-Hoc Judges of Industrial Relations Court and
Ad-Hoc Judges of The Supreme Court III-13
2. Minister of Manpower and Transmigration Decree
Number Kep.92/MEN/VI/2004
Concerning Appointment and Termination of Mediator and
Working Procedures of Mediation III-23
3. Minister of Manpower and Transmigration Regulation
Number Per.01/MEN/XII/2004
Concerning The Selection Procedure of Ad-Hoc Judge
Candidates of Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judge
Candidates of The Supreme Court III-41

4. Minister of Manpower and Transmigration Regulation
Number Per.02/MEN/I/2005
Concerning The Procedure of Registration, Examination,
Sanction Imposition and Revocation for Industrial Relation
Arbitrators III-51
5. Minister of Manpower and Transmigration Regulation
Number Per.10/MEN/V/2005
Concerning The Appoinment and Dismissal of Conciliators
and Working Instructions on Conciliation III-63
Attachment III-81



PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PELAKSANAAN

UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000

TENTANG

SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

IMPLEMENTING REGULATION

ACT NUMBER 21 OF 2000

CONCERNING

TRADE UNION/LABOR UNION



**KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: KEP.16/MEN/2001**

**TENTANG
TATA CARA PENCATATAN
SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang :

- a. Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 24 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perlu ditetapkan Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar-dasar dari pada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1050);

**THE DECISION
OF THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP.16/MEN/2001**

**CONCERNING
THE REGISTRATION PROCEDURE OF
A TRADE UNION/LABOR UNION**

**THE MINISTER
OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Considering:

- a. That in order to implement Article 24 of Act No. 21 of the Year 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions, it is necessary to establish a registration procedure of a trade union/labor union;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

In view of:

1. Act Number 18 of the Year 1956 concerning the Ratification of the Convention of the International Labor Organization Number 98 of the Year 1949 concerning the Application of the Principles of the Right To Organize and To Bargain Collectively (State Gazette of the Year 1956 Number 42, Supplement to State Gazette Number 1050);

2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI TENTANG TATA
CARA PENCATATAN SERIKAT PEKERJA/
SERIKAT BURUH

2. Act Number 21 of the Year 2000 concerning Trade Union/Labor Union (State Gazette of the Year 2000 Number 131, Supplement to State Gazette Number 3989);
3. The Decision of the President of the Republic of Indonesia Number 83 of the Year 1998 concerning the Ratification of the ILO Convention Number 87 of the Year 1948 concerning Freedom of Association and Protection of the Right To Organize;

DECIDING

To stipulate:
THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
CONCERNING THE REGISTRATION
PROCEDURE OF A TRADE UNION/
LABOR UNION

BAB 1 KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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.
2. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
3. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.
4. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
5. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

BAB II PEMBERITAHUAN

PASAL 2

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung

CHAPTER 1 GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. A trade union/labor union is an organization that is formed from, by and for workers/laborers either in the enterprise or outside of the enterprise, that is free, open, independent, democratic, and responsible in order to fight for, defend, and protect the rights and interests of workers/laborers and to increase the welfare of workers/laborers and their families.
2. A trade union/labor union in the enterprise is a trade union/labor union that is established by workers/laborers in an enterprise or in several enterprises.
3. A trade union/labor union outside of the enterprise is a trade union/labor union that is established by workers/laborers who do not work in any enterprise.
4. A federation of trade unions/labor unions is an association of trade unions/labor unions.
5. A confederation of trade unions/labor unions is a association of federations of trade unions/labor unions.

CHAPTER II NOTIFICATION

ARTICLE 2

- (1) A trade union/labor union, a federation and confederation of trade unions/labor unions that has come into existence shall give a written notification to the district/city government

jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan domisili, untuk dicatat.

- (2) Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilampiri syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Daftar nama anggota pembentuk;
 - b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
 - c. Susunan dan nama pengurus.
- (3) Dalam anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b, sekurang-kurangnya harus memuat:
 - a. Nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. Dasar negara, asas dan tujuan yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945;
 - c. Tanggal pendirian;
 - d. Tempat kedudukan;
 - e. Persyaratan menjadi anggota dan persyaratan pemberhentiannya;
 - f. Hak dan kewajiban anggota;
 - g. Persyaratan menjadi pengurus dan persyaratan pemberhentiannya;
 - h. Hak dan kewajiban pengurus;
 - i. Sumber, tata cara penggunaan dan pertanggung jawaban keuangan;
 - j. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 Keputusan Menteri ini.

agency responsible for labor affairs on the basis of its domicile for the purpose of being entered in the official records.

- (2) The written notification as referred to under subsection (1) shall be enclosed with the following requirements:
 - a. A list of the names of its founding members;
 - b. Its constitution and its bylaws;
 - c. The lineup and names of its officials.
- (3) The constitution as referred to under letter b of subsection (2) must at least contain:
 - a. The names and symbols of the trade union/labor union, the federation and the confederation of trade unions/labor unions in question;
 - b. The ideological basis of the State, basic principles and objectives that must not stand in opposition to the Pancasila and the 1945 Constitution;
 - c. The date of establishment;
 - d. The domicile;
 - e. Requirements to become a member and requirements to dismiss a member;
 - f. Rights and obligations of members;
 - g. Requirements to become officials and requirements to dismiss them;
 - h. Rights and obligations of officials;
 - i. Sources of finances, procedures for financial use and accountability;
 - j. Provisions concerning changes/amendments to constitution and/or bylaws.
- (4) For the purpose of notification as referred to under subsection (1), the form as enclosed in Appendix 1 of this Ministerial Decision shall be used.

BAB III PENCATATAN

PASAL 3

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menangguhkan pencatatan.
- (2) Pencatatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dalam buku pencatatan.
- (3) Buku pencatatan sebagaimana dalam ayat (2) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. Nama anggota pembentuk;
 - c. Susunan dan pengurus pengurus;
 - d. Tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga;
 - e. Nomor bukti pencatatan;
- (4) Tanggal pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pemberitahuan dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran II Keputusan Menteri ini.

PASAL 4

- (1) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat

CHAPTER III REGISTRATION

ARTICLE 3

- (1) The district/city government agency responsible for labor affairs as referred to under Article 2 is under an obligation to put the notifying trade union/labor union into the official records and give it a number as a proof of its entrance in the official records or postpone the putting of it into the official records.
- (2) The entering into the official records as referred to under subsection shall be carried out in a recording logbook.
- (3) The recording logbook as referred to under subsection (2) shall at least contain:
 - a. The name and address of the trade union/labor union;
 - b. The names of the union's founding members;
 - c. The lineup of union officials;
 - d. The date on which the union's constitution and/or bylaws are chartered and amended;
 - e. The number of proof of being put in the official records;
- (4) The date of entrance in the official records and the issuance of the number of proof of having been put in the official records shall be made within 21 (twenty one) working hours at the latest starting from the date on which the union's notification is received, using the form as enclosed in Appendix II of this Ministerial Decision.

ARTICLE 4

- (1) In case a trade union/labor union, a federation and a confederation of trade

buruh belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri ini instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dapat menanggguhkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan dengan memberikan kelengkapan yang harus dipenuhi, dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran III Keputusan Menteri ini.

- (2) Apabila setelah lewat 14 (empat belas) hari kerja setelah pemberitahuan, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat pekerja/serikat buruh belum melengkapi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri ini, maka berkas pemberitahuan dikembalikan dengan menggunakan formulir segaimana tercantum dalam lampiran IV Keputusan Menteri ini.

PASAL 5

Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh setelah menerima nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatan organisasinya.

PASAL 6

- (1) Dalam hal terjadi perpindahan domisili, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memberitahukan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dimana

unions/labor unions has not fulfilled the requirements as referred to under subsection (2) of Article 2 of this Ministerial Decision, the government agency responsible for labor affairs as referred to under subsection (1) of Article 2 may postpone the putting of it into the official records and the issuance of the number of proof of it having been entered into the official records within a period of 14 (fourteen) workdays at the latest since the date on which the notification is received pending the completeness of the fulfillment of the requirements using the form as enclosed in Appendix III of this Ministerial Decision.

- (2) If the deadline of 14 (fourteen) workdays after the notification expires and the trade union/labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions in question has not completed the requirements as referred to under subsection (2) of Article 2 of this Ministerial Decision, the dossier/file associated with the notification shall be returned using the form as enclosed in Appendix IV of this Ministerial Decision.

ARTICLE 5

After receiving the number of proof of the union having been entered in the official records, the officials of the trade union/labor union, the federation and confederation of trade unions/ labor unions in question must give their working partners a written notification of it in accordance with their organizational levels.

ARTICLE 6

- (1) In the event of change of domicile, the officials of the moving trade union/labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions must notify both the district/city government agency responsible for labor affairs in its old domicile that has

serikat pekerja/serikat buruh tercatat dan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota di domisili baru dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran V Keputusan Menteri ini.

- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dimana serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tercatat sebelumnya, setelah menerima pemberitahuan pemindahan domisili harus menghapus nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota domisili serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang baru, setelah menerima pemberitahuan pemindahan domisili harus mencatat permohonan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh tersebut dan memberikan nomor bukti pencatatan.

PASAL 7

- (1) Dalam hal terjadi perubahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b, pengurus harus memberitahukan secara tertulis mengenai pasal-pasal perubahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dengan dilampiri anggaran dasar/anggaran rumah tangga yang baru, dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran VI Keputusan Menteri ini.

put it in the official records and the district/city government agency responsible for labor affairs in its new domicile of the change, using the form as enclosed in Appendix V of this Ministerial Decision.

- (2) The district/city government agency responsible for labor affairs where the moving trade union/labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions has previously been entered in its official records must, after receiving notification of the union's change of domicile, delete the number of proof of the union having been entered in its official records.
- (3) The district/city government agency responsible for labor affairs in the new domicile of the trade union/labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions must, after receiving notification of the union's change of domicile, respond to the trade union/ labor union's application for entrance in its official records by putting it into its official records and giving it a number of proof of it having been entered in its official records.

ARTICLE 7

- (1) In the event of changes/amendments made to the constitution/ bylaws of a trade union/ labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions as referred to under letter b of subsection (2) of Article 2, the officials of the trade union/labor union in question must notify in writing the district/city government agency responsible for labor affairs where it is entered in the official records of the articles amending its constitution/ bylaws by attaching its new constitution/ bylaws to the notification letter using the form as enclosed in Appendix VI of this Ministerial Decision.

- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus mencatat perubahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh dalam buku pencatatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) Keputusan Menteri ini.

PASAL 8

- (1) Dalam hal pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima bantuan keuangan dari luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 untuk kegiatan organisasi, maka pengurus harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai dengan domisili organisasinya sekurang-kurangnya 90 (sembilan puluh) hari setelah bantuan tersebut diterima, dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran VII Keputusan Menteri ini.
- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus membuat tanda bukti pemberitahuan penerimaan bantuan keuangan dari luar negeri dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran VII Keputusan Menteri ini.

- (2) The district/city government agency responsible for labor affairs must, after receiving notification as referred to under subsection (1), record the changes/amendments to the constitution/ bylaws of the trade union/labor union in question in the recording logbook as referred to under subsection (3) of Article 3 of this Ministerial Decision.

ARTICLE 8

- (1) In case the officials of a trade union/labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions receive financial assistance from abroad as referred to under Article 31 of Act Number 21 of the Year 2000 for the activities of their organizations, the officials in question must notify in writing the district/city government agency responsible for labor affairs in accordance with the domicile of their organization of it within a period of no less than 90 (ninety) days after the assistance is received, using the form as enclosed in Appendix VII of this Ministerial Decision.
- (2) The district/city government agency responsible labor affairs must, after receiving the notification as referred to under subsection (1), produce a sign of proof of having been notified of the receipt of financial assistance from abroad using the form as enclosed in Appendix VII of this Ministerial Decision.

PASAL 9

- (1) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bubar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf a dan b Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, pengurus memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran IX Keputusan Menteri ini.
- (2) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dinyatakan bubar dengan keputusan pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf c Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, maka setelah putusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum tetap, instansi pemerintah selaku penggugat sebagaimana dalam Pasal 38 ayat (3) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran IX Keputusan Menteri ini.
- (3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau (2) diatas segera mencabut nomor bukti pencatatan dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran X Keputusan Menteri ini.

ARTICLE 9

- (1) In the event of dissolution of a trade union/ labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions as referred to under letters a and b of Article 37 of Act Number 21 of the Year 2000, the officials of the trade union/labor union in question shall notify in writing the district/city government agency responsible for labor affairs where it is entered in the official records of the dissolution, using the form as enclosed in Appendix IX of this Ministerial Decision.
- (2) In case a trade union/labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions is declared to be dissolved with a court decision as referred to under letter c of Article 37 of Act Number 21 of the Year 2000, then, after the court decision has been handed down *res judicata* (having irreversible permanent legal force), the government agency as the claimant as referred to under subsection (3) of Article 38 of Act Number 21 of the Year 2000 shall notify in writing the district/city government agency responsible for manpower affairs [where the union is entered in the official records] of the dissolution using the form as enclosed in Appendix IX of this Ministerial Decision.
- (3) The district/city government agency responsible for labor affairs shall, after receiving the notification as referred to under subsection (1) and subsection (2) above, immediately revoke the number of proof of the union having been entered in its official records using the form as enclosed in Appendix X of this Ministerial Decision.

PASAL 10

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota harus melaporkan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kegiatan pencatatan yang diatur dalam Keputusan Menteri ini secara berkala dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sekali, dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam lampiran XI Keputusan Menteri ini.

BAB IV

KETENTUAN LAIN-LAIN

PASAL 11

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memberitahukan atau telah terdaftar berdasarkan Permenaker No. Per. 05/Men/1998 atau Kepmenaker No. Kep.201/Men/1999, memberitahukan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dan diberi nomor bukti pencatatan baru selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak berlakunya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 dengan melengkapi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri ini.
- (2) Apabila dalam jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 mulai berlaku, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memberitahukan atau telah terdaftar berdasarkan Permenaker No. Per.05/Men/1998 atau Kepmenaker No. Kep. 201/Men/1999 tidak memberitahukan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai

ARTICLE 10

The district/city government agency responsible for labor affairs must, in an interval of once every 3 (three) months, regularly report the activities associated with the putting of unions into the official records that are regulated under this Ministerial Decision to the Minister responsible for labor affairs, using the form as enclosed in Appendix XI of this Ministerial Decision.

CHAPTER IV

OTHER REGULATIONS

ARTICLE 11

- (1) Trade unions/labor unions, federation and confederation of trade unions/labor unions that have given notification [of their existence] or have been registered on the basis of the Regulation of the Minister of Manpower (*Permenaker*) No.Per.05/Men/1998 or the Decision of the Minister of Manpower (*Kepmenaker*) No. Kep.201/Men/1999 shall notify the district/city government agency responsible for labor affairs [in their domiciles] and be issued numbers of proof of them being newly entered in the official records no later than 1 (one) year since the coming into force of Act Number 21 of the Year 2000 by fulfilling the requirements as referred to under subsection (2) Article 2 of this Ministerial Decision.
- (2) If within a period of 1 (one) year since Act Number 21 of the Year 2000 has started to come into force the trade union/labor union, federation and confederation of trade unions/labor unions that has given notification [of their existence] or has been registered on the basis of the Regulation of the Minister of

dengan Keputusan Menteri ini, dianggap tidak mempunyai nomor bukti pencatatan.

BAB V PENUTUP

PASAL 12

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1/Perat. Tahun 1969 tentang Bantuan Luar Negeri bagi Organisasi Buruh/Pekerja/Karyawan di Indonesia, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 201/MEN/1999 tentang Organisasi Pekerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.202/MEN/1999 tentang Bentuk-bentuk Formulir Pendaftaran Organisasi Pekerja dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 13

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Apabila terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Manpower (*Permenaker*) No. Per.05/Men/1998 or the Decision of the Minister of Manpower (*Kepmenaker*) No. Kep. 201/Men/1999 does not have notify the district/ city government agency responsible for labor affairs in accordance with this Ministerial Decision, the union in question shall be considered to have no number of proof of it having been entered in the official records.

CHAPTER V CLOSING PARAGRAPHS

ARTICLE 12

With the adoption of this Ministerial Decision, the Regulation of the Minister of Manpower No.1/Perat of the Year 1969 concerning Foreign Assistance for Laborer/ Worker/ Employee Organizations in Indonesia and the Decision of the Minister of Manpower No.Kep.201/MEN/1999 concerning Workers' Organization and the Decision of the Minister of Manpower No. Kep.202/MEN/1999 concerning Forms of Registration Forms for Workers' Organizations are declared no longer applicable.

ARTICLE 13

This Ministerial Decision shall start to come into force upon the date of its adoption. Any mistakes found in it will be corrected, as they ought.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 15 Februari 2001

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

ALHILAL HAMDI

Stipulated in Jakarta
On February 15, 2001

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

ALHILAL HAMDI



PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PELAKSANAAN

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

IMPLEMENTING REGULATION

ACT NUMBER 13 OF 2003

CONCERNING

MANPOWER

A

**BIDANG PENEMPATAN
TENAGA KERJA DALAM NEGERI**



PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2004

TENTANG
BADAN NASIONAL SERTIFIKASI PROFESI

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 18 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dipandang perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3274);
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang Dan Industri (Lembaran Negara Tahun 1987 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3346);
4. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3833);
5. Undang-undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 136, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4152);

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2004

TENTANG
BADAN NASIONAL SERTIFIKASI
PROFESI

I. U M U M

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamandatkan pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang independen untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja bagi tenaga kerja, baik yang berasal dari lulusan pelatihan kerja dan/atau tenaga kerja yang telah berpengalaman. Badan Nasional Sertifikasi Profesi tersebut sangat diperlukan sebagai lembaga yang mempunyai otoritas dan menjadi rujukan dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja secara nasional. Dengan demikian, maka akan dapat dibangun suatu sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional yang diakui oleh semua pihak.

Keberadaan Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud di atas juga sangat penting dalam kaitannya dengan penyiapan tenaga kerja Indonesia yang kompetitif menghadapi persaingan di pasar kerja global. Disamping itu, dengan adanya Badan Nasional Sertifikasi Profesi akan memudahkan kerjasama dengan institusi-institusi sejenis di negara-negara lain dalam rangka membangun saling pengakuan (mutual recognition) terhadap kompetensi tenaga kerja masing-masing negara.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka Peraturan Pemerintah ini mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas, organisasi, keanggotaan, tata kerja, dan pembiayaan Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

6. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2002 tentang Ketenagalistrikan (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4226);
7. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
8. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

**PERATURAN PEMERINTAH TENTANG BADAN
NASIONAL SERTIFIKASI PROFESI**

BAB I

KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan/atau internasional.
2. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menteri adalah Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

PEMBENTUKAN DAN TUGAS

PASAL 2

- (1) Membentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah ini disebut dengan BNSP.
- (2) BNSP merupakan lembaga yang independen dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggungjawab kepada Presiden.

PASAL 3

BNSP mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

PASAL 4

- (1) Guna terlaksananya tugas sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, BNSP dapat

II. PASAL DEMI PASAL

PASAL 1

Cukup jelas

PASAL 2

Cukup jelas

PASAL 3

Cukup jelas

PASAL 4

Ayat (1)

Walaupun sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab

memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

- (2) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara pemberian lisensi lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan lebih lanjut oleh BNSP.

BAB III ORGANISASI

BAGIAN PERTAMA KEANGGOTAAN

PASAL 5

Susunan keanggotaan BNSP terdiri dari :

- a. Seorang Ketua merangkap anggota;
- b. Seorang Wakil Ketua merangkap anggota;
- c. Sebanyak-banyaknya 23 (dua puluh tiga) orang anggota.

PASAL 6

- (1) Keanggotaan BNSP terdiri dari unsur pemerintah dan unsure masyarakat.
- (2) Keanggotaan dari unsur pemerintah sebanyak-banyaknya 10 (sepuluh) orang.

PASAL 7

Untuk dapat menjadi Anggota BNSP, Calon Anggota BNSP harus memenuhi persyaratan :

- a. warga Negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. sanggup bekerja penuh waktu;
- e. tidak pernah dijatuhi hukuman pidana minimal 5 (lima) tahun;
- f. memiliki tingkat pendidikan sekurang-kurangnya S1 atau yang setara;

Badan Nasional Sertifikasi Profesi, namun karena ruang lingkup kompetensi kerja sangat luas dan tersebar di berbagai sektor, maka diperlukan adanya lembaga sertifikasi profesi yang berfungsi sebagai kepanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

AYAT (2)

Cukup jelas

PASAL 5

Cukup jelas

PASAL 6

Cukup jelas

PASAL 7

Cukup jelas

- g. memiliki pengalaman kerja di bidang profesi tertentu minimal 5 (lima) tahun;
- h. menguasai bahasa asing secara aktif minimal bahasa Inggris.

BAGIAN KEDUA KOMISI

PASAL 8

- (1) Untuk menunjang pelaksanaan tugas, BNSP dapat membentuk Komisi sesuai dengan kebutuhan yang keanggotaannya berasal dari anggota BNSP.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan keanggotaan, tugas, dan tata kerja Komisi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur oleh BNSP.

BAGIAN KETIGA SEKRETARIAT

PASAL 9

- (1) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas BNSP dibentuk Sekretariat BNSP.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipimpin oleh Kepala Sekretariat BNSP yang dalam melaksanakan tugasnya secara fungsional bertanggungjawab kepada BNSP.
- (3) Kepala Sekretariat BNSP sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dijabat oleh Pejabat Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural Eselon IIa.

PASAL 10

- (1) Sekretariat BNSP dibentuk dan berada di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Sekretariat BNSP terdiri dari sebanyak-banyaknya 4 (empat) Bagian dan masing-masing Bagian terdiri dari 2 (dua) Sub Bagian.

PASAL 8

Cukup jelas

PASAL 9

*Ayat (1)
Cukup jelas*

Ayat (2)

Walaupun secara fungsional Sekretariat BNSP bertanggungjawab kepada BNSP, namun secara struktural dan administratif merupakan unit organisasi di bawah unit eselon I di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

*Ayat (3)
Cukup jelas*

PASAL 10

Cukup jelas

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat BNSP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat persetujuan dari Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur Negara.

BAB IV

PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN

PASAL 11

PASAL 11

Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BNSP diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri.

Cukup jelas

PASAL 12

PASAL 12

Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BNSP diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

Cukup jelas

PASAL 13

PASAL 13

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BNSP diberhentikan dari jabatan organiknya.
- (2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila telah mencapai batas usia pensiun dan diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Cukup jelas

PASAL 14

PASAL 14

Selain karena berakhirnya masa jabatan, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BNSP diberhentikan apabila yang bersangkutan :

Cukup jelas

- a. meninggal dunia;
- b. mengundurkan diri;

- c. melakukan tindak pidana kejahatan yang telah mendapat putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;
- d. sakit yang berkepanjangan lebih dari 6 (enam) bulan dan/atau tidak mampu lagi melaksanakan tugas; atau
- e. tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya.

BAB V TATA KERJA

PASAL 15

Dalam melaksanakan tugas, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota BNSP wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan transparansi, baik secara internal maupun eksternal.

PASAL 16

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja BNSP diatur oleh BNSP.

BAB VI PEMBIAYAAN

PASAL 17

Segala pembiayaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas BNSP dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

BAB VII KETENTUAN LAIN-LAIN

PASAL 18

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja yang telah dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan/atau telah diakui oleh lembaga internasional tetap dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang bersangkutan.

PASAL 15

Cukup jelas

PASAL 16

Cukup jelas

PASAL 17

Cukup jelas

PASAL 18

Lembaga Sertifikasi Profesi yang melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau telah diakui oleh Lembaga Internasional misalnya Asosiasi-asosiasi Profesi atau Lembaga Sertifikasi Profesi milik

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 19

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 5 Agustus 2004

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd.

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 5 Agustus 2004

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN
2004 NOMOR 78

pemerintah dan swasta yang telah diakui keberadaannya oleh Lembaga Internasional.

Lembaga Sertifikasi Profesi tersebut tetap melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja sesuai dengan bidangnya tanpa harus mendapatkan lisensi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dari BNSP.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya Lembaga Sertifikasi Profesi di sini berkoordinasi dengan BNSP.

PASAL 19

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA NOMOR
4408



PRESIDENT OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA

DECISION OF THE PRESIDENT
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: 23 YEAR 2004

REGARDING
THE NATIONAL AGENCY FOR PROFESSION
CERTIFICATION

PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering:

That in the framework of implementing the provision in Article 18 paragraph 5) of Law No. 13/2003 on manpower, it is necessary to stipulate a government regulation on the National Agency for Profession Certification;

In view of:

1. Article 5 paragraph (1) of the constitution of 1945;
2. Act No. 5/1984 on industry (the Republic of Indonesia State Gazette Year 1984 Number 22, the Republic of Indonesia State Gazette Amendment Number 3274);
3. Act Number 1 Year 1987 on the Indonesian Chamber of commerce and Industry (the Republic of Indonesia State Gazette Year 1987 Number 8, the Republic of Indonesia State Gazette Amendment Number 3346);
4. Act Number 18 Year 1999 regarding Construction Service (the Republic of Indonesia State Gazette Year 1999 Number 54, the Republic of Indonesia State Gazette Amendment Number 3833);

PRESIDENT OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA

ELUCIDATION
ON
GOVERNMENT REGULATION
NUMBER: 23 YEAR 2004

REGARDING
THE NATIONAL AGENCY FOR
PROFESSION CERTIFICATION

I. GENERAL

Law number 13 Year 2003 mandates the establishment of the National Agency for Profession Certification independent to undertake certification of competence of manpower coming from graduates of vocational training institutions and/or manpower already experiencing. The National Agency for Profession Certification is badly needed as an institution having authority and becoming reference in the implementation of certification of vocational competence nationally. Therefore, it will be able to establish a system of national vocational competence certification recognized by all parties.

The existence of the above mentioned national agency is also very important in connection with preparation of competitive Indonesian manpower for facing competition on the global labor market. In addition, the agency will facilitate cooperation with similar institutions on other countries in the framework of mutual recognition to competence of manpower of the respective countries.

5. Act Number 22 Year 2001 regarding Petroleum and Natural Gas (the Republic of Indonesia State Gazette Year 2001 Number 136, the Republic of Indonesia State Gazette Amendment Number 4152);
6. Act Number 20 Year 2002 regarding Electricity (the Republic of Indonesia State Gazette Year 2002 Number 94, the Republic of Indonesia State Gazette Amendment Number 4226);
7. Act Number 13 Year 2003 regarding Manpower (the Republic of Indonesia State Gazette Year 2003 Number 39, the Republic of Indonesia State Gazette Amendment Number 4279);
8. Act Number 20 Year 2003 regarding the National Education System (the Republic of Indonesia State Gazette Year 2003 Number 78, the Republic of Indonesia State Gazette Amendment Number 4301);

In relation thereto, this government regulation rules matters related to the tasks, organization, membership, working arrangement and financing of the National Agency for Profession Certification.

RESOLVES

To determine:

THE GOVERNMENT REGULATION ON
THE NATIONAL AGENCY FOR PROFESSION
CERTIFICATION

PHASE I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Referred to in this government regulation:

1. vocational competence certification shall be a process of certification of competence systematically and objectively through competence test referring to the Indonesian national and/ or international vocational competence standards.
2. Indonesian National Vocational Competence Standards shall be formulation of working capabilities covering aspects of knowledge, skill and/ or expertise as well as morale relevant to the implementation of tasks and functional requirements stipulated in accordance with the provisions of the law in force.
3. Minister shall be the minister in charge of manpower affairs.

PHASE II ESTABLISHMENT AND TASK

ARTICLE 2

1. To establish the National Agency for Profession Certification, hereinafter called BNSP.
2. BNSP shall be an institution independent in executing its tasks and responsible to the president.

ARTICLE 3

BNSP shall have of the tasks of certification of vocational competence.

ARTICLE 4

- (1) In a bid to realize the tasks of vocational competence as meant in Article 3, BNSP can license profession certification institutions fulfilling requirements to undertake certification of vocational competence.

II. ARTICLE BY ARTICLE

ARTICLE 1

Sufficiently clear

ARTICLE 2

Sufficiently clear

ARTICLE 3

Sufficiently clear

ARTICLE 4

Clause (1)

Even though certification of vocational competence is implemented by and becomes responsibility of the National Agency for Profession Certification, profession certification institutions functioning as the lengthy hand of the National Agency for Profession Certification

- (2) Provisions on requirements and procedures for licensing the profession certification institutions as meant in clause (1) shall be further stipulated by BNSP.

in executing the certification of vocational competence are needed because the scope of vocational competence is very broad and distributed in various sectors.

*Clause (2)
Sufficiently clear*

PHASE III ORGANIZATION

PART ONE MEMBERSHIP

ARTICLE 5

The members of BNSP shall consist of:

- a. a chairperson concurrently member;
- b. a vice chairperson concurrently members;
- c. 23 (twenty three) members at the maximum.

ARTICLE 5

Sufficiently clear

ARTICLE 6

- (1) The members of BNSP shall be composed of representatives of the government and communities.
- (2) The members of the government representatives shall be ten persons at the maximum.

ARTICLE 6

Sufficiently clear

ARTICLE 7

In order to become members of BNSP, prospective members of BNSP shall meet the following requirements:

- a. Indonesian citizen;
- b. Devoting to God the Almighty;
- c. Being healthy physically and mentally;
- d. Being able to work full time;
- e. Being never subjected to criminal sentence for 5 (five) years at the minimum;
- f. Having educational level of S1 Degree or the equivalent at the minimum;
- g. Having vocational experience in certain profession field for 5 (five) years at the minimum;
- h. Mastering foreign language actively, at least English.

ARTICLE 7

Sufficiently clear

PART TWO
COMMISSION

ARTICLE 8

- (1) In a bid to support the execution of tasks, BNSP can establish commissions in accordance with the need with members coming from members of BNSP.
- (2) Further provision on the establishment, membership composition, tasks and working arrangements of the commissions as meant in clause (1) shall be regulated by BNSP.

PART THREE
SECRETARIAT

ARTICLE 9

- (1) In order to support the smooth execution of tasks of BNSP, the Secretariat of BNSP shall be established.
- (2) The secretariat as meant in clause (1) shall be led by the head of secretariat of BNSP executing tasks functionally and responsible to the chairperson of BNSP.
- (3) The Head of the Secretariat of BNSP as meant in clause (2) shall be assumed by civil servant official appointed in the structural position of Echelon IIa.

ARTICLE 10

- (1) The Secretariat of BNSP shall be established and located within the government institution in charge of manpower affairs.
- (2) The Secretariat of BNSP shall consist of 4 (four) sections at the maximum and every section shall consist of 2 (two) sub-section.
- (3) Further provisions on the organizational structures and working arrangements of the Secretariat of BNSP as meant in clauses (1) and (2) shall be stipulated by the minister after securing approval from the minister in charge of enhancement of efficiency of state apparatuses.

ARTICLE 8

Sufficiently clear

ARTICLE 9

Clause (1)

Sufficiently clear

Clause (2)

The secretariat of BNSP is functionally responsible to BNSP but structurally and administratively constitutes organizational unit subordinate to echelon I unit within the government institution in charge of manpower affairs.

Clause (3)

Sufficiently clear

ARTICLE 10

Sufficiently clear

PHASE IV

APPOINTMENT AND RELIEF

ARTICLE 11

ARTICLE 11

The chairperson, vice chairperson and members of BNSP shall be appointed and relieved by the president on the basis of recommendations of the minister.

Sufficiently clear

ARTICLE 12

ARTICLE 12

The chairperson, vice chairperson and members of BNSP shall be appointed for a term of office for five years and can be re-appointed for another term.

Sufficiently clear

ARTICLE 13

ARTICLE 13

- (1) The civil servants appointed as the chairperson, vice chairperson and members of BNSP shall be relieved from their organic position.
- (2) The rank of the civil servants as meant in clause (1) can be promoted one level, according to the provisions of the law in force.
- (3) The civil servants as meant in clause (1) shall be relieved honorably from civil servants if the relevant persons reached mandatory age of retirement and their personnel rights are given in accordance with the provisions of the law in force.

Sufficiently clear

ARTICLE 14

ARTICLE 14

Besides the expiration of the tenure, the chairperson, vice chairperson and members of BNSP can be dismissed in the case of the relevant persons:

Sufficiently clear

- a. passing away;
- b. resigning;
- c. committing crime already securing court decision having permanent legal power;
- d. suffering prolonged disease over 6 (six) months and/or being unable to execute tasks anymore; or
- e. not executing tasks and responsibility accordingly.

PHASE V WORKING ARRANGEMENT

ARTICLE 15

In executing the tasks, the chairperson, vice chairperson and members of BNSP shall apply the principles of coordination, integration, synchronization and transparency internally and externally.

ARTICLE 16

Further provisions on working arrangement of BNSP shall be regulated by BNSP.

PHASE VI FINANCING

ARTICLE 17

All costs needed to finance the execution of tasks of BNSP shall be borne by the State Budget of Revenue and Expenditure.

PHASE VII MISCELLANEOUS PROVISION

ARTICLE 18

Vocational competence certification already executed by profession certification institutions on the basis of the provisions of the law in force and/or already recognized by international institutions shall continue to be implemented by the said profession certification institutions.

ARTICLE 15

Sufficiently clear

ARTICLE 16

Sufficiently clear

ARTICLE 17

Sufficiently clear

ARTICLE 18

The profession certification institutions undertake certification of vocational competence based on the law in force and already recognized by international institutions, e.g. profession associations or state and private-owned profession certification institutions already recognized by international institutions.

The profession certification institutions undertake certification of vocational competence in accordance with the field without obligation to obtain license to undertake certification of vocational competence from BNSP.

Nonetheless, in the implementation, the profession certification institutions coordinate with BNSP.

PHASE VIII
CONCLUSION

ARTICLE 19

The government regulation shall come into force as from the date of promulgation.

For public cognizance, the government regulation shall be promulgated by placing it in Statute Book of the Republic of Indonesia.

Stipulated in Jakarta
On August 5, 2004

THE PRESIDENT
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Promulgated in Jakarta
On August 5, 2004

THE STATE SECRETARY
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

BAMBANG KESOWO

STATUTE BOOK OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
YEAR 2004 NO. 78

ARTICLE 19

Sufficiently clear

SUPPLEMENT TO STATUTE BOOK
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NO. 4408



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR KEP. 223/MEN/2003
TENTANG
JABATAN-JABATAN DI LEMBAGA
PENDIDIKAN YANG DIKECUALIKAN
DARI KEWAJIBAN MEMBAYAR
KOMPENSASI

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 223/MEN/2003
CONCERNING
OCCUPATIONS IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS THAT ARE EXEMPTED
FROM THE OBLIGATION TO PAY
COMPENSATION

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 47 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang dikecualikan dari kewajiban membayar kompensasi;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (3) of Article 47 of the Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to determine certain occupations in educational institutions that are exempted from the obligation to pay compensation;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required;

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply the Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951

- Republik Indonesia Nomor Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3687);
 3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4009);
 5. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan:

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan:

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG JABATAN-JABATAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN YANG DIKECUALIKAN DARI KEWAJIBAN MEMBAYAR KOMPENSASI

Number 4);

2. Act Number 20 Year 1997 concerning the Non-Tax Income of the State (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1997 Number 43 and the Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3687);
3. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
4. Government Regulation Number 92 Year 2000 concerning Tariffs of Types of Non-Tax State Income that Apply to Ministry of Manpower and Transmigration (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 181, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4009);
5. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING:

To Stipulate:

DECISION OF THE MINISTER OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA CONCERNING OCCUPATIONS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS THAT ARE EXEMPTED FROM THE OBLIGATION TO PAY COMPENSATION

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
2. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut pemberi kerja TKA adalah pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Kompensasi adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja TKA dengan membayar sejumlah dana untuk pengembangan keahlian dan keterampilan yang berupa penerimaan negara bukan pajak.
4. Izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang selanjutnya disebut IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.
5. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib membayar kompensasi.
- (2) Pembayaran kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan IMTA.

PASAL 3

Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dikecualikan bagi :

- a. instansi pemerintah;
- b. perwakilan negara asing;

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Foreign Workers, hereinafter shall be referred to as TKA for short, are foreigner citizens who hold visas with the intention to work in Indonesia.
2. Employers of Foreign Workers, hereinafter shall be referred to as employers of TKA, are business persons, legal entities or other entities which employ workers by paying them wages or other forms of remuneration.
3. Compensation is an obligation that shall be fulfilled by the employer of TKA by paying a sum of money for expertise and skills development in the form of non-tax state income.
4. Permission to employ foreign workers, hereinafter shall be referred to as IMTA for short, are written permits given by Minister or another government official to employers who employ foreign workers.
5. Minister shall refer to Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

- (1) Every employer who employs a TKA is obliged to pay compensation.
- (2) The payment of the compensation as referred to under subsection (1) is one of the prerequisites to obtain the IMTA.

ARTICLE 3

Exemption from the obligation to pay compensation as referred to under subsection (1) of Article 2 is given to:

- a. Government agencies;
- b. Representatives of a foreign country;

- c. badan-badan internasional;
- d. lembaga sosial;
- e. lembaga keagamaan; atau
- f. jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

PASAL 4

Jabatan-jabatan tertentu pada lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f adalah :

- a. TKA sebagai kepala sekolah dan guru di lembaga pendidikan yang dikelola kedutaan negara asing;
- b. TKA sebagai dosen dan atau peneliti di perguruan tinggi yang dipekerjakan sebagai bentuk kerjasama dengan perguruan tinggi di luar negeri.

PASAL 5

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1998 tentang Penyempurnaan Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1997 dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 6

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

- c. International bodies/ organizations;
- d. Social institutions;
- e. Religious institutions; or
- f. Certain occupations in educational institutions.

ARTICLE 4

The certain occupations in educational institutions that are exempted from the obligation to pay compensation as referred to under point f of Article 3 are:

- a. Positions occupied by TKA who are employed as school principals and teachers in educational institutions that are managed by embassy of foreign countries;
- b. Positions occupied by TKA who are employed as lecturers and or researchers in universities as a form of cooperation with the universities in foreign countries.

ARTICLE 5

With the stipulation of this Ministerial Decision, the Regulation of the Minister of Manpower Number PER-02/MEN/1998 concerning the Perfection of Article 4 of the Regulation of the Minister of Manpower Number PER-01/MEN/1997 shall be declared no longer valid.

ARTICLE 6

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 225/MEN/2003
TENTANG
ORGANISASI DAN TATA KERJA
LEMBAGA AKREDITASI LEMBAGA
PELATIHAN KERJA

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 225/MEN/2003
CONCERNING
THE ORGANIZATION AND WORK
ARRANGEMENT OF AN INSTITUTE
THAT ACCREDIT JOB-TRAINING
INSTITUTES

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur tentang Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement Article 16 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to regulate the organization and work arrangement of the institute that accredit job-training institutes;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required;

Mengingat:

In view of:

1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);

1. Act Number 22 Year 1999 concerning Regional Governments (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 60, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3839);

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonomi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
4. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG ORGANISASI
DAN TATA KERJA LEMBAGA AKREDITASI
LEMBAGA PELATIHAN KERJA**

2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Government Regulation Number 25 Year 2000 concerning the Authority of the Government and the Authority of Provinces as Autonomous Regions (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 54, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3952);
4. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING:

To stipulate:

**THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING THE ORGANIZATION
AND THE WORK ARRANGEMENT OF
AN INSTITUTE THAT ACCREDIT
JOB-TRAINING INSTITUTES**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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.
2. Akreditasi pelatihan kerja adalah pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja melalui penilaian yang dilakukan oleh lembaga akreditasi pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar yang ditetapkan.
3. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
4. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II KEDUDUKAN, FUNGSI DAN TUGAS

PASAL 2

- (1) Lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja yang selanjutnya disebut lembaga akreditasi merupakan lembaga yang bersifat

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Job training shall refer to the whole activities of providing, obtaining, increasing and developing work competence, productivity, discipline, work attitude and ethics at certain skill and expertise level according to the occupational or employment hierarchy and qualifications.
2. Job training accreditation is an acknowledgement of the status of competence-based job training programs that are administered by a job training institute through appraisal performed by the job-training accreditation institute on the basis of established standard criteria.
3. Job training institutes shall refer to government agencies, legal bodies/ entities or individuals who meet requirements to administer job training.
4. Minister shall refer to Minister of Manpower and Transmigration.

CHAPTER II POSITIONS, FUNCTIONS, AND DUTIES

ARTICLE 2

- (1) An institute that accredits job-training institutes, hereinafter shall be referred to as an accreditation institute, is an independent

independen dan ditetapkan oleh Menteri.

- (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdomisili di Jakarta.

PASAL 3

Lembaga akreditasi berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.

PASAL 4

- (1) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 lembaga akreditasi mempunyai tugas :
- menyusun kebijakan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
 - mengembangkan sistem akreditasi lembaga pelatihan kerja;
 - melaksanakan dan mengendalikan pelaksanaan sistem akreditasi lembaga pelatihan kerja;
 - mengembangkan kerjasama internasional antar lembaga akreditasi pelatihan kerja.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lembaga akreditasi harus berpedoman kepada standar nasional pelatihan kerja yang ditetapkan oleh Menteri.

BAB III

ORGANISASI DAN TATA KERJA

PASAL 5

- (1) Keanggotaan lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja terdiri dari unsur masyarakat yang dipilih berdasarkan keahlian dan profesionalisme serta unsur pemerintah.

institute that shall be stipulated by Minister.

- (2) The accreditation institute as referred to under subsection (1) shall be domiciled in Jakarta.

ARTICLE 3

An accreditation institute shall function to develop an accreditation system and to accredit job-training institutes.

ARTICLE 4

- (1) In performing the function as referred to under Article 3, an accreditation institute shall have the following duties:
- Formulating policies for accrediting job-training institutes;
 - Developing a system for accrediting job-training institutes;
 - Implementing, and controlling the implementation of, the system for accrediting job-training institutes;
 - Developing international cooperation among job-training accreditation institutes;
- (2) In performing its duties as referred to under subsection (1), an accreditation institute must use the national job-training standards established by Minister as a guideline.

CHAPTER III

THE ORGANIZATION AND WORK ARRANGEMENT

ARTICLE 5

- (1) The membership of the institute for accrediting job-training institutes shall be composed of community constituents that are chosen on the basis of expertise and

- (2) Unsur masyarakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari asosiasi lembaga pelatihan kerja, asosiasi perusahaan, asosiasi profesi atau pakar di bidang pelatihan kerja.
- (3) Pengurus lembaga akreditasi terdiri dari seorang ketua merangkap anggota, seorang wakil ketua merangkap anggota, seorang sekretaris merangkap anggota dan beberapa orang anggota.

PASAL 6

- (1) Ketua dan wakil ketua lembaga akreditasi adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan pengalaman di bidang pelatihan kerja, dan dipilih dari unsur masyarakat .
- (2) Sekretaris lembaga akreditasi berasal dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja.
- (3) Keanggotaan lembaga akreditasi sebanyak-banyaknya berjumlah 11 (sebelas) orang.
- (4) Menteri menetapkan keanggotaan lembaga akreditasi berdasarkan usulan dari instansi pemerintah terkait dan masyarakat.

PASAL 7

Untuk melaksanakan akreditasi, lembaga akreditasi dapat membentuk komite akreditasi sesuai kebutuhan.

PASAL 8

Komite akreditasi mempunyai tugas :

- a. menetapkan tim pelaksana akreditasi lembaga

professionalism as well as government constituents.

- (2) The community constituents as referred to under subsection (1) shall consist of associations of job-training institutes, associations of enterprises, associations of professions or experts in the field of job training.
- (3) The governing body of the accreditation institute shall consist of a chairperson who doubles as member, a deputy chairperson who doubles as member, a secretary who doubles as member, and several other members.

ARTICLE 6

- (1) The chairperson and deputy chairperson of the accreditation institute shall somebody with competence and experience in the filed of job training, and shall be chosen from community constituents.
- (2) The secretary of the accreditation institute shall come from a government agency responsible for job training.
- (3) The accreditation institute shall have a membership of a maximum of 11 (eleven) people.
- (4) Minister shall appoint the members of the accreditation institute based on the proposals from related government agencies and the community.

ARTICLE 7

To perform accreditation, the accreditation institute may establish an accreditation committee according to the needs.

ARTICLE 8

The accreditation committee shall have the following duties:

- pelatihan kerja;
- b. melaksanakan bimbingan teknis akreditasi;
- c. melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- d. membuat laporan pelaksanaan kegiatan akreditasi.

PASAL 9

- (1) Susunan keanggotaan komite akreditasi pelatihan kerja terdiri dari ketua, sekretaris dan anggota.
- (2) Keanggotaan komite akreditasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari tenaga profesional dan praktisi yang berasal dari unsur pemerintah, asosiasi lembaga pelatihan kerja, asosiasi perusahaan, asosiasi profesi dan pakar di bidang pelatihan kerja.
- (3) Komite akreditasi dibantu sekretariat yang berasal dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi.

PASAL 10

- (1) Anggota Komite Akreditasi sebanyak-banyaknya berjumlah 7 (tujuh) orang.
- (2) Anggota Komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh masing-masing unsur kepada lembaga akreditasi melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi.

PASAL 11

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya Komite Akreditasi dibantu oleh Tim yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan bidang akreditasi.

- a. To establish an implementing team for accrediting job training institutes;
- b. To provide technical accreditation guidance;
- c. To accredit job training institutes;
- d. To make a report on the implementation of accreditation activities.

ARTICLE 9

- (1) The structure of the accreditation committee shall be composed of a chairperson, a secretary and members.
- (2) The membership of the job training accreditation committee as referred to under subsection (1) shall consist of professionals and practitioners who come from government constituents, associations of job training institutes, associations of enterprises, associations of professions and experts in the field of job training.
- (3) The accreditation committee shall be assisted by a secretariat that comes from a provincial government agency responsible for manpower affairs.

ARTICLE 10

- (1) The Accreditation Committee shall have a maximum of 7 (seven) members.
- (2) The members of the Accreditation Committee as referred to under subsection (1) shall be proposed by each constituent to the accreditation committee through a provincial government agency responsible for manpower affairs.

ARTICLE 11

- (1) In performing its duties, the Accreditation Committee shall be assisted by a Team that is established according to accreditation needs.

- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab kepada Komite Akreditasi.

BAB IV

PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN KEANGGOTAAN

PASAL 12

- (1) Keanggotaan lembaga akreditasi diangkat dan diberhentikan oleh Menteri.
- (2) Keanggotaan Komite Akreditasi diangkat dan diberhentikan oleh Ketua Lembaga Akreditasi.
- (3) Masa tugas keanggotaan lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

BAB V

P E N D A N A A N

PASAL 13

Sumber pendanaan lembaga akreditasi dapat berasal dari :

- a. anggaran pemerintah;
- b. dana dari lembaga pelatihan kerja;
- c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

- (2) The Team as referred to under subsection (1) shall be responsible to the Accreditation Committee.

CHAPTER V

APPOINTMENT AND DISMISSAL OF MEMBERS

ARTICLE 12

- (1) Members of the accreditation institute shall be appointed and dismissed by Minister.
- (2) Members of the accreditation committee shall be appointed and dismissed by the Chairperson of the Accreditation Institute.
- (3) Members of the accreditation committee as referred to under subsection (1) shall hold office for a period of 3 (three) years and may be re-appointed for 1 (one) more term.

CHAPTER V

FUNDING

ARTICLE 13

The sources of funds of the accreditation committee may come from:

- a. The government's budget;
- b. Funds from job-training institutes;
- c. Other legal and unbinding sources.

BAB VI PEMBINAAN DAN PELAPORAN

PASAL 14

- (1) Pembinaan lembaga akreditasi dilakukan oleh Menteri.
- (2) Pembinaan Komite Akreditasi dilakukan oleh Lembaga Akreditasi.
- (3) Pembinaan yang dilakukan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) meliputi aspek administrasi dan teknis.

PASAL 15

- (1) Lembaga akreditasi harus menyampaikan laporan kepada Menteri.
- (2) Komite Akreditasi harus menyampaikan laporan kepada ketua Lembaga Akreditasi.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat pelaksanaan kegiatan akreditasi.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat lembaga pelatihan kerja, dan program pelatihan kerja.
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) disampaikan secara berkala sekurang-kurangnya 2 (dua) kali setahun.
- (6) Bentuk laporan diatur lebih lanjut oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

CHAPTER VI GUIDANCE AND REPORTING

ARTICLE 14

- (1) Guidance shall be provided by Minister to the accreditation institute.
- (2) Guidance shall be provided by the Accreditation Institute to the Accreditation Committee.
- (3) Guidance as referred to under subsection (1) and subsection (2) shall cover administrative and technical aspects.

ARTICLE 15

- (1) The accreditation institute must submit report to Minister.
- (2) The Accreditation Committee must submit report to the chairperson of the Accreditation Committee.
- (3) The report as referred to under subsection (1) shall specify the implementation of accreditation activities.
- (4) The report as referred to under subsection (2) shall at least specify the names and addresses of job training institutes, and their job training programs.
- (5) The report as referred to under subsection (3) and subsection (4) shall be submitted periodically, at least twice a year.
- (6) The format of the report shall be specified later on by Director General in charge of the Development and Placement of the National Workers.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

PASAL 16

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini maka segala ketentuan yang bertentangan dengan Keputusan Menteri ini dinyatakan tidak berlaku.

PASAL 17

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

CHAPTER VIII
CLOSING PROVISIONS

ARTICLE 16

With the stipulation of this Ministerial Decision, all regulations that contravene with this Ministerial Decision shall be declared no longer valid.

ARTICLE 17

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 226/MEN/2003
TENTANG
TATA CARA PERIZINAN
PENYELENGGARAAN PROGRAM
PEMAGANGAN DI LUAR WILAYAH
INDONESIA

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 226/ MEN/ 2003
CONCERNING
PROCEDURES FOR THE
ADMINISTRATION OF
APPRENTICESHIP
PROGRAMS OUTSIDE OF THE
TERRITORY OF INDONESIA

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan ketentuan pasal 25 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan tata cara perizinan penyelenggaraan program pemagangan di luar wilayah Indonesia;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (3) of Article 25 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to establish procedures for the administration of apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required;

Mengingat:

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang - undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply the Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of

Nomor 23 dari Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 10 Juli 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
**KEPUTUSAN MENTERI
 TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 REPUBLIK INDONESIA TENTANG TATA
 CARA PERIZINAN PENYELENGGARAAN
 PEMAGANGAN DI LUAR WILAYAH
 INDONESIA**

Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on July 10, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING:

To stipulate:
**THE DECISION OF THE MINISTER OF
 MANPOWER AND TRANSMIGRATION
 OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
 CONCERNING PROCEDURES FOR THE
 ADMINISTRATION OF APPRENTICESHIP
 PROGRAMS OUTSIDE OF THE
 TERRITORY OF INDONESIA**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pemagangan di luar wilayah Indonesia adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu yang diselenggarakan di luar wilayah Indonesia.
2. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Lembaga Penyelenggara Program Pemagangan adalah Lembaga Pelatihan Kerja yang telah mendapat izin atau telah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk melaksanakan program pelatihan kerja.
4. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

- (1) Pemagangan diselenggarakan berdasarkan kurikulum dan silabus.
- (2) Kurikulum dan silabus pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat berdasarkan kompetensi kerja.

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

- (1) Apprenticeship outside of the territory of Indonesia is part of the job training system in an integrated manner between training at a training institute and working directly under the guidance and supervision of instructors or more experienced workers/laborers in the production process of goods and / or service at the enterprise in order to enable the participant to master certain expertise or skills, administered outside of the territory of Indonesia.
- (2) Work competence shall refer to the ability of each individual to work; this ability shall cover aspects of knowledge, skills and working attitude that shall comply with established standards.
- (3) Institutes that administer apprenticeship programs are job-training institutions that have obtained a license or have been registered with the government agency responsible for labor affairs to conduct or implement job-training programs.
- (4) Minister is Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

- (1) Apprenticeship shall be administered on the basis of a curriculum and syllabus.
- (2) The apprenticeship curriculum and syllabus as referred to under subsection (1) shall be prepared on the basis of work competence.

PASAL 3

Penyelenggaraan program pemagangan di luar wilayah Indonesia mengikuti ketentuan yang berlaku di negara penerima peserta program pemagangan.

PASAL 4

Lembaga penyelenggara program pemagangan wajib menjamin penyelenggaraan program pemagangan tidak melanggar norma kesusilaan.

PASAL 5

Peserta program pemagangan di luar wilayah Indonesia berhak untuk :

- a. mendapatkan sertifikat dari lembaga pelatihan kerja apabila yang bersangkutan telah menyelesaikan program pemagangan;
- b. mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan pengakuan kualifikasi kompetensi;
- c. mendapatkan perlindungan asuransi kecelakaan, kesehatan, kematian yang preminya ditanggung oleh lembaga penerima peserta program pemagangan yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tempat dilaksanakannya program pemagangan;
- d. mendapatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti praktek kerja di perusahaan;
- e. mendapatkan uang saku dan transport sesuai perjanjian antara peserta magang dengan lembaga pelatihan kerja penyelenggara program pemagangan.

ARTICLE 3

The administration of an apprenticeship program outside of the territory of Indonesia shall follow valid regulations in the foreign country that accepts the participants of the apprenticeship program.

ARTICLE 4

Institutes that administer apprenticeship programs must ensure that the apprenticeship programs are administered without violating moral norms.

ARTICLE 5

Participants of an apprenticeship program outside of the territory of Indonesia are entitled to:

- a. Obtain a certificate from the job-training institute that administers the program if they have completed the apprenticeship program;
- b. Take competence test in order to obtain recognition of competence qualifications;
- c. Obtain the protection of accident, health, and life insurance whose premium shall be paid by the institute that accepts the participants of the apprenticeship program; the amount of the premium shall conform to the regulation of the land where the apprenticeship program is to be carried out;
- d. Obtain safety and health facilities during their apprenticeship period at the enterprise;
- e. Obtain pocket money and transport allowance according to the agreement between apprenticeship participants and the job-training institute that organizes or administers the apprenticeship program.

BAB II PERIZINAN

PASAL 6

Lembaga pelatihan kerja yang menyelenggarakan program pemagangan wajib memiliki izin penyelenggaraan program pemagangan.

PASAL 7

Izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

PASAL 8

Izin lembaga penyelenggara program pemagangan di luar wilayah Indonesia dapat diberikan sekurang-kurangnya untuk waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu yang sama.

PASAL 9

Lembaga penyelenggara program pemagangan di luar wilayah Indonesia wajib menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh peserta pemagangan selama berada di negara tempat pemagangan.

CHAPTER II LICENSING

ARTICLE 6

Job-training institutes that administer apprenticeship programs must have a license for administering the apprenticeship programs.

ARTICLE 7

The license as referred to under Article 6 shall be issued by Director General for the Development and Placement of the Nation's Labor Force in Jobs at Home.

ARTICLE 8

The license for an institute that administers apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia shall be given for a period of 3 (three) years and may be extended for another period of three years.

ARTICLE 9

Institutes that administer apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia must settle problems experienced by the apprenticeship participants during their stay in the countries of their apprenticeship.

BAB III SYARAT PERIZINAN

BAGIAN 1

LEMBAGA PELATIHAN KERJA YANG MENYELENGGARAKAN PROGRAM PEMAGANGAN BAGI MASYARAKAT UMUM.

PASAL 10

Lembaga pelatihan kerja yang akan menyelenggarakan program pemagangan di luar wilayah Indonesia bagi masyarakat umum wajib mengajukan permohonan izin yang dilengkapi dengan :

- a. copy izin lembaga pelatihan kerja yang masih berlaku;
- b. copy dokumen perjanjian antara lembaga penyelenggara program pemagangan dengan Lembaga Penerima Pemagang di wilayah Indonesia yang memuat tentang tugas dan tanggung jawab para pihak termasuk pembebanan biaya;
- c. contoh perjanjian pemagangan antara peserta magang dengan lembaga pelatihan kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak;
- d. contoh perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan penerima peserta pemagangan di wilayah Indonesia yang memuat hak dan kewajiban para pihak;
- e. kurikulum dan silabus yang sesuai dengan program pemagangan;
- f. daftar tenaga instruktur program pemagangan.

CHAPTER II LICENSING REQUIREMENTS

PART I

JOB TRAINING INSTITUTES THAT ADMINISTER APPRENTICESHIP PROGRAMS FOR THE GENERAL PUBLIC

ARTICLE 10

A job-training institute that will administer apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia for the general public must apply for a license and enclose the application with the following documents:

- a. A copy of the valid license to administer job training;
- b. A copy of the document of agreement between the institute that administers the apprenticeship programs and the institute that accepts the apprenticeship participants in the territory of Indonesia that states the duties and responsibilities of the parties including matters relating to expenses;
- c. An sample of apprenticeship agreement between apprenticeship participants and the job training institute that states the rights and obligations of the parties;
- d. An sample of apprenticeship agreement between apprenticeship participants and the party that accepts the apprenticeship participants in the territory of Indonesia that states the rights and obligations of the parties;
- e. Curriculum and syllabus that conform the apprenticeship program.
- f. A list of apprenticeship program instructors.

PASAL 11

- (1) Dalam hal dokumen tidak lengkap maka Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri menolak permohonan disertai dengan alasan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.
- (2) Dalam hal dokumen telah lengkap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, maka Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri melakukan verifikasi tentang keabsahan dokumen dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.
- (3) Dalam hal hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah memenuhi syarat, Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri menerbitkan surat izin penyelenggara program pemagangan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.

BAGIAN 2

LEMBAGA PELATIHAN KERJA YANG
MENYELENGGARAKAN PROGRAM PEMAGANGAN
BAGI PEKERJANYA/BURUHNYA

PASAL 12

Lembaga pelatihan kerja milik perusahaan dan/atau perusahaan yang melaksanakan program pemagangan di luar wilayah Indonesia bagi pekerjanya/buruhnya menyampaikan permohonan izin dengan melampirkan :

- a. perjanjian antara perusahaan penyelenggara program pemagangan dengan lembaga

ARTICLE 11

- (1) If the documents are not complete, Director General for the Development and Placement of the National Workers rejects the application and give the reasons for the rejection within a period of no longer than 7 (seven) working days since the date upon which the application is received.
- (2) If the documents are complete as referred to under Article 8, Director General for the Development and Placement of the National Workers shall verify the legality of the documents within a period of no longer than 14 (fourteen) working days since the date upon which the application is received.
- (3) If the results of the verification as referred to under subsection (2) meet the requirements, Director General for the Development and Placement of the National Workers shall issue a license for the organizer/administrator of the apprenticeship program within a period of no longer than 30 (thirty) working days since the date upon which the application is received.

PART 2

JOB-TRAINING INSTITUTES THAT ADMINISTER
APPRENTICESHIP PROGRAMS FOR THEIR
WORKERS/LABORERS

ARTICLE 12

A job-training institute/division of an enterprise and/ or an enterprise that administers apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia for its workers/laborers shall apply for a license and enclose the application with:

- a. Agreement on the administration of the apprenticeship programs between the

penerima pemegang di wilayah Indonesia tentang penyelenggaraan program pemagangan;

- b. contoh perjanjian pemagangan antara peserta program pemagangan dengan perusahaan penyelenggara program yang mengirim peserta yang memuat hak dan kewajiban para pihak;
- c. tingkat pencapaian kualifikasi keterampilan atau keahlian yang akan diperoleh pekerja/buruhnya setelah mengikuti pemagangan;
- d. rencana penempatan pekerja/buruh setelah menyelesaikan program pemagangan.

PASAL 13

Lembaga pelatihan kerja milik perusahaan dan/atau perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan bagi pekerja/buruhnya tidak melebihi jangka waktu 3 (tiga) bulan tidak memerlukan izin penyelenggara program pemagangan.

BAB IV PENCABUTAN IZIN

PASAL 14

Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dapat mencabut izin penyelenggara program pemagangan di luar wilayah Indonesia dalam hal penyelenggaraan program pemagangan tidak sesuai ketentuan Pasal 2, Pasal 4, Pasal 5 huruf a, huruf c, huruf d dan huruf e.

enterprise that administers the apprenticeship programs and the institute that accepts the apprentices in the territory of Indonesia;

- b. A sample of apprenticeship agreement between the participants of the apprenticeship programs and the enterprise that administers the programs that sends the participants; the agreement shall contain the rights and obligations of the parties;
- c. The attainment level of qualifications, skills or expertise that will be obtained by its workers/ laborers after participating in the apprenticeship;
- d. Placement plans for the workers/laborers after they have completed the apprenticeship programs.

ARTICLE 13

A job-training institution/division that belongs to an enterprise and/or an enterprise that administers apprenticeship programs for their workers/laborers for a period of no longer than 3 (three) months do not need to have a license to administer apprenticeship programs.

CHAPTER IV REVOCATION OF LICENSE

ARTICLE 14

Director General for the Development and Placement of the National Workers may revoke the license of an organizer/administrator of apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia if the administration of the apprenticeship programs does not comply the provisions under Article 2, Article 4, and points a, c, d, and e of Article 5.

PASAL 15

- (1) Pencabutan izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan melalui tahapan :
 - a. teguran lisan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan;
 - b. peringatan tertulis dilakukan apabila dalam waktu 24 (dua puluh empat) hari kerja terhitung sejak dilakukan teguran lisan, lembaga yang bersangkutan tetap melakukan pelanggaran yang sama;
 - c. pemberhentian sementara pengiriman peserta pemagangan selama 6 (enam) bulan apabila dalam waktu 60 (enam puluh) hari kerja sejak dilakukan teguran tertulis, lembaga penyelenggara program pemagangan masih melakukan pelanggaran yang sama;
 - d. izin lembaga penyelenggaraan program pemagangan dicabut apabila dalam masa pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada huruf c lembaga penyelenggara program pemagangan tetap melaksanakan pelanggaran yang sama dan/atau mengirim peserta program pemagangan.
- (2) Lembaga penyelenggara program pemagangan di luar wilayah Indonesia yang terbukti melakukan tindak pidana yang berkaitan dengan penyelenggaraan program pemagangan di luar wilayah Indonesia dapat dicabut izin penyelenggara program pemagangan.
- (3) Lembaga penyelenggara program pemagangan yang izin penyelenggaraan program pemagangannya dicabut, tetap bertanggungjawab terhadap peserta sesuai perjanjian yang telah disepakati.

ARTICLE 15

- (1) The revocation of license as referred to under Article 14 shall follow the following steps:
 - a. Oral warning shall be issued to the job-training institute for the violation it has made;
 - b. Written warning shall be issued to the institute if within a period of 24 (twenty four) days after the issuance of the oral warning the relevant institute continues to make the same violation;
 - c. Temporary suspension of the sending of apprenticeship participants for 6 (six) months if within a period of 60 (sixty) working days after the issuance of the written warning the institute that administers the apprenticeship programs still continues to make the same violation;
 - d. Revocation of the license of the relevant institute if during the period of temporary suspension as referred to under point c, the relevant institute still continues to make the same violation and/ or continues to send participants to the apprenticeship programs.
- (2) If convicted to have committed a crime in relation to the administration of apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia, the license to administer apprenticeship programs of relevant institutes that administer the apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia may be revoked.
- (3) Despite the revocation of their license, institutes that administer apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia shall continue to be held responsible to the participants as agreed upon in the agreement.

BAB V PELAPORAN

PASAL 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja yang menyelenggarakan program pemagangan di luar wilayah Indonesia wajib melaporkan penyelenggaraan program kepada Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali dan sekurang-kurangnya berisi tentang data peserta, program yang dilaksanakan dan lembaga penerima program pemagangan.

BAB VI PEMBINAAN

PASAL 17

- (1) Pembinaan terhadap lembaga penyelenggara program pemagangan selama di Indonesia dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
- (2) Pembinaan terhadap lembaga penyelenggara program pemagangan selama di luar wilayah Indonesia dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri bekerjasama dengan Perwakilan Indonesia di luar negeri serta lembaga yang bertanggung jawab di negara setempat.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi program, sumber daya manusia,

CHAPTER V REPORTING

ARTICLE 16

- (1) Job-training institutes that administer apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia must report the implementation of the apprenticeship programs to Director General in charge of the Development and Placement of the National Workers.
- (2) The report as referred to under subsection (1) shall be generated once every 6 (six) months and shall at least contain data on the participants, programs that have been administered and the institutes that accept the apprenticeship programs.

CHAPTER VI GUIDANCE

ARTICLE 17

- (1) Guidance to the institutes that administer apprenticeship programs during their activities in Indonesia shall be provided by Director General for the Development and Placement of the National Workers.
- (2) Guidance to the institutes that administer apprenticeship programs during their activities outside of the territory of Indonesia shall be provided by Director General for the Development and Placement of the National Workers in cooperation with Indonesia's Representative Office in the foreign country and with institutes responsible for the provision of such guidance in the foreign country in question.

fasilitas, metoda dan sistem penyelenggaraan program pemagangan.

(3) The guidance as referred to under subsection (1) shall include program, human resources, facilities, methods and systems of administering apprenticeship programs.

BAB VII KETENTUAN LAIN-LAIN

CHAPTER VII OTHER PROVISIONS

PASAL 18

ARTICLE 18

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan program pemagangan di luar wilayah Indonesia diatur oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

Further regulations concerning the administration of apprenticeship programs outside of the territory of Indonesia shall be determined by Director General for the Development and Placement of the National Workers.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

CHAPTER VIII CLOSING PROVISION

PASAL 19

ARTICLE 19

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

ttd

sgd

JACOB NUWA WEA

JACOB NUWA WEA



**MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 227/MEN/2003
TENTANG
TATA CARA PENETAPAN
STANDARD KOMPETENSI KERJA
NASIONAL INDONESIA**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 10 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan tata cara penetapan standard kompetensi kerja nasional Indonesia;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

**THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

**DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 227/MEN/ 2003
CONCERNING
PROCEDURES FOR ESTABLISHING
INDONESIA'S NATIONAL WORK
COMPETENCE STANDARDS**

**MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Considering:

- a. That in order to implement subsection (4) of Article 10 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to establish procedures for establishing Indonesia's national work competence standards;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

In view of:

1. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);

2. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG TATA CARA
PENETAPAN STANDARD KOMPETENSI
KERJA NASIONAL INDONESIA**

2. Presidential Decision Number 228/ M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institute dated August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institute dated September 25, 2003;

DECIDING:

To Stipulate:

**DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING PROCEDURES FOR
ESTABLISHING INDONESIA'S NATIONAL
WORK COMPETENCE STANDARDS**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan.
2. Standardisasi kompetensi kerja adalah proses merumuskan, menetapkan dan menerapkan standard kompetensi kerja.
3. Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut SKKNI adalah uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu yang berlaku secara nasional.
4. Penetapan Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah kegiatan menetapkan rancangan standard kompetensi kerja nasional Indonesia menjadi standard kompetensi kerja nasional Indonesia.
5. Instansi Teknis adalah Departemen, Kantor Menteri Negara atau Lembaga Pemerintah lainnya, yang merupakan pembina teknis sektor yang bersangkutan.
6. Konvensi SKKNI adalah forum untuk mencapai konsensus masyarakat sektor profesi tentang rancangan standard kompetensi kerja nasional Indonesia menjadi standard kompetensi kerja nasional Indonesia.
7. Masyarakat profesi adalah lembaga sertifikasi profesi, asosiasi perusahaan, asosiasi profesi, lembaga pendidikan dan pelatihan dan lembaga lain yang terkait.

CHAPTER I GENERAL DEFINITIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Regulation, the following definitions shall apply:

1. Work competence is the ability of every individual to work; this ability covers knowledge, skills and work attitude that accord with established standards.
2. Standardization of work competence is the process of formulating, establishing and applying work competence standards.
3. Indonesia's National Work Competence Standards, hereinafter shall be referred to as SKKNI, are descriptions of ability that cover knowledge, skills and minimal work attitude that a person must have to occupy a certain position that applies nationwide.
4. The establishment of Indonesia's National Work Competence Standards is the activity of turning the design of Indonesia's work competence standards into Indonesia's work competence standards.
5. Technical Agencies are Ministries, Office of State Ministries or other Government Institutes, which serve as technical developers for relevant sectors.
6. SKKNI Convention is a forum for professional-sector communities to reach a consensus to turn the design of Indonesia's national work competence standards into Indonesia's national work competence standards.
7. Professional communities are profession-certifying institutions, associations of enterprises, association of professions, education and training institutions, and other related institutions.

8. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

Tata cara penetapan SKKNI bertujuan untuk memberikan acuan dalam penyusunan, pembakuan dan penetapan SKKNI.

BAB II

PENYUSUNAN RANCANGAN SKKNI

PASAL 3

- (1) Instansi teknis bersama-sama dengan masyarakat profesi menyusun rancangan dan/atau melakukan revisi standard kompetensi kerja.
- (2) Untuk penyusunan standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) instansi teknis membentuk tim teknis yang keanggotaannya terdiri dari unsur instansi teknis terkait, masyarakat profesi dan pakar dibidangnya.
- (3) Penyusunan rancangan standar kompetensi kerja mengacu pada pola penyusunan SKKNI sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan Menteri ini.
- (4) Rancangan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya diusulkan oleh instansi teknis bersangkutan kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi untuk dibakukan.

8. Minister is Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

The procedures for the establishment of Indonesia's National Work Competence Standards (SKKNI) are aimed at providing a guidance for the formulation, formalization and establishment of Indonesia's National Work Competence Standards.

CHAPTER II

FORMULATION OF THE DESIGN OF INDONESIA'S NATIONAL WORK COMPETENCE STANDARDS

ARTICLE 3

1. Technical agencies together with professional communities shall formulate the design and/or revise work competence standards.
2. In order to formulate competence standards as referred to under subsection (1), the technical agencies shall establish a technical team whose members shall consist of the constituents of related technical agencies, professional communities and experts in their respective fields.
3. The formulation of the design of work competence standards shall adopt the pattern for the formulation of Indonesia's National Work Competence Standards as its frame of reference as stated under the annexes of this Ministerial Decision.
4. The design of the work competence standards as referred to under subsection (1) shall be proposed by concerned technical agencies to the National Agency for the Certification of Professions for formalization.

BAB III

PEMBAKUAN SKKNI

PASAL 4

- (1) Badan Nasional Sertifikasi Profesi menyelenggarakan konvensi yang melibatkan masyarakat profesi dan pakar di bidangnya untuk mencapai konsensus atas rancangan SKKNI yang diajukan oleh instansi teknis.
- (2) Hasil konvensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibakukan dan diberi kodifikasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi untuk disampaikan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk ditetapkan.
- (3) Tata cara pelaksanaan konvensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Ketua Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

BAB IV

PENETAPAN SKKNI

PASAL 5

- (1) Rancangan SKKNI yang telah dibakukan dan dikodifikasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi ditetapkan oleh Menteri menjadi SKKNI.
- (2) SKKNI yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional dan menjadi acuan bagi

CHAPTER III

FORMALIZATION OF INDONESIA'S NATIONAL WORK COMPETENCE STANDARDS

ARTICLE 4

- (1) The National Agency for the Certification of Professions shall hold a convention that involves professional communities and experts in their respective fields in order to reach a consensus on the design of Indonesia's National Work Competence Standards that is proposed by the technical agencies.
- (2) The results of the convention as referred to under subsection (1) shall be formalized and codified by the National Agency for the Certification of Professions and shall be submitted to the Minister responsible for labor affairs for determination.
- (3) The procedures for holding the convention as referred to under subsection (1) shall be determined by the Chairperson of the National Agency for the Certification of Professions.

CHAPTER IV

ESTABLISHMENT OF INDONESIA'S NATIONAL WORK COMPETENCE STANDARDS

ARTICLE 5

- (1) After its formalization and codification by the National Agency for the Certification of Professions, the design of Indonesia's National Work Competence Standards shall be determined by Minister as Indonesia's National Work Competence Standards.

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan profesi serta uji kompetensi dan sertifikasi profesi.

- (3) SKKNI ditinjau ulang setiap 5 (lima) tahun atau sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang profesi.
- (4) SKKNI dikembangkan setara dengan standard kompetensi yang berlaku secara internasional atau berlaku di negara lain.

BAB V PEMBIAYAAN

PASAL 6

Biaya penyusunan, pembakuan dan penetapan SKKNI dibebankan kepada anggaran instansi pemerintah terkait atau sumber lain yang tidak mengikat.

BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

PASAL 7

Dalam hal belum terbentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi setelah ditetapkannya Keputusan Menteri ini, tugas dan fungsi badan nasional sertifikasi profesi dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- (2) The determined Indonesia's National Work Competence Standards as referred to under subsection (1), shall apply nationwide and shall serve as a reference for the administration of the education and training for a profession, competence tests and certification of professions.
- (3) Indonesia's National Work Competence Standards shall be reviewed every five years or according to the need of each field of profession.
- (4) Indonesia's National Work Competence Standards shall be developed on a par with the competence standards that apply internationally or apply in other countries.

CHAPTER V FINANCING

ARTICLE 6

The costs incurred in the formulation, formalization and determination of Indonesia's National Work Competence Standards shall be imposed on the budget of concerned government agencies or on other financial sources as long as this does not constitute any binding conditions.

CHAPTER VI TRANSITIONAL PROVISIONS

ARTICLE 7

If no National Agency for the Certification of Professions is established despite the establishment of this Ministerial Decision, the Ministry of Manpower and Transmigration shall take over and perform the duties and functions associated with the national agency.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 8

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-146/MEN/1990 tentang Pola Standard Kualifikasi Keterampilan dan Pola Standard Pelatihan Kerja dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 9

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

JACOB NUWA WEA

CHAPTER VII

CLOSING PROVISIONS

ARTICLE 8

With the establishment of this Ministerial Decision, the Decision of the Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP-146/ MEN/ 1990 concerning the Standards Pattern for Skills Qualifications and the Standards Pattern for Job Training shall be declared no longer valid.

ARTICLE 9

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN :

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : KEP.227/MEN/2003

Tanggal: 31 Oktober 2003

TENTANG

TATA CARA PENETAPAN
STANDARD KOMPETENSI KERJA
NASIONAL INDONESIA
DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI R.I.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

BAB II FORMAT STANDARD KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA

A. Format A

B. Format B

BAB III PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

Standard kompetensi kerja adalah rumusan apa yang benar-benar dikerjakan di tempat kerja pada industri, oleh karena itu penyusunan standard kompetensi kerja harus dilaksanakan melalui analisis kompetensi di tempat kerja.

Dalam melaksanakan analisis kompetensi dibentuk reference group, advisory group dan tim penganalisis yang berjumlah lebih kurang 6 s/d 8 orang. Ketua tim analisis dipimpin oleh seorang yang ahli analisis kompetensi/jabatan dan ketenagakerjaan sedangkan anggota terdiri atas supervisor lapangan di perusahaan dan asosiasi profesi.

ATTACHMENT :

to the Decision of the Minister of
Manpower of the Republic of Indonesia
Number: KEP-227/MEN/2003

dated October 31, 2003

CONCERNING

PROCEDURES FOR ESTABLISHING
INDONESIA'S NATIONAL WORK
COMPETENCE STANDARDS

TABLE OF CONTENTS

CHAPTER I INTRODUCTION

CHAPTER II FORMATS OF INDONESIA'S NATIONAL WORK COMPETENCE STANDARDS

A. Format A

B. Format B

CHAPTER III CLOSING PARAGRAPHS

CHAPTER I

INTRODUCTION

Work competence standards are formulations of what is really performed in industrial workplaces, and therefore, the drafting of work competence standards must be conducted through analysis of competence in the workplace.

In order to carry out analysis of competence, a reference group, an advisory group and an analysis team consisting of more or less six to eight people shall be set up. The analysis team shall be chaired by somebody who is expert in competence/occupational and labor analysis, while the team's membership shall consist of field supervisors in enterprises and associations of professions.

Tugas dari tim analisis jabatan antara lain adalah:

1. Mengumpulkan data industri.
2. Mengolah data industri menjadi informasi kompetensi meliputi: industry description, primary function, unit kompetensi, elemen kompetensi, kriteria performance, batasan variabel dan assessment guide;
3. Mengolah informasi kompetensi menjadi rancangan standard kompetensi kerja;
4. Menyajikan rancangan standard kompetensi kerja pada forum konsesnsus atau konvensi, yang selanjutnya diajukan kepada Menteri untuk ditetapkan menjadi Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

BAB II

FORMAT STANDARD KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA

A. Format A

Format A digunakan untuk menyusun standard kompetensi yang unit kompetensinya mencakup satu sektor atau sub sektor industri.

Struktur format A sebagai berikut:

Halaman sampul

- i. Pengantar
- ii. Daftar Isi
 1. Pendahuluan
 2. Daftar Primay Function dan Unit Kompetensi
 3. Uraian Unit, Elemen, Kriteria Performance, Knowledge dan Fasilitas
 4. Batasan variabel (Range Variable)
 5. Pedoman Penilaian (Assessment Guide)

The duties of the occupational analysis team are, among others,

1. Collecting industrial data;
2. Processing industrial data into information on competence by including industry descriptions, primary functions, competence units, competence elements, performance criteria, range variable and assessment guide;
3. Processing information on competence into a design of work competence standards;
4. Presenting the design of work competence standards before a consensus forum or a convention, the result of which shall be forwarded to Minister for determination as Indonesia's National Work Competence Standards.

CHAPTER II

THE FORMATS OF INDONESIA'S NATIONAL WORK COMPETENCE STANDARDS

A. Format A

Format A shall be used to formulate competence standards whose unit of competence covers one industrial sector or one industrial sub-sector.

The structure of Format A is as follows,

Cover page

- i. Foreword
- ii. Table of Contents
 1. Introduction
 2. List of Primary Functions and Unit of Competence
 3. Unit descriptions
 4. Range variable
 5. Assessment guide

Profile format A sebagai berikut :

SKKNI: NOMOR REGISTRASI

SKKNI
STANDARD KOMPETENSI KERJA
NASIONAL INDONESIA

.....
(Nama Sektor atau Sub Sektor)

Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja (Criteria Performance)	Pengetahuan (knowledge)	Fasilitas dan Kondisi
No. Elemen Judul Elemen			

Jakarta
2003

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia

The profile of format A is as follows:

SKKNI: REGISTRATION NUMBER

SKKNI
INDONESIA'S NATIONAL WORK
COMPETENCE STANDARDS

.....
(Sector's or Sub-Sector's Name)

Elements of competence	Criteria Performance	Knowledge	Facilities and Conditions
Element Number Element Title			

Jakarta
2003

Ministry of Manpower and Transmigration
of the Republic of Indonesia

PENGANTAR

Jakarta,
.....

DAFTAR ISI

Pengantar i
Daftar Isi ii
.....

PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
.....
- B. Kelompok Nara Sumber
(Project Reference Group)
.....
- C. Kelompok Pakar
(Standards Advisory Group)
.....
- D. Industry Coverage and Description
.....
- E. Sistem Pemberian Code Unit
.....

DAFTAR UNIT KOMPETENSI

Kode	Primary Function dan Unit Kompetensi	HALAMAN
	dst.	

FOREWORD

Jakarta,
.....

TABLE OF CONTENTS

Foreword i
Table of Contents ii
.....

INTRODUCTION

- A. Background
.....
- B. Resource Person Group
(Project Reference Group)
.....
- C. Expert Group (Standards Advisory Group)
.....
- D. Industry Coverage and Description
.....
- E. System for Granting Unit Codes
.....

LIST OF UNITS OF COMPETENCE

Code	Primary Functions and Units of Competence	Page
	Etc.	

Kode Unit Kompetensi :
 Unit Kompetensi :
 Deskripsi Unit Kompetensi :

Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja (Criteria Performance)	Pengetahuan (knowledge)	Fasilitas dan Kondisi
No. Elemen Judul Elemen			

Panduan Penilaian (Assessment Guide)

Batasan Variabel (Range Variable)

Penutup

B. Format B

Format B digunakan untuk menyusun standard kompetensi yang unit kompetensinya hanya mencakup satu jabatan.

Struktur format B sebagai berikut:

Halaman sampul

- iii. Daftar Isi
- iv. Pengantar
- v. Pendahuluan
1. Nama Jabatan (Job Title)
2. Defenisi Jabatan (Job Defenition)
3. Kualifikasi Jabatan (Job Qualification)
4. Syarat Jabatan (Occupatioan requirement)

Code of Unit of Competence:
 Unit of Competence:
 Descriptions of Unit of Competence

Elements of competence	Criteria Performance	Knowledge	Facilities and Conditions
Element Number Element Title			

Assessment Guide:

Range variable

Closing paragraphs:

B. Format B

Format B is used to formulate competence standards whose units of competence comprise just one occupation. Format B has the following structure:

Cover Page

- iii. Table of Contents
- iv. Foreword
- v. Introduction
1. Job Title
2. Job Definition
3. Job Qualification
4. Occupational Requirement

- 5. Kompetensi Kerja (Competencies)
- 6. Panduan Penilaian (Assessment Guide)
- 7. Batasan Variabel (Range Variable)
- 8. Penutup.

Profile format B sebagai berikut:

SKKNI: NOMOR REGISTRASI

SKKNI
STANDARD KOMPETENSI KERJA
NASIONAL INDONESIA

.....
(Nama Jabatan)

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia

PENGANTAR

Jakarta,
.....

DAFTAR ISI

Pengantar	i
Daftar Isi	ii

.....

PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
.....
- B. Kelompok Nara Sumber (Project Reference Group)
.....

- 5. Competencies
- 6. Assessment Guide
- 7. Range Variable
- 8. Closing Paragraphs

Profile of Format B is as follows:

SKKNI: REGISTRATION NUMBER

SKKNI
INDONESIA'S NATIONAL WORK
COMPETENCE STANDARDS

.....
(Position/Occupation Name)

Ministry of Manpower and Transmigration
of the Republic of Indonesia

FOREWORD

Jakarta,
.....

TABLE OF CONTENTS

Foreword	i
Table of Contents	ii

.....

INTRODUCTION

- A. Background
.....
- B. Resource Person Group (Project Reference Group)
.....

C. Kelompok Pakar (Standards Advisory Group)

D. Industry Coverage and Description

E. Sistem Pemberian Code Unit

1. Nama Jabatan (Job Title) :
2. Defenisi Jabatan (Job Defenition) :
3. Kualifikasi Jabatan (Job Qualification) :
4. Syarat Jabatan (Job Requirement) :
 - Pendidikan minimum :
 - Umur :
 - Fisik :
 - Bakat :
 - Minat :
 - Temperamen :
 - Lain-lain :
5. Kompetensi Kerja (Comptencies):
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - dst.

C. Expert Group
(Standards Advisory Group)

D. Industry Coverage and Description

E. System for Granting Unit Codes

1. Job Title :
2. Job Definition :
3. Job Qualification :
4. Job Requirements :
 - Minimum education :
 - Age :
 - Physical conditions :
 - Talents :
 - Interest :
 - Temperament :
 - Others :
5. Competencies
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - etc.

Kode Unit Kompetensi :
Unit Kompetensi :
Deskripsi Unit Kompetensi :

Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja (Criteria Performance)	Pengetahuan (knowledge)	Fasilitas dan Kondisi
No. Elemen Judul Elemen			

6. Panduan Penilaian (Assessment Guide)

7. Batasan Variabel (Range Variable)

8. Penutup

BAB III P E N U T U P

Format isian Standard Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) ini, disusun sesederhana mungkin agar mudah digunakan sebagai acuan bagi panitia teknis di masing-masing instansi teknis, sehingga dapat terwujud satu format Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

Dengan terwujudnya satu format Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia maka diharapkan akan memudahkan semua pihak untuk melakukan harmonisasi secara nasional.

Untuk itu kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan standard kompetensi Kerja dihimbau agar menggunakan format Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) ini.

Code of Unit of Competence:
Unit of Competence:
Descriptions of Unit of Competence

Elements of competence	Criteria Performance	Knowledge	Facilities and Conditions
Element Number Element Title			

6. Assessment Guide:

7. Range Variable

8. Closing paragraphs

CHAPTER III CLOSING PARAGRAPHS

These National Work Competence Standard forms are designed as simple as possible to make them easy to use as reference for technical committees in each technical agency until one standard format for Indonesia's National Work Competence is created.

The creation of one standard format for Indonesia's National Work Competence is expected to make it easy for everybody to perform harmonization nationally.

Therefore, everyone who is involved in the formulation of the Work Competence Standards are requested to use these National Work Competence Standard forms.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 69 /MEN/V/2004
TENTANG
PERUBAHAN LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 227/MEN/2003
TENTANG TATA CARA PENETAPAN
STANDAR KOMPETENSI KERJA
NASIONAL

DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP-69/MEN/V/2004
CONCERNING
THE AMENDMENT TO ATTACHMENT
TO DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
NO.KEP-227/MEN/2003
CONCERNING PROCEDURES FOR
ESTABLISHING NATIONAL WORK
COMPETENCE STANDARDS

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering :

- a. bahwa dalam pelaksanaannya Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 227/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional, memerlukan penyempurnaan sehingga lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 227/MEN/2003

- a. That in the implementation of the attachment to Decision of the Minister of Manpower and Transmigration No. KEP-227/MEN/2003 concerning procedures for establishing national work competence standards needs improvement so that the attachment to Decision of the Minister of Manpower and Transmigration No. KEP-227/MEN/2003 concerning procedures for

Tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional perlu diubah;

- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu ditetapkan dengan Keputusan.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

PERUBAHAN LAMPIRAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR : KEP. 227 /MEN/2003 TENTANG TATA CARA PENETAPAN STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL

establishing national work competence standards needs to be amended;

- b. That is based on the condiseration as meant in letter a, a ministerial decision is required;

In view of :

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply the Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);
2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Presidential Decision of the Republic of Indonesia Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet.

DECIDING:

To stipulate :

THE AMENDMENT TO ATTACHMENT TO THE DECISION OF THE MINISTER OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION NO.KEP-227/MEN/2003 CONCERNING PROCEDURES FOR ESTABLISHING NATIONAL WORK COMPETENCE STANDARDS

PASAL 1

Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 227/MEN/2003 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional, diubah sehingga selengkapanya berbunyi sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini.

PASAL 2

Dengan ditetapkannya Keputusan ini, maka Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 227/MEN/2003 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 3

Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 4 Mei 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

ARTICLE 1

The Attachement to the Decision of the Minister of Manpower and Transmigration No. KEP-227/MEN/2003 concerning procedures for establishing national work competence standards is amended so as to read as contained in the attachment to this desicion.

ARTICLE 2

With the enforcement of this decision, the attachement to the Decision of the Minister of Manpower and Transmigration No. KEP-227/MEN/2003 concerning procedures for establishing national work competence standards is declared null and void.

ARTICLE 3

This Ministerial decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On May 4, 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN :

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : KEP-69/MEN/V/2004
Tanggal : 4 Mei 2004

TENTANG

**PERUBAHAN LAMPIRAN KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP-227/MEN/2003
TENTANG TATA CARA PENETAPAN
STANDAR KOMPETENSI KERJA
NASIONAL**

**DEPARTEMEN
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

I. PENDAHULUAN

Pola penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) ini merupakan format baku yang disertai petunjuk pengisiannya untuk dijadikan acuan dalam penyusunan SKKNI.

Format ini mengacu pada Regional Model Competency Standard (RMCS), dan telah menjadi acuan dalam pengembangan standar kompetensi kerja nasional.

Dengan adanya pola penyusunan SKKNI ini, diharapkan setiap standar kompetensi mengacu pada pola dan format yang sama sehingga menghasilkan standar kompetensi yang memiliki bentuk serta struktur yang sama.

ATTACHEMENT:

Decision of the Minister of Manpower and
Transmigration of the Republic of Indonesia
Number : KEP-69/MEN/V/2004
Dated: 4 May 2004

CONCERNING

**THE AMENDMENT TO
ATTACHEMENT TO DECISION OF
THE MINISTER OF MANPOWER AND
TRANSMIGRATION NO.KEP-227/MEN/
2003 CONCERNING PROCEDURES
FOR ESTABLISHING NATIONAL
WORK COMPETENCE STANDARDS**

**THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

I. INTRODUCTION

This model of formulation of the Indonesian National Work Competence Standards (SKKNI) constitutes the standard format accompanied by directives for completing to be used as reference in the formulation of SKKNI.

The format refers to the Regional Model Competence Standard (RMCS) and has become the reference in the development of the national work competence standards.

With the stipulation of this SKKNI model, every standard is expected to refer to the same model and format so as to result in the competence standards having the same model and structure.

II. FORMAT STANDAR KOMPETENSI KERJA

Format dari SKKNI digambarkan sebagai berikut :

Kode Unit :

Judul Unit :

Deskripsi Unit :

Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja (Performance Criteria)
No. Elemen dan Judul Elemen	No. KUK

Batasan Variabel (Range Of Variables)

Panduan Penilaian (Evidence Guide)

Kompetensi Kunci (Key Competencies)

III. PENJELASAN PENGISIAN FORMAT SKKNI

Setiap unit dari SKKNI ditulis dalam format yang baku, terdiri dari :

1. KODE UNIT :

Kode unit diisi dan ditetapkan dengan mengacu pada format kodifikasi SKKNI sebagai berikut :

XXX	.	XX	.	00	.	000	.	00
SEKTOR		SUB-SEKTOR		BIDANG/GRUP		NOMOR UNIT		VERSI

II. STANDARD FORMAT OF WORK COMPETENCE

The format of SKKNI is described as follows:

Code of Unit :

Title of Unit :

Description of Unit :

Element of competence	Performance criteria
No. of element and title of element	No. of KUK

Range of variables

Evidence guide

Key competencies

III. EXPLANATION OF COMPLETION OF FORMAT OF SKKNI

Every unit of SKKNI is written in the standard format, consisting of:

1. CODE OF UNIT

Code of unit is completed and stipulated by referring to the format of codification of SKKNI as follows:

XXX	.	XX	.	00	.	000	.	00
SECTOR		SUB-SECTOR		FIELD/ GROUP		SERIAL NO OF UNIT		VERSION

SEKTOR : Diisi dengan singkatan 3 huruf dari nama sektor

SUB SEKTOR : Diisi dengan singkatan 2 huruf dari sub sektor. Jika tidak ada subsektor, diisi dengan huruf OO.

BIDANG/GRUP: Diisi dengan 2 digit angka yaitu:
 00: Jika tidak ada grup
 01: Identifikasi Kompetensi Umum yang diperlukan untuk dapat bekerja pada sektor.
 02: Identifikasi Kompetensi Inti yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tugas inti pada sektor tertentu.
 03 dst : Identifikasi Kompetensi Kekhususan/ spesialisasi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tugas spesifik pada sektor tertentu.

NO. URUT UNIT : Diisi dengan nomor urut unit kompetensi dengan menggunakan 3 digit angka, mulai dari 001, 002, 003 dan seterusnya.

VERSI : Diisi dengan nomor urut versi menggunakan 2 digit angka, mulai dari 01, 02, 03 dan seterusnya.

SECTOR : To be completed by three-letter abbreviation of name of the sector

SUB-SECTOR : To be completed by two-letter abbreviation of the sub-sector. If not any to be completed by OO

FIELD/GROUP : To be completed by two digits, namely:

00 : No group exists
 01 : Identification of general competence required for working in the sector
 02 : Identification of core competence required for working of core tasks at the certain sector
 03 : Identification of special competence/pecification required for working specific tasks at the certain sector

SERIAL NO. OF UNIT : To be completed by competence serial number of unit by using 3 digits, start from 001, 002, 003 and so on.

VERSION : To be completed by serial number of version using two digit figure, starting from 01, 02, 03 and so on.

2. JUDUL UNIT :

Mendefinisikan tugas/pekerjaan suatu unit kompetensi yang menggambarkan sebagian atau keseluruhan standar kompetensi.

3. DESKRIPSI UNIT :

Menjelaskan Judul Unit yang mendeskripsikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam mencapai standar kompetensi

4. ELEMEN KOMPETENSI :

Mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dikerjakan untuk mencapai kompetensi berupa pernyataan yang menunjukkan komponen-komponen pendukung unit kompetensi.

5. KRITERIA UNJUK KERJA :

Menggambarkan kegiatan yang harus dikerjakan untuk memperagakan kompetensi di setiap elemen, apa yang harus dikerjakan pada waktu menilai dan apakah syarat-syarat dari elemen dipenuhi.

6. BATASAN VARIABEL :

Ruang lingkup, situasi dan kondisi dimana kriteria unjuk kerja diterapkan. Mendefinisikan situasi dari unit dan memberikan informasi lebih jauh tentang tingkat otonomi perlengkapan dan materi yang mungkin digunakan dan mengacu pada syarat-syarat yang ditetapkan, termasuk peraturan dan produk atau jasa yang dihasilkan.

7. PANDUAN PENILAIAN :

Membantu menginterpretasikan dan menilai unit dengan mengkhhususkan petunjuk nyata yang perlu dikumpulkan, untuk memperagakan kompetensi sesuai tingkat keterampilan yang digambarkan dalam kriteria unjuk kerja, yang meliputi :

7.1 Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk seseorang dinyatakan kompeten pada tingkatan tertentu.

2. TITLE OF UNIT :

To define task/job of a competence unit describing competence standard partly or wholly.

3. DESCRIPTION OF UNIT :

To explain title of unit describing knowledge and skill needed in achieving the competence standard.

4. COMPETENCE ELEMENT :

To identify tasks which must be performed to achieve competence in the form of statement showing supporting components of competence unit.

5. PERFORMA CRITERIA :

To describe activities which must be executed to demonstrate competence of every element, what must be done upon evaluation and what are requirements of the fulfilled element.

6. RANGE OF VARIABLES :

Scope, situation and condition where performance criteria is applied. To define situation of unit and provide further information on autonomy of equipment and substances which may be used and refer to the determined requirements, including regulation and products or services produced.

7. EVALUATION GUIDE :

To help interpret and evaluate unit by focusing on the real directives that need to be collected, to demonstrate competence in accordance with skill level described in performance criteria, including:

7.1. Knowledge and skill needed for someone is declared competent at certain level.

7.2 Ruang lingkup pengujian menyatakan dimana, bagaimana dan dengan metode apa pengujian seharusnya dilakukan.

7.3 Aspek penting dari pengujian menjelaskan hal-hal pokok dari pengujian dan kunci pokok yang perlu dilihat pada waktu pengujian.

8. KOMPETENSI KUNCI

Keterampilan umum yang diperlukan agar kriteria unjuk kerja tercapai pada tingkatan kinerja yang dipersyaratkan untuk peran/fungsi pada suatu pekerjaan.

Kompetensi kunci meliputi:

- 8.1 Mengumpulkan, mengorganisir dan menganalisa informasi
- 8.2 Mengkomunikasikan ide-ide dan informasi.
- 8.3 Merencanakan dan mengorganisir aktifitas-aktifitas.
- 8.4 Bekerja dengan orang lain dan kelompok.
- 8.5 Menggunakan ide-ide dan teknik matematika.
- 8.6 Memecahkan masalah.
- 8.7 Menggunakan teknologi.

Kompetensi kunci dibagi dalam tiga tingkatan yaitu :

- 1. Tingkat 1 harus mampu :
 - 1.1 melaksanakan proses yang telah ditentukan.
 - 1.2 menilai mutu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.
- 2. Tingkat 2 harus mampu :
 - 2.1 mengelola proses.
 - 2.2 menentukan kriteria untuk mengevaluasi proses.
- 3. Tingkat 3 harus mampu :
 - 3.1 menentukan prinsip-prinsip dan proses.
 - 3.2 mengevaluasi dan mengubah bentuk proses.

7.2. Scope of test certifies where, how and what is the testing method.

7.3. Important aspect of the test explains principal substances of the test and principal key that need to be observed upon the test.

8. KEY COMPETENCE

General skill needed so that performance criteria is achieved at the performance level required for the role/function of a job.

Key components include:

- 8.1. To gather, organize and analyze information
- 8.2. To communicate ideas and information
- 8.3. To plan and organize activities
- 8.4. To work with other people and group
- 8.5. To use ideas and mathematical technique
- 8.6. To solve problem
- 8.7. To use technology

Key competence is classified into three levels, namely:

- 1. Level 1, must be capable of:
 - 1.1 implementing the process already stipulated.
 - 1.2 evaluating the quality on the basis of the stipulated criteria.
- 2. Level 2, must be capable of:
 - 2.1 managing process.
 - 2.2 determining criteria for evaluating process.
- 3. Level 3, must be capable of:
 - 3.1 determining principles and process.
 - 3.2 evaluating and changing the model of process.

3.3 menentukan kriteria untuk
pengevaluasian proses.

IV. CONTOH STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA

Nomor Registrasi :

SKKNI

STANDAR KOMPETENSI KERJA
NASIONAL INDONESIA

BIRO PERJALANAN WISATA

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI R.I.
TAHUN 2004

KODE UNIT : PAR.HT02.001.01
JUDUL UNIT : MENYAJIKAN
PRESENTASI

DESKRIPSI UNIT :

Unit ini berhubungan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyajikan presentasi dengan efektif.

3.3.determining criteria for evaluating
process.

IV. EXAMPLE OF THE INDONESIAN NATIONAL WORK COMPETENCE STANDARD

No. of Registration:

SKKNI

THE INDONESIAN NATIONAL WORK
COMPETENCE STANDARD

TOURISM TRAVEL BUREAU

THE MINISTRY OF MANPOWER AND
TRANSMIGRATION
2004

CODE OF UNIT : PAR.HTO2.001.01
TITLE OF UNIT : PROVIDE
PRESENTATION

DESCRIPTION OF UNIT :

This unit deals with skill and knowledge needed for providing presentation effectively.

ELEMEN KRITERIA	KOMPETENSI UNJUK KERJA	ELEMENT OF CRITERIA	COMPETENCE: PERFORMANCE
01 Menyiapkan Presentasi	1.1 Presentasi direncanakan terlebih dahulu. 1.2 Materi dicari dan dipilih sesuai dengan: 1.2.1 maksud dan tujuan. 1.2.2 karakteristik pemirsa. 1.2.3 jenis kegiatan. 1.2.4 tempat. 1.3 Materi diorganisir dengan jelas dan logis. 1.4 Materi pendukung seperti <i>slide</i> atau <i>overhead</i> dibuat dan disusun dalam jangka waktu yang tepat.	01 Preparing presentation	1.1 Presentation is planned first 1.2 Substance is sought and selected in accordance with: 1.2.1 Goals and objectives 1.2.2 Characteristic of audience 1.2.3 Kind of activities 1.2.4 Place 1.3 Substance is organized clearly and logically. 1.4 Supporting substances, such as slide or overhead are made and formulated in the proper period.
02 Menyajikan presentasi	2.1 Informasi yang disajikan terbaru, akurat dan relevan. 2.2 Informasi disajikan dengan jelas dan ringkas. 2.3 Urutan yang sesuai dipelajari. 2.4 Teknik baku berbicara didepan publik digunakan selama presentasi. 2.5 Humor digunakan sewajarnya.	02 Providing presentation	2.1 The presented information is newest, accurate and relevant. 2.2 Information is presented clearly and briefly. 2.3 Sequence is in accordance with what is learnt. 2.4 Standard technique of communication before the public is used during the presentation. 2.5 Humor is used normally.

- 2.6 Alat bantu visual dan peralatan digunakan dengan benar.
- 2.7 Jika pemirsa merupakan pihak eksternal, perusahaan dipromosikan sepanjang presentasi.
- 2.8 Bila memungkinkan, libatkan pemirsa dalam presentasi dan umpan balik.
- 2.9 Kebutuhan pemirsa diidentifikasi secepatnya dan dilakukan penyesuaian seperlunya terhadap presentasi.
- 2.10 Presentasi ditindaklanjuti dengan tindakan sesuai dengan kebutuhan.

- 2.6 Visual aid and equipment if used correctly.
- 2.7 If audience is external parties, the company is promoted during the presentation.
- 2.8 If possible, audience is involved in the presentation and feed back.
- 2.9 The need of audience is identified quickly and adjusted accordingly to the presentation.
- 2.10 Presentation is followed by action according to the need.

BATASAN VARIABEL

- 1. Unit ini berlaku untuk seluruh sektor pariwisata dan perhotelan.
- 2. Presentasi dapat bersifat internal ataupun eksternal, namun tidak terbatas pada:
 - 2.1 presentasi penjualan.
 - 2.2 penyampaian pelatihan.
 - 2.3 presentasi dalam rapat.
 - 2.4 gaya bicara konferensi.
 - 2.5 penjelasan secara singkat kepada staf.

RANGE OF VARIABLES

- 1. This unit applies to all tourism and hotel sector.
- 2. Presentation can be internal or external, but not limited to:
 - 2.1 presentation of sales
 - 2.2 provision of training
 - 2.3 presentation at meeting
 - 2.4 taling style of conference
 - 2.5 brief explanation to staff

PANDUAN PENILAIAN

1. Pengetahuan dan keterampilan penunjang
Untuk mendemonstrasikan kompetensi, diperlukan bukti keterampilan dan pengetahuan di bidang berikut ini:
 - 1.1 rencana presentasi
 - 1.2 teknik bicara
 - 1.3 pengetahuan tentang subyek presentasi.
2. Konteks penilaian
Unit ini dapat dinilai di dalam atau di luar tempat kerja. Penilaian harus mencakup peragaan praktek baik di tempat kerja maupun melalui simulasi. Unit ini harus didukung oleh serangkaian metoda untuk menilai pengetahuan penunjang.
3. Aspek penting penilaian
Aspek yang harus diperhatikan:
 - 3.1 kemampuan untuk menerapkan teknik-teknik baku dalam persiapan presentasi
 - 3.2 kemampuan untuk menyampaikan presentasi yang tertata dengan baik yang menunjukkan penggunaan teknik bicara di depan publik yang efektif.
 - 3.3 kemampuan menyesuaikan presentasi dengan kebutuhan pemirsa.
4. Kaitan dengan Unit-unit Lain
 - 4.1 Unit ini mendukung kinerja efektif dalam serangkaian unit sales dan manajemen, tergantung kepada sektor industri dan tempat kerja. Menggabungkan penilaian/pelatihan mungkin dianggap sesuai. Contoh mencakup namun tidak terbatas pada:
 - 4.1.1 P A R . H T 0 3 . 0 0 1 . 0 1
Merencanakan dan Melaksanakan Aktivitas Penjualan
 - 4.1.2 P A R . H T 0 3 . 0 0 2 . 0 1

EVALUATION GUIDE

1. Supporting knowledge and skill
To demonstrate competence, evidence of skill is needed in knowledge in the following in the following field:
 - 1.1.presentation plan
 - 1.2.communication technique
 - 1.3.knowledge about subject of presentation.
2. Context of evaluation
The unit can be evaluated in or outside workplace. The evaluation must cover demonstration of practices both in workplace and through simulation. The unit must be supported by a series of method to evaluate supporting knowledge.
3. Important aspects of evaluation
Aspects which must be observed:
 - 3.1.capability of applying standard techniques in preparing presentation.
 - 3.2.capability of addressing the effective communication technique before the public.
 - 3.3.capability of adjusting presentation to the need of audience.
4. Link to other units
 - 4.1 The unit supports the effective performance is a series of sales and managerial units, dependent on industrial sector and workplace. To combine evaluation/training possibly deemed suitable. The example covers but is not limited to:
 - 4.1.1 PAR.HT03.001.01 To plan and implement selling activities.
 - 4.1.2 PAR.HT03.003.01 To coordinate tourism marketing and promotion

Mengkoordinir Aktivitas
Pemasaran dan Promosi Pariwisata
4.1.3 PAR.HT03.003.01 Membangun
dan Melaksanakan Hubungan
Bisnis

4.1.4 seluruh unit pelatihan

4.1.5 seluruh unit kepemimpinan.

4.2 Pengembangan pelatihan untuk memenuhi persyaratan dalam unit ini perlu dilakukan dengan hati-hati. Untuk pelatihan pra-kejuruan umum, institusi harus menyediakan pelatihan yang mempertimbangkan serangkaian konteks industri seutuhnya tanpa bias terhadap sektor tertentu. Batasan variabel akan membantu dalam hal ini. Untuk sektor tertentu/khusus, pelatihan harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan sektor tersebut.

No. KOMPETENSI KUNCI TINGKAT DALAM UNIT INI

1.	Mengumpulkan, mengorganisir dan menganalisa informasi	3
2.	Mengkomunikasikan ide-ide dan informasi	3
3.	Merencanakan dan mengorganisir aktifitas-aktifitas	2
4.	Bekerja dengan orang lain dan kelompok	2
5.	Menggunakan ide-ide dan teknik matematika	-
6.	Memecahkan masalah	2
7.	Menggunakan teknologi	1

V. PENUTUP

Mengingat masih beragamnya pola standar kompetensi antar sektor, maka dengan adanya pola penyusunan SKKNI ini, masing-masing sektor agar mengacu pada pola ini dalam melakukan pengembangan atau revisi standar kompetensi.

activities.

4.1.3 APR.HT03.003.01 To develop and implement business relations.

4.1.4 all training units.

4.1.5 all leadership units.

4.2. The development of training to meet the requirement in this unit needs to be done carefully. In the case of general vocational training, the institution must provide training considering a set of industrial contexts totally, without bias towards certain sector. The range of variables will be helpful in this case. For certain/special sectors, the training must be adjusted to meet the demand of the industry.

No. KEY COMPETENCIES LEVEL IN THIS UNIT

1.	To collect, organize and analyze information	3
2.	To communicate ideas and information	3
3.	To plan and organize activities	2
4.	To work with other people and group	2
5.	To utilize mathematical ideas and techniques	2
6.	To solve problem	2
7.	To use technology	1

V. CONCLUSION

Given that the standard models of inter-sectoral competencies remain various, the formulation of this SKKNI is expected to enable the respective sectors to refer to this model in developing or revising competence standards.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 4 Mei 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On May 4, 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 228/MEN/2003
TENTANG
TATA CARA PENGESAHAN
RENCANA PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 43 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur tentang tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 228/MEN/ 2003
CONCERNING
PROCEDURES FOR LEGALIZATION
OF FOREIGN WORKER
UTILIZATION PLAN

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering:

- a. That in order to implement subsection (4) of Article 43 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to establish procedures for legalizing manpower plans for using foreign workers;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

In view of:

1. Labor Act Number 13 Year 2003 (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);

2. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG TATA CARA
PENGESAHAN RENCANA PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING**

2. Presidential Decision Number 228/ M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institute dated August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institute dated September 25, 2003;

DECIDING:

To Stipulate:

**DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING THE PROCEDURES FOR
LEGALIZATION OF FOREIGN WORKER
UTILIZATION PLAN**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Tenaga kerja asing yang selanjutnya disebut TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
2. Tenaga kerja Indonesia pendamping yang selanjutnya disebut TKI pendamping adalah tenaga kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dan/atau calon pengganti TKA.
3. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang selanjutnya disebut pemberi kerja TKA adalah pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. 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.
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

CHAPTER I GENERAL DEFINITIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Foreign workers, hereinafter shall be referred to as TKA, are foreign citizens who hold visas with the intention to work in Indonesia.
2. An Indonesian worker who serves as the associate of a foreign worker , hereinafter shall be referred to as Indonesian associate, is an Indonesian citizen who has been appointed and prepared to be an associate and/or to a substitute candidate for the foreign worker.
3. Providers of job/employment to foreign workers, hereinafter shall be referred to as oreign workers' employers, are entrepreneurs, legal entities or other bodies that employ foreign workers by paying them wages or other forms of remuneration.
4. An enterprise shall refer to:
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/ laborers by paying them wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them wages or other forms of remuneration
5. An entrepreneur shall be defined as:
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an

- 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. Usaha jasa impresariat adalah usaha mendatangkan dan mengembalikan artis, musisi, olahragawan serta pelaku seni hiburan lainnya yang berkewarga negaraan asing.
7. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
8. Direktur adalah Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja.
9. Direktur Jenderal yang selanjutnya disebut Dirjen adalah Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

PASAL 2

Pemberi Kerja TKA dalam Keputusan Menteri ini meliputi :

- a. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- b. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- c. badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
- d. badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;

enterprise that does not belong to him, her or it.

- c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
6. Impresario business shall refer to the business of bringing into (and bringing back from) Indonesia artists, musicians, athletes, and other entertainers of foreign citizenship.
7. A Foreign Worker Utilization Plan, hereinafter shall be referred to as RPTKA, shall refer to a plan to use foreign workers in certain occupations; made by the employer of the foreign workers for a definite period of time and legalized by Minister or another appointed government official.
8. Director shall refer to Director for the Supply and Utilization of Manpower.
9. Director General, hereinafter shall be referred to as Dir Gen, shall refer to Director General in charge of the Development and Placement of the National Workers.

ARTICLE 2

Employers of foreign workers in this Ministerial Decision shall include:

- a. Foreign trade representative offices, representative offices of foreign enterprises, representative offices of foreign news agencies that operate in Indonesia;
- b. Private foreign enterprises that run a business in Indonesia;
- c. Business entity that implement government projects including foreign assistance-funded projects;
- d. Legal entity that is established based on Indonesia law.

- e. lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan;
- f. usaha jasa impresariat.

PASAL 3

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan TKA harus memiliki RPTKA.
- (2) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan izin mempekerjakan TKA.

BAB II

TATA CARA PERMOHONAN PENGESAHAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

PASAL 4

- (1) Untuk mendapatkan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) pemberi kerja harus mengajukan permohonan dilengkapi dengan alasan penggunaan TKA secara tertulis serta melampirkan :
 - a. formulir RPTKA yang sudah dilengkapi;
 - b. surat izin usaha dari instansi yang berwenang;
 - c. akte pengesahan sebagai badan hukum bagi perusahaan yang berbadan hukum;
 - d. keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
 - e. bagan struktur organisasi perusahaan;
 - f. copy surat penunjukan TKI sebagai pendamping;
 - g. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan yang masih berlaku.

- e. Social, education, cultural or religious institutions;
- f. Impresario businesses.

ARTICLE 3

- (1) Employers who employ foreign workers must have RPTKA;
- (2) The RPTKA as referred to under subsection (1) shall be used as a basis for obtaining permission to employ foreign workers.

CHAPTER II

PROCEDURES FOR APPLYING THE LEGALIZATION OF RPTKA

ARTICLE 4

- (1) To obtain the legalization of the (RPTKA) as referred to under subsection (1) of Article 3, the employer must submit the application together with the written reason to utilize the TKA and attaching:
 - a. A RPTKA form that has been filled;
 - b. The business permit from an authorized government agency ;
 - c. The legalization deed as a legal entity if the enterprise is a legal entity;
 - d. A letter of domicile from the local government;
 - e. A chart that specifies the organizational structure of the enterprise;
 - f. A copy of letter of the appointment of Indonesian workers as associates;
 - g. A copy of the proof obligatory manpower report on the basis of Act Number 7 of the Year 1981 which still be valid;

- (2) Formulir RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a memuat :
- identitas pemberi kerja TKA;
 - jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur bagan organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - besarnya upah TKA yang akan dibayarkan;
 - jumlah TKA;
 - uraian jabatan dan persyaratan jabatan TKA;
 - lokasi kerja;
 - jangka waktu penggunaan TKA;
 - penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan;
 - rencana program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja Indonesia.
- (3) Bentuk formulir RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagaimana tercantum dalam lampiran I Keputusan ini.

PASAL 5

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf f dan ayat (2) huruf b, e, h dan huruf i tidak berlaku bagi usaha jasa impresariat.
- (2) Bentuk formulir RPTKA untuk usaha jasa impresariat sebagaimana tercantum dalam lampiran II Keputusan ini.

PASAL 6

Permohonan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 5 disampaikan kepada Dirjen melalui Direktur.

PASAL 7

- (1) Dirjen atau Direktur harus melakukan penelitian kelengkapan dokumen permohonan pengesahan RPTKA

- (2) The RPTKA form as referred to under point a of subsection (1) shall specify:
- The identity of the employer of the TKA;
 - The occupation and/or position of the TKA in the organizational structure of the enterprise;
 - The amount of wages to be paid to the TKA;
 - The number of TKA;
 - The job descriptions and the occupational requirements of the TKA;
 - Work locations;
 - The period for using the TKA;
 - The appointment of Indonesian workers as the associates of the TKA;
 - The plan for the education and training programs for Indonesian workers.
- (3) A sample of the RPTKA form as referred to under subsection (2) is attached under Annex I of this Ministerial Decision.

ARTICLE 5

- (1) The provisions as referred to under point f of subsection (1) and points b, e, h, and i of subsection (2) of Article 4 are not valid for impresario businesses.
- (2) A sample of the RPTKA form for impresario businesses is attached under Annex II of this Ministerial Decision.

ARTICLE 6

The RPTKA application as referred to under subsection (1) of Article 4 and Article 5 shall be submitted to Director General via Director.

ARTICLE 7

- (1) Director General or Director must verify the completeness of the application documents submitted for the legalization of the RPTKA

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), apabila dokumen permohonan belum lengkap Dirjen atau Direktur harus memberitahukan secara tertulis kepada pemohon dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak permohonan diterima.

- (2) Dalam hal dokumen permohonan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Dirjen atau Direktur melakukan penilaian kelayakan permohonan penggunaan TKA dengan berpedoman pada daftar jabatan yang ditetapkan oleh Menteri dan memperhatikan kebutuhan pasar kerja nasional.
- (3) Dalam melakukan penilaian kelayakan penggunaan TKA Dirjen atau Direktur dapat memanggil pemberi kerja serta berkoordinasi dengan instansi terkait.

BAB III

PENGESAHAN RENCANA PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

PASAL 8

Dalam hal hasil penilaian kelayakan permohonan RPTKA telah sesuai dengan daftar jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), Dirjen atau Direktur untuk menerbitkan Surat Keputusan Pengesahan RPTKA.

PASAL 9

Penerbitan surat keputusan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dilakukan oleh :

- a. Dirjen untuk permohonan penggunaan TKA 50 (lima puluh) orang atau lebih;

as referred to under subsection (1) of Article 4; if the documents are not complete, Director General or Director must give the applicant a written notification of this within a period of no later than 3 (three) days after the application is received.

- (2) If the application documents have met the requirements as referred to under Article 4, Director General or Director shall appraise the feasibility of the application for the permission to use TKA by using the list of occupations determined by Minister as a guideline and by taking into account the needs of the national labor market.
- (3) In appraising the feasibility of the use of TKA, Director General or Director may summon the employer and coordinate with related government agencies.

CHAPTER III

LEGALIZATION OF THE RPTKA

ARTICLE 8

If the results of the appraisal of the feasibility of the application of the RPTKA conform to the list of occupations as referred to under subsection (2) of Article 7, Director General or Director shall issue a letter of decision to legalize the RPTKA.

ARTICLE 9

The letter of decision to legalize the RPTKA as referred to under subsection 8 shall be issued by:

- a. Director General for the application for using 50 (fifty) TKA or more;

- b. Direktur untuk permohonan penggunaan TKA yang kurang dari 50 (lima puluh) orang.

PASAL 10

- (1) Surat keputusan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 memuat :
- alasan penggunaan TKA;
 - jabatan dan/atau kedudukan TKA;
 - besarnya upah;
 - jumlah TKA;
 - lokasi kerja TKA;
 - jangka waktu penggunaan TKA;
 - jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai pendamping.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g tidak berlaku untuk usaha jasa impresariat.

PASAL 11

RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

PASAL 12

- (1) Perpanjangan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 diajukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 6.
- (2) Permohonan perpanjangan RPTKA harus dilengkapi :
- laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
 - surat keputusan RPTKA yang akan diperpanjang.
- (3) Bentuk laporan pelaksanaan pendidikan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat

- b. Director for the application for using the TKA less than 50 (fifty) people.

ARTICLE 10

- (1) A letter of decision to legalize the RPTKA as referred to under Article 9 shall specify:
- The reasons for TKA utilization;
 - The occupations and/ or positions of the TKA;
 - The amount of wages of the TKA;
 - The locations/ sites where the TKA are to work;
 - The period during which the TKA will be used;
 - The number of Indonesian workers appointed as associates.
- (2) The provision as referred to under point g of subsection (1) is not valid for impresario businesses.

ARTICLE 11

The RPTKA as referred to under Article 10 may be given for a period of no longer than 5 (five) years and may be extended for another five years by taking into account the condition of labor market at home.

ARTICLE 12

- (1) The extension of the RPTKA as referred to under Article 11 shall be proposed in accordance with the provisions under Article 4 and Article 6.
- (2) The application for the extension of RPTKA must be enclosed with:
- Report on the implementation of education and training;
 - A letter of decision of the relevant RPTKA
- (3) A sample of the report of the implementation of training education as referred to under

(2) huruf a sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Keputusan Menteri ini.

PASAL 13

- (1) Pemberi kerja dapat mengajukan permohonan perubahan sebelum berakhirnya jangka waktu RPTKA.
- (2) Perubahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. penambahan, pengurangan jabatan beserta jumlah TKA; dan/atau
 - b. perubahan jabatan; dan/atau
 - c. perubahan lokasi kerja.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 14

Dengan ditetapkan Keputusan Menteri ini, maka semua ketentuan yang bertentangan dengan Keputusan Menteri ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 15

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

point a of subsection (2) is attached under Annex III of this Ministerial Decision.

ARTICLE 13

- (1) The employer may apply for a change prior to the expiration of the RPTKA.
- (2) A change to the RPTKA as referred to under subsection (1) shall include:
 - a. Addition or reduction of occupations and numbers occupied by TKA ; and/ or
 - b. Any change in the occupations occupied by TKA; and/ or
 - c. Any change in their working locations.

CHAPTER IV

CLOSING PROVISIONS

ARTICLE 14

With the establishment of this Ministerial Decision, all regulations that contravene with this Ministerial Decision shall be declared no longer valid.

ARTICLE 15

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN I :

Keputusan Menteri Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : 228/MEN/2003
Tanggal : 31 Oktober 2003

ATTACHMENT I

Decision of the Minister of Manpower and
Transmigration of the Republic of Indonesia
Number : 228/MEN/2003
Date : October 31, 2003

**DAFTAR ISIAN RENCANA PENGGUNAAN
TENAGA KERJA DALAM RANGKA
PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
R.P.T.K.A.**

**QUESTION LIST
FOREIGN WORKERS UTILIZATION PLAN**

1.	Nama Perusahaan/Proyek	:			
2.	Alamat di Indonesia				
	a. Kantor Pusat	:			
	b. Kantor Cabang	:			
	c. Nomor Telepon	:		Fax	
	d. E-Mail (harus diisi)	:			
3.	Nama Pimpinan	:			
4.	Lokasi Kegiatan/Produksi *)	:			
5.	Jenis Usaha/Hasil Usaha	:			
6.	Nomor SIUP	:		Tanggal:	
7.	Status Badan Usaha	:	PMA/PMDN/PROYEK/LEMBAGA/YAYASAN/ PERUSAHAAN SWASTA NASIONAL/ASING **)		
8.	Instansi Pemberi Ijin Usaha	:			

*) Lokasi sampai Daerah Tingkat II (Kabupaten/Kota

**) Coret yang tidak perlu.

FOREIGN WORKERS UTILIZATION PLAN

page 1

1.	Company Name/Project	:			
2.	Adress Indonesia				
	a. Head Office	:			
	b. Branch Office	:			
	c. Telephone Number	:		Fax	
	d. E-Mail (please fill)	:			
3.	The Name of the Company's President Director/Project Leader	:			
4.	Location Where the Company's Activities Take Place/ Production Sites*	:			
5.	Line of business/ Products:	:			
6.	SIUP Number (Business Permit Number)	:		Date:	
7.	Status of the business body	:	Foreign Investment Company (PMA), Domestic Investment Company (PMDN), Project, Foundation, National Private Company, Foreign Private Company**)		
8.	The Government Agency that Issues the Business Permit	:			

*) Please mention production sites situated in the second-level administrative region (district/ city)

**) Choose the right status; strike out the unnecessary

RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

halaman 2

NO	JABATAN/JENIS PEKERJAAN	JUMLAH TKA	JANGKA WAKTU PENGGUNAAN	MULAI DIPEKERJAKAN	PELUANG KESEMPATAN KERJA BAGITKI	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7

CATATAN : Lampiran Struktur Organisasi

FOREIGN WORKERS UTILIZATION PLAN

page 2

NO	OCCUPATION/ POSITION	NUMBER OF FOREIGN WORKERS	THE DURATION FOR UTILIZATION OF THE FOREIGN WORKERS	COMMENCEMENT DATE OF EMPLOYMENT	JOB OPPORTUNITY AVAILABLE FOR INDONESIAN WORKERS	NOTE
1	2	3	4	5	6	7

NOTE : Please enclose the Organizational Structure

RENCANA PENEMPATAN TENAGA KERJA
INDONESIA SEBAGAI PENDAMPING TKA

halaman 3

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH TKA	JUMLAH TKI SEBAGAI ASISTEN TKA	MULAI DIPEKERJAKAN	PELUANG KESEMPATAN KERJA BAGI TKI	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7

PLACEMENT PLAN FOR INDONESIAN WORKERS
SERVING AS ASSOCIATES OF FOREIGN WORKERS

page 3

NO	OCCUPATION/ POSITION	NUMBER OF TKA	NUMBER OF INDONESIAN WORKERS SERVING AS THE ASSOCIATES OF TKA	INDONESIAN WORKERS' EDUCATION	INDONESIAN WORKERS' WORKING EXPERIENCE	NOTE
1	2	3	4	5	6	7

URAIAN SINGKAT PEKERJAAN DAN
PERSYARATAN MINIMUM JABATAN TENAGA KERJA ASING

halaman 4

No.	Nama Jabatan	Uraian Singkat Pekerjaan/Jabatan	Persyaratan Minimum	
			Pendidikan	Pengalaman Kerja
1	2	3	4	5

BRIEF JOB DESCRIPTIONS AND MINIMUM REQUIREMENTS FOR POSITIONS THAT WILL
BE OCCUPIED BY FOREIGN WORKERS

No.	Position	Brief job descriptions for the position	Minimum requirements	
			Education	Working experience
1	2	3	4	5

PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA INDONESIA
YANG DIPERSIAPKAN UNTUK PENGGANTI TENAGA KERJA ASING

halaman 5

No.	Nama Jabatan Yang Diduduki TKA	Pendidikan Dan Pelatihan Yang Dilaksanakan		TKI Yang Akan Dilatih Sebagai Pengganti TKA		Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan		Rencana Penempatan (Mulai Penggantian)	Keterangan
		Jenis	Lamanya	Nama	Jabatan Sekarang	Dalam Perusahaan	Luar Perusahaan		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									*) Kalau Diklat dilaksanakan di luar perusahaan harap disebutkan Lembaga Diklat dan alamatnya.

EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS FOR INDONESIAN WORKERS WHO
ARE PREPARED TO REPLACE FOREIGN WORKERS

page 5

No.	Occupation/ position currently being held by foreign workers	Education and Training Programs To Be Implemented		Indonesian Workers To Be Trained To Replace Foreign Workers		Implementation of Education and Training Programs		Placement Plan (indicate when the Indonesian Workers will start replacing their foreign counterparts)	Note
		Program Type	Program Duration	Name	Current Position	Conducted inside the Company (in-house)	Conducted Outside the Company		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									*) If the education and training programs are conducted outside of the company, please indicate the name of the training institute that carry out the programs and its address

Jakarta, 31 Oktober 2003

Jakarta,

Jakarta, October 31, 2003

Jakarta,

MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Pimpinan,

Minister of Manpower
and Transmigration
Stamped and signed

President Director/
Project Leader

ttd

JACOB NUWA WEA

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN II :
Keputusan Menteri Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : Kep-228/Men/2003
Tanggal : 31 Oktober 2003

ATTACHMENT II :
Decision of the Minister of Manpower and
Transmigration of the Republic of Indonesia
Number : 228/MEN/2003
Date: October 31, 2003

DAFTAR ISIAN RENCANA PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING PADA USAHA JASA IMPRESARIAT

halaman 1

1.	Nama Perusahaan/Proyek	:			
2.	Alamat di Indonesia				
	a. Kantor Pusat	:			
	b. Kantor Cabang	:			
	c. Nomor Telepon	:		No. Fax.	
3.	Nama Pimpinan	:			
4.	Lokasi Kegiatan/Show	:			
5.	Jenis Kegiatan	:	Nyanyi/Tari/Conser/Sirkus/Drama/Pemandu Karaoke/Lainnya *)		
6.	Nomor Ijin Impresariat	:			
7.	Status Badan Usaha	:			
8.	Instansi Pemberi Usaha	:			

*) Coret yang tidak perlu.

QUESTION LIST FOREIGN WORKERS UTILIZATION PLAN
IN IMPRESARIO BUSINESS

page 1

1.	Company Name/ Project Name	:			
2.	Addresses in Indonesia				
	a. Head office	:			
	b. Branch office	:			
	c. Telephone number	:		Fax.	
3.	The Name of the Company's President Director/ Project Leader	:			
4.	Location Where the Company's Activities Take Place/ Show Location*				
5.	Type of Activities	:	Singing/Dancing/Concert/Magic Show/Circus Performance/Drama/Karaoke Singing Attendant/Others*)		
6.	Impresario Business Permit Number	:			
7.	Status of the business body	:			
8.	The Government Agency that Issues the Business Permit	:			

*) Please choose one; strike out the unnecessary

RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
UNTUK USAHA JASA IMPRESARIAT

halaman 2

No.	Jabatan/Jenis Pekerjaan	Jumlah TKA	Jangka Waktu Penggunaan	Mulai Dipekerjakan	Lokasi Show

FOREIGN WORKERS UTILIZATION PLAN FOR
IMPRESARIO BUSINESS

page 2

No.	Occupation/ Position	Number of Foreign Workers	The Duration of Utilization	Commencement Date of Employment	Show Location

Jakarta, 31 Oktober 2003

MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Jakarta, October 31, 2003

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN III :
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : Kep-228/Men/2003
Tanggal : 31 Oktober 2003

ATTACHMENT III :
Decision of the Minister of Manpower and
Transmigration of The Republic of Indonesia
Number : 228/Men/2003
Date : October 31, 2003

LAPORAN PELAKSANAAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN TENAGA KERJA INDONESIA

halaman 1

No.	Nama Jabatan Yang diduduki TKA	Nama TKA Dan Pendidikannya		Nama TKI Sebagai Pendamping Dan Pendidikannya		Pelaksanaan Prgram Diklat				No. Dan Tanggal Sertifikat
		Nama	Pendidikan	Nama	Pendidikan	Nama Diklat	Tempat Diklat	Lama Diklat	Mulai Diklat (Bln.Th)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

REPORT ON THE IMPLEMENTATION OF EDUCATION AND
TRAINING PROGRAMS FOR INDONESIAN WORKERS

page 1

No.	Occupation/ position currently held by Foreign Workers	The Foreign Worker's Name and His/Her Education		The Name of the Indonesian Worker who Serves as the Associates of the Foreign Worker and his/ her Education		Implementation of Education and Training Programs				Certificate Number and Date
		Name	Education	Name	Education	The Name of the Education and Training Institute	The Location of the Education and Training Institute	The Duration of the Training/ Education	The date upon which the education/ training starts (month, year)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Jakarta,

Jakarta,

Pimpinan,

President Director/Project Leader,

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Tenaga Kerja Asing Yang Dipekerjakan											
Nama	Jenis Kelamin		Tempat Dan Tanggal Lahir	Kewarga-Negaraan	Nomor Dan Tanggal Paspor	Jabatan	Nomor dan Tanggal				Bukti pembayaran DPKK
	L	P					KIM/S	IKTA	STMD	Tanda Melapor Kependudukan	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

UTILIZATION OF FOREIGN WORKERS

page 2

Foreign Workers in Employment											
Name	Sex		Place and date of birth	Citizen-ship	Passport number and date	Position	Number and Date				Receipt of Payment of DPKK
	M	F					KIM/S	IKTA	STMD	Immigration clearance	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Jakarta,

Pimpinan,

Jakarta,

President Director/Project Leader,

LAPORAN PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TENAGA KERJA SESUAI RPTK

halaman 3

Nama Jabatan Yang Diduduki TKA yang tercantum dalam RPTK	Pendidikan dan Pelatihan Yang Dilaksanakan		TKI yang akan dilatih (Calon Pengganti TKA)		Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan		Hasil Diklat		Rencana Penempatan	Ket
	Jenis	Lamanya	Nama	Jabatan sekarang	Dalam Perusahaan	Luar Perusahaan	Lulus	Tidak Lulus		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Kalau Diklat dilaksanakan di luar perusahaan Harap disebutkan lembaga Diklat dan alamatnya

REPORT ON THE IMPLEMENTATION OF EDUCATION AND
TRAINING PROGRAMS FOR WORKERS ACCORDING TO THE RPTK

Occupation/ position held by Foreign Workers as stated in the RPTK	Education and Training Programs to be implemented/provided		The Indonesian Worker who Will Be Trained and Prepared to Replace the Foreign Worker		Implementation of Education and Training Programs		Results		Plan	Note
	Type	Duration	Name	Current position	Inside the Company (in house)	Outside the Company*)	Pass	Fail		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

*) If the education and training program is conducted outside the company, please indicate the name of the training institute that administers the program and its address.

Jakarta, 31 Oktober 2003

Jakarta,

Jakarta, 31 Oktober 2003

Jakarta,

MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Pimpinan,

MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

President Director/
Project Manager,

ttd

ttd

Stamped and signed

JACOB NUWA WEA

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 229/MEN/2003
TENTANG
TATA CARA PERIZINAN
DAN PENDAFTARAN
LEMBAGA PELATIHAN KERJA

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 14, ayat (4) dan Pasal 17 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 229/MEN/2003
CONCERNING
LICENSING AND REGISTRATION
PROCEDURES FOR
JOB TRAINING INSTITUTES

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering:

- a. That in order to implement subsection (4) of Article 14 and subsection (6) of Article 17 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to establish Licensing and Registration Procedures for Job Training Institutes;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required;

In view of :

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951

1951 Nomor 4);

2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
5. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 10 Juli 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG TATA CARA
PERIZINAN DAN PENDAFTARAN
LEMBAGA PELATIHAN KERJA**

Number 4);

2. Act Number 22 Year 1999 concerning Regional Governments (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 60, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3839);
3. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
4. Government Regulation Number 25 Year 2000 concerning the Authority of The Government and the Authority of Provinces as Autonomous Regions (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 54);
5. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on July 10, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING:

To Stipulate:

**THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING LICENSING AND
REGISTRATION PROCEDURES FOR JOB
TRAINING INSTITUTES**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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.
2. Program pelatihan kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
3. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
5. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta atau perusahaan.

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Job training shall refer to the whole activity of providing, obtaining, increasing and developing work competence, productivity, discipline, work attitude and ethics at certain skill and expertise level according to the occupational or employment hierarchy and qualifications.
2. Job training programs shall refer to the whole contents of training that has been systematically prepared, which shall specify work competence to reach, training materials (both theoretical and practical), training schedules, training methods and structures, requirements for the participants and trainers, training evaluation and decision as to whether participants have successfully completed the training or not.
3. Work competence shall refer to the work ability of each individual covering aspects of knowledge, skills and work attitude that shall comply with established standards.
4. Job training institutes shall refer to government agencies, legal entities or individuals who meet requirements to administer job training.
5. Minister shall refer to Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

Job training shall be organized by the government's job training institutions or the private sector's job training institutes or an enterprise.

BAB II

PERIZINAN DAN PENDAFTARAN

PASAL 3

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memiliki izin.
- (2) Lembaga pelatihan kerja perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan tanpa memungut biaya tidak wajib memiliki izin.

PASAL 4

- (1) Izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) diterbitkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.
- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menerbitkan izin wajib mempertimbangkan tingkat resiko bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan peserta pelatihan serta lingkungan tempat dilaksanakannya pelatihan kerja.

PASAL 5

- (1) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah, wajib mendaftarkan kegiatan program pelatihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.
- (2) Lembaga pelatihan kerja perusahaan yang melakukan pelatihan kerja bagi pekerjanya/ buruhnya dan/atau melatih masyarakat umum tanpa memungut biaya, wajib mendaftarkan kegiatan program pelatihannya pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.

CHAPTER II

LICENSING AND REGISTRATION

ARTICLE 3

- (1) A private job-training institute must have a license.
- (2) The job training division of an enterprise that organizes training without collecting fees from its participants is not obligated to have a license.

ARTICLE 4

- (1) The license as referred to under subsection (1) of Article 3 shall be issued by the government agency responsible for manpower affairs in the local district/city.
- (2) In issuing the license, the government agency responsible for labor affairs as referred to under subsection (1) is obligated to take into consideration the level of hazards which may jeopardize the safety and health of the job training participant and which may harm the environment where the job training takes place.

ARTICLE 5

- (1) The government's job training institutions are obligated to register the activities of their job training programs with the government agency responsible for manpower affairs in the local district/city.
- (2) The job training division of an enterprise that provides job training to its workers/ laborers or provides training to the general public for free is obligated to register the activities of its training programs with the government agency responsible for manpower affairs in the local district/city.

PASAL 6

Izin dan tanda daftar lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 5 ayat (1) hanya berlaku di wilayah kerja instansi penerbit izin dan tanda daftar.

BAB III

SYARAT DAN TATA CARA
PERIZINAN

PASAL 7

- (1) Badan hukum atau perorangan yang akan mendapatkan izin sebagai lembaga pelatihan kerja, mengajukan permohonan dilampiri dengan:
- copy surat pengesahan sebagai badan hukum atau kartu tanda penduduk bagi pemohon perorangan;
 - copy surat izin gangguan dari instansi yang berwenang;
 - daftar nama yang dilengkapi dengan riwayat hidup penanggung jawab lembaga dan program, tenaga kepelatihan;
 - keterangan domisili lembaga dari kelurahan atau desa setempat;
 - copy surat tanda bukti kepemilikan atau penguasaan prasarana dan fasilitas pelatihan kerja untuk sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sesuai dengan program pelatihan yang akan diselenggarakan;
 - program pelatihan kerja (kurikulum dan silabus);

ARTICLE 6

The license and the certificate of registration issued to a private job-training institute by the government agency responsible for manpower affairs as referred to under subsection (2) of Article 4 and subsection (1) of Article 5 shall only be effective within the jurisdiction of the government agency that issues the license and the certificate of registration.

CHAPTER III

LICENSING REQUIREMENTS AND
PROCEDURES

ARTICLE 7

- (1) A legal entity or an individual who wishes to obtain a license to operate as a job training institute shall make an application and enclose the application with:
- A copy of the legalization letter as a legal entity or if the applicant is an individual, a copy of the individual's identity card;
 - A copy of the letter from authorized institutions saying that the job-training activities to be carried out by the applicant will not disturb the neighborhood;
 - A list that contains the name of the person legally liable or responsible for the job training institute and its programs as well as the names of the institute's trainers together with their resumes;
 - A letter of domicile issued by the local district or village;
 - A copy of certificates that prove the ownership of or the control over the job training infrastructures and facilities for a minimum of three years in line with the training programs that the institute

- g. struktur organisasi yang sekurang-kurangnya terdiri dari :
 - g.1 penanggung jawab lembaga pelatihan kerja;
 - g.2 penanggung jawab program pelatihan kerja;
 - g.3. tenaga kepelatihan;
 - h. copy deposito atas nama penanggung jawab lembaga pelatihan kerja yang besarnya sesuai dengan biaya program pelatihan kerja yang diajukan;
 - i. surat penunjukan sebagai cabang dari lembaga pelatihan kerja di luar negeri bagi lembaga pelatihan kerja yang merupakan cabang dari lembaga pelatihan kerja di luar negeri.
- (2) Untuk menentukan jumlah deposito yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, pemohon harus menyusun biaya program pelatihan kerja berdasarkan struktur anggaran yang akan ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

PASAL 8

Dalam hal persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) telah dilengkapi, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota melakukan verifikasi untuk membuktikan kebenaran persyaratan.

- will administer;
 - f. The job training programs of the institute (its training curriculum and syllabus);
 - g. The organizational structure of the institute, which shall minimally be composed of:
 - g.1 Person responsible for the job training institute;
 - g.2 Person responsible for job training program;
 - g.3 Trainers.
 - h. A copy of a deposit account with a bank in the name of the person legally liable for the job training institute; the amount of money deposited on the account must be sufficient to cover the costs of the proposed job training programs;
 - i. A letter that confirms the appointment of the job-training institute as a branch of another job-training institute in a foreign country, if the job-training institute is to serve as a branch of the foreign job-training institute;
- (2) In order to determine the amount of money to be deposited with a bank as referred to under point h of subsection (1), the applicant must calculate the costs that will be incurred in organizing the job training programs on the basis of the budgetary structure that will be determined by the Director General for the Development and the Placement of the National Workers.

ARTICLE 8

If the attachments that serve as administrative requirements as referred to under subsection (1) of Article 7 have been completed, the government agency responsible for manpower affairs in the local district/city shall perform verification in order to prove the truth and accuracy of the attachments.

PASAL 9

- (1) Verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, dilakukan oleh Tim yang ditunjuk oleh pejabat yang berwenang, dalam waktu paling lama 24 (dua puluh empat) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya terdiri dari unsur organisasi lembaga pelatihan, unit kerja yang menangani pelatihan kerja dan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.
- (3) Dalam hal hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, pejabat yang berwenang menerbitkan izin lembaga pelatihan kerja dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja terhitung sejak tanggal selesainya verifikasi.
- (4) Dalam hal hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, pejabat yang berwenang menerbitkan izin, membuat surat penolakan pemberian izin kepada pemohon disertai dengan alasannya dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja terhitung sejak tanggal selesainya verifikasi.

PASAL 10

- (1) Izin lembaga pelatihan kerja dapat diberikan sekurang-kurangnya untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu yang sama.
- (2) Instansi penerbit izin dapat memperpanjang izin lembaga pelatihan kerja apabila lembaga pelatihan kerja tersebut mempunyai kinerja yang baik.

ARTICLE 9

- (1) The verification as referred to under Article 8 shall be performed by a Team that is appointed by an authorized official within a period of no later than 24 (twenty four) working days since the date the application is received.
- (2) The Team as referred to under subsection (1) shall at least be composed of the constituents of training institutes' organization, the working unit that handles job training and the working unit in charge of labor inspection in the local district/city.
- (3) If the results of the verification as referred to under subsection (1) prove the truth and accuracy of the attachments as referred to under Article 8, the authorized official shall issue a license for job training institution, within a period of no later than 6 (six) working days since the date upon which the verification is completed.
- (4) If the results of the verification as referred to under subsection (1) do not prove the truth and accuracy of the attachments as referred to under Article 8, the official who is authorized to issue a license shall write a letter of rejection to officially decline to issue the applicant a license and explain why within a period of no longer than 6 (six) working days since the date upon which the verification is completed.

ARTICLE 10

- (1) A job-training institute may be granted a license to operate for a minimum period of 3 (three) years and the license may be extended for another three years.
- (2) The government agency that issues the license may extend the license if the job-training institute proves to have a good performance.

- (3) Kriteria penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

PASAL 11

- (1) Bagi lembaga pelatihan kerja yang akan menambah jenis program pelatihan kerja harus mendapat izin penambahan program pelatihan kerja dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.
- (2) Permohonan izin penambahan program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilampiri dengan :
- a. kurikulum dan silabus program pelatihan kerja yang baru;
 - b. daftar nama dan riwayat hidup instruktur pelatihan kerja bagi program yang diusulkan;
 - c. tanda bukti kepemilikan atau penguasaan prasarana pelatihan kerja (tempat dan gedung) untuk sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun;
 - d. tanda bukti memiliki fasilitas pelatihan (peralatan, mesin dan fasilitas pendukung lainnya) sesuai dengan program pelatihan yang diusulkan;
 - e. copy saldo akhir rekening giro lembaga pelatihan kerja yang besarannya ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

- (3) The criteria for assessing the performance of a job-training institute as referred to under subsection (2) shall be specified by Director General for the Development and Placement of the National Workers.

ARTICLE 11

- (1) Job-training institutes that want to add to the variety of job-training programs must get a permission to add new programs to their current job-training programs from the government agency responsible for manpower affairs as referred to under subsection (4).
- (2) The application for a permission to add new programs to the institute's current job-training programs as referred to under subsection (1) shall be enclosed with:
- a. The curriculum and syllabus of the new job training program;
 - b. A list that contains the names and resumes of the instructors for the proposed job training programs;
 - c. Certificates that prove the ownership of or the control over the job training infrastructures (places and buildings) for a minimum of three years;
 - d. Certificates that prove the ownership of training facilities (equipment, machines and other supporting facilities) according to the proposed training programs;
 - e. A copy of the final balance of the clearing account of the job-training institute whose amount shall be determined by Director General for the Development and Placement of the national Workers.

BAB IV SYARAT DAN TATA CARA PENDAFTARAN

PASAL 12

Pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan melampirkan :

- a. surat keterangan keberadaan lembaga/unit pelatihan kerja dari instansi yang membawahi lembaga/unit pelatihan kerja;
- b. struktur organisasi induk dan/atau unit yang menangani pelatihan;
- c. nama penanggung jawab;
- d. program pelatihan yang diselenggarakan;
- e. daftar instruktur dan tenaga kepelatihan lainnya;
- f. daftar inventaris sarana dan prasarana pelatihan kerja.

PASAL 13

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota harus menerbitkan tanda daftar paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah seluruh syarat administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dipenuhi.
- (2) Apabila setelah 7 (tujuh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tanda daftar tidak atau belum diterbitkan, maka lembaga pelatihan kerja dapat melaksanakan kegiatan pelatihan kerja.

CHAPTER IV REGISTRATION REQUIREMENTS AND PROCEDURES

ARTICLE 12

The registration of the government's job training institutions as referred to under Article 5 shall be referred to the government agency responsible for labor affairs in the local district/city by enclosing the following attachments:

- a. A letter that explains the existence of the institutions/job-training units of the government agencies that supervise the institutions/job-training units;
- b. The structure of the main organization and/or the unit that handles the training;
- c. The name of the person legally liable for organizing the training;
- d. The organized training programs;
- e. A list of instructors and other trainers;
- f. A list of the inventories of job training structures and infrastructures.

ARTICLE 13

- (1) The government agency responsible for labor affairs in the district/city must issue certificates of registration within a period of no later than 7 (seven) working days after all the administrative requirements as referred to under Article 12 are fulfilled.
- (2) If the period of 7 (seven) working days as referred to under subsection (1) is over and no certificates of registration are issued or the certificates of registration are yet to be issued, the job-training institutions may carry out job training activities.

BAB V PELAPORAN

PASAL 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja wajib melaporkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten/Kota setempat secara periodik 6 (enam) bulan sekali yang tembusannya disampaikan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada Provinsi dan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat tentang jenis kejuruan, tingkat program pelatihan kerja yang dilaksanakan, jumlah peserta dan jumlah lulusan.

BAB VI PENGHENTIAN SEMENTARA PROGRAM, PENGHENTIAN PROGRAM DAN PENCABUTAN IZIN LEMBAGA PELATIHAN KERJA

PASAL 15

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila di dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tenaga kepelatihan tidak sesuai dengan program; atau
 - b. tidak sesuai dengan kurikulum; atau

CHAPTER V REPORTING

ARTICLE 14

- (1) Job training institutes must periodically report their activities to the government agency responsible for manpower affairs in the local district/city once every 6 (six) months and the copies of their reports shall be submitted to the provincial government agency responsible for manpower affairs and Director General for the Development and Placement of the National Workers.
- (2) The reports as referred to under subsection (1) shall at least specify the types of vocational training provided, the levels of job training programs administered, the number of job training participants and the number of participants who have successfully completed their training programs.

CHAPTER VI TEMPORARY SUSPENSION OF THE PROGRAMS, THE TERMINATION OF THE PROGRAMS AND THE REVOCATION OF JOB TRAINING LICENSES

ARTICLE 15

- (1) The government agency responsible for manpower affairs in the local district/city may temporarily suspend the operation of a job training program of the institute if it is found out that the institute administers the program under the following conditions:
 - a. The trainers are not the match with the job-training program; or

- c. sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program; atau
 - d. berkurangnya jumlah deposito atau giro yang dipersyaratkan.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
 - (3) Selama dalam masa penghentian sementara penyelenggara pelatihan kerja dilarang menerima peserta pelatihan kerja baru untuk program pelatihan kerja yang dihentikan sementara.

PASAL 16

- (1) Dalam hal penyelenggara pelatihan kerja setelah 6 (enam) bulan masa penghentian sementara masih belum memenuhi kewajiban yang diperintahkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat menghentikan program pelatihan kerja tersebut.
- (2) Penyelenggara pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mengembalikan sisa biaya pelatihan kerja kepada peserta.
- (3) Penyelenggara pelatihan kerja dapat mengajukan kembali program yang telah dihentikan dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.

PASAL 17

- (1) Apabila lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah diperintahkan untuk dihentikan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota

- b. The training does not follow the curriculum;
 - c. The job training structures and infrastructures are not appropriate for the program; or
 - d. The amount of the deposit account or clearing account is less than the required amount.
- (2) The temporary suspension of the training program as referred to under subsection (1) shall be effective for a period of no longer than 6(six) months.
 - (3) During the temporary suspension, the affected institute is prohibited from accepting new job training participants for the suspended job-training program.

ARTICLE 16

- (1) If the six-month temporary suspension is over and the organizer of the job training is still unable to fulfill the requirements that he/she has been ordered to for the program, the government agency responsible for manpower affairs may terminate the job-training program.
- (2) The organizer as referred to under subsection (1) is under an obligation to return the fees for the rest of training to the participants.
- (3) The organizer may re-submit application to administer the terminated program by following the procedures as referred to under Article 11.

ARTICLE 17

- (1) If the job-training institute as referred to under Article 16 continues to carry out the job-training program that it has been ordered to terminate, the government agency responsible for manpower affairs in the local district/ city shall revoke the license of the

mencabut izin lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.

- (2) Penyelenggara program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mengembalikan sisa biaya pelatihan kerja kepada seluruh peserta pelatihan.

PASAL 18

Dalam hal lembaga pelatihan kerja tidak melaksanakan program pelatihan kerja selama kurun waktu 1 (satu) tahun terus menerus, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dapat mencabut izin lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.

PASAL 19

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dapat membatalkan tanda daftar lembaga pelatihan kerja milik perusahaan yang melaksanakan program pelatihan kerja bagi masyarakat umum dengan memungut biaya dan lembaga pelatihan kerja tersebut dianggap menyelenggarakan pelatihan kerja tanpa izin.

BAB VII

P E M B I N A A N

PASAL 20

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota melakukan bimbingan dan pengawasan terhadap lembaga pelatihan kerja.
- (2) Bimbingan dan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan terhadap program pelatihan kerja, ketersediaan sarana dan fasilitas, ketersediaan dan kualitas tenaga

job-training institute in question.

- (2) The organizer of the job-training institute as referred to under subsection (1) is obligated to return to all the fees for the rest of training to the participants.

ARTICLE 18

The government agency responsible for labor affairs in the local district/city may revoke the license of the job-training institute in question if the institute administers no job-training programs for a period of 1 (one) year consecutively.

ARTICLE 19

The government agency responsible for manpower affairs in the local district/city may cancel the certificate of registration of the job-training division of an enterprise administers job-training programs for the general public by collecting fees from the participants, if it is deemed to have administered unlicensed job training.

CHAPTER VII

GUIDANCE

ARTICLE 20

- (1) The government agency responsible for manpower affairs in local district/city shall provide guidance and inspection to job training institutes.
- (2) The guidance and inspection as referred to under subsection (1) shall be provided to job training programs, the availability of structures and facilities, the availability and

kepelatihan, penerapan metode dan system pelaksanaan pelatihan kerja.

quality of trainers, the application of job training methods and systems.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

CHAPTER VIII CLOSING PROVISIONS

PASAL 21

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-149/MEN/2000 tentang Tata Cara Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja dinyatakan tidak berlaku lagi.

ARTICLE 21

With the stipulation of this Ministerial Decision, the Decision of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP-149/ MEN/ 2000 concerning Licensing Procedures for Job-Training Institutes shall be declared no longer valid.

PASAL 22

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

ARTICLE 22

This decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

ttd

sgd

JACOB NUWA WEA

JACOB NUWA WEA



**MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

**NOMOR: KEP. 230/MEN/2003
TENTANG**

**NUMBER: KEP. 230/MEN/2003
CONCERNING**

**GOLONGAN DAN JABATAN
TERTENTU YANG DAPAT DIPUNGUT
BIAYA PENEMPATAN TENAGA KERJA**

**CERTAIN CATEGORIES AND
OCCUPATIONS THAT
CAN BE CHARGED FOR JOB
PLACEMENT FEES**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

**MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 38 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur tentang golongan dan jabatan tertentu yang dapat dipungut biaya penempatan tenaga kerja;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (3) of Article 38 of Act No. 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to regulate certain categories and occupations that can be charged for job placement fees;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required;

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

- Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981, tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
 4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonomi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
 6. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
 7. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

2. Act Number 7 Year 1981 concerning Obligatory Manpower Report in Enterprises (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1981 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3201);
3. Act Number 22 Year 1999 concerning Regional Governments (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 60, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3839);
4. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
5. Government Regulation Number 25 Year 2000 concerning The Government's Authority and The Authority of Provinces As Autonomous Regions (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 54, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3952);
6. Presidential Decision Number 36 Year 2000 concerning the Ratification of ILO Convention Number 88 concerning Job Placement Agencies;
7. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Forum on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Forum on September 25, 2003.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG GOLONGAN
DAN JABATAN TERTENTU YANG DAPAT
DIPUNGUT BIAYA PENEMPATAN
TENAGA KERJA**

DECIDING:

To Stipulate:

**DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING CERTAIN CATEGORIES
AND OCCUPATIONS THAT CAN BE
CHARGED FOR JOB PLACEMENT FEES**

BAB I PENGERTIAN

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPTKS adalah lembaga yang berbadan hukum yang memiliki ijin untuk melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja.

PASAL 2

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

PASAL 3

Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja baik instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan maupun LPTKS.

PASAL 4

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pemberi kerja.

CHAPTER I DEFINITIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Worker is every person who is able to perform work in order to produce goods and/ or service both to meet his/her own needs and the need of the society.
2. Employers are individuals, business people, legal entities or other bodies that employ workers by paying them wages or other forms of remuneration.
3. Private Job Placement Institutions, hereinafter shall be referred to as LPTKS, are legal entities which have permits to operate the business of job placement service.

ARTICLE 2

Every worker shall have equal opportunity to have a job without being discriminated against.

ARTICLE 3

Employers who wish to employ workers may recruit the workers they need by themselves or have them recruited through a job placement institution either a government agency responsible for manpower affairs or a LPTKS.

ARTICLE 4

- (1) LPTKS as referred to under Article 3 may charge recruitment fees from employers.

- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.

PASAL 5

- (1) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) adalah :
- golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (2) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum yang berlaku diwilayah setempat.

BAB II

BIAYA PENEMPATAN

PASAL 6

- (1) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara pemberi dan LPTKS.
- (2) Pemberi kerja dilarang membebankan biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

- (2) LPTKS as referred to under subsection (1) may also charge placement fees from workers of certain categories and occupations.

ARTICLE 5

- (1) The certain categories/occupations as referred to under subsection (2) of Article 4 are:
- Occupations that belong to the leadership category with managerial positions or equal positions;
 - Occupations that belong to the supervisory category with the position of a supervisor or equal positions;
 - Occupations that belong to the operator category with the position of an operator or equal positions;
 - Occupations that belong to the professional category with educational attainment of bachelor degree (S1) plus professional education.
- (2) Categories and occupations as referred to under subsection (1) shall receive wages no less than three times the amount of the locally applicable wages.

CHAPTER II

PLACEMENT FEES

ARTICLE 6

- (1) The amount of recruitment fees collected from employers as referred to under subsection (1) of Article 4 shall be determined according to agreement between the employers and the LPTKS.
- (2) Employers are prohibited from imposing the recruitment fees as referred to under subsection (1) to the workers.

PASAL 7

- (1) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.
- (2) Biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangsur sekurang-kurangnya 5 (lima) kali.

PASAL 8

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum selesainya angsuran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), pekerja/buruh dibebaskan dari kewajiban membayar kekurangan angsuran.

BAB IV**KETENTUAN PENUTUP****PASAL 9**

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

ARTICLE 7

- (1) The amount of placement fees collected from workers of certain categories and occupations as referred to under subsection (5) shall be determined on the basis of agreement between the worker/laborer and the LPTKS and the amount must not exceed the worker's wage for one month.
- (2) The placement fees as referred to under subsection (1) may be paid in no less than 5 (five) installments.

ARTICLE 8

If the employment of the worker/ laborer is terminated before he/she finishes paying the installments as referred to under subsection (2) of Article 7 in full, the worker/laborer in question shall be released from his/ her liability for making up the difference.

CHAPTER III**CLOSING PROVISIONS****ARTICLE 9**

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: KEP-20/MEN/III/2004
TENTANG
TATA CARA MEMPEROLEH IJIN
MEMPEKERJAKAN
TENAGA KERJA ASING

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu ditetapkan tata cara memperoleh ijin mempekerjakan tenaga kerja asing;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

DECREE OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP-20/MEN/III/2004
CONCERNING
WORK PERMIT PROCEDURE FOR
FOREIGN EXPATRIATES

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering:

- a. that to implement Article 42, paragraph (1) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, it is necessary to establish a procedure to obtain work permits for foreign expatriates;
- b. That therefore, it is necessary to define it in a Ministerial Decree;

In view of:

1. Law No. 3 of 1951 concerning the application of Indonesian Law No. 23 of 1948 on Labour Supervision throughout Indonesia (the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 4 of 1951);

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201); 3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3687); 4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); 5. Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4009); 6. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong; 7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing. | <ol style="list-style-type: none"> 2. Law No. 7 of 1981 concerning Obligatory Report on Manpower (the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 39 of 1981, Addendum to the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 3201); 3. Law No. 20 of 1997 concerning Non-Tax State Revenue (the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 43 of 1997, Addendum to the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 3687); 4. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower (the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 39 of 2003, Addendum to the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 4279); 5. Government Regulation No. 92 of 2000 concerning Tariffs for Types of Non-Tax State Revenues Applicable at the Ministry of Manpower and Transmigration (the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 181 of 2000, Addendum to the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 4009); 6. Presidential Decree No. 228/M of 2001 concerning the Establishment of <i>Gotong Royong</i> (Mutual Cooperation) Cabinet; 7. Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. KEP-228/MEN/2003 concerning Legalization Procedure for Plans to Hire Foreign expatriates. |
|---|---|

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
 INDONESIA TENTANG TATA CARA
 MEMPEROLEH IJIN MEMPEKERJAKAN
 TENAGA KERJA ASING**

DECIDE:

To Stipulate:
**DECREE OF THE MINISTER OF
 MANPOWER AND TRANSMIGRATION
 OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
 CONCERNING WORK PERMIT
 PROCEDURE FOR FOREIGN
 EXPATRIATES**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
2. Tenaga Kerja Indonesia Pendamping yang selanjutnya disebut TKI Pendamping adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dan atau calon pengganti TKA.
3. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
5. Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.
6. Kompensasi adalah dana yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan Tenaga Kerja Asing.
7. Alih status adalah perubahan dari pemberi kerja lama ke pemberi kerja baru, perubahan jabatan TKA dan perubahan lokasi kerja.
8. Direktur adalah Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, that which is meant by:

1. Foreign expatriates shall mean foreign citizens with visa to work within the territory of Indonesia.
2. Indonesian Manpower Counterparts shall mean Indonesian manpower appointed and prepared as counterparts and/or future substitutes for foreign expatriates.
3. Foreign Expatriates' Employers shall mean Entrepreneurs, legal entities, or other entities hiring foreign expatriates by paying wages or other types of remunerations.
4. Plans to Hire Foreign Expatriates (hereinafter referred to as RPTKA) shall mean plan to hire foreign expatriates to fill in certain positions prepared by Foreign Expatriates' Employers for a certain period of time as legalized by the Minister of appointed officials.
5. Permit to Hire Foreign Expatriates (hereinafter referred to as IMTA) yang shall mean a written permit granted by the Minister or Appointed officials to Foreign Expatriates' Employers.
6. Compensation shall mean fund to be paid by Foreign Expatriates' Employers to the State for hiring Foreign Expatriates.
7. Status Transfer shall mean a change from an old employer to a new one, change of Expatriates' position and work location.
8. Director shall mean the Director for Supply and Employment of Manpower at the Department of Manpower and Transmigration.

9. Direktur Jenderal yang selanjutnya disebut Dirjen adalah Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
10. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II

PERSYARATAN TKA

PASAL 2

- (1) TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki pendidikan dan/atau pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki;
 - b. bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Warga Negara Indonesia khususnya TKI pendamping;
 - c. dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.
- (2) Dalam hal jabatan yang akan diduduki TKA telah mempunyai standar kompetensi kerja maka TKA yang akan dipekerjakan harus memenuhi standar tersebut.
- (3) TKI pendamping sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus memiliki latar belakang bidang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA.

9. Director General shall mean the Director General for Development and Placement of Domestic Manpower at the Department of Manpower and Transmigration.
10. Minister shall mean the Minister of Manpower and Transmigration.

CHAPTER II

FOREIGN EXPATRIATE REQUIREMENT

ARTICLE 2

- (1) Foreign expatriates hired by employer must fulfill following requirement:
 - a. Have related educational background and/or work experiences of at least 5 (lima) years with positions they will occupy;
 - b. Are willing to make a statement that they will transfer their skills to Indonesian manpower, particularly Indonesian counterparts;
 - c. Are able to communicate in Indonesian language.
- (2) When positions they will occupy have certain work standards of competence, then they must fulfill such standards.
- (3) Indonesian counterparts as intended in paragraph (1) figure b must have a related educational background with positions to be filled in by foreign expatriates.

BAB III PERIJINAN

PASAL 3

- (1) IMTA diberikan oleh Direktur.
- (2) IMTA perpanjangan diberikan oleh Direktur atau Gubernur.

PASAL 4

- (1) Pemberi kerja TKA yang akan mengurus IMTA, terlebih dahulu harus mengajukan permohonan kepada Direktur untuk mendapatkan rekomendasi guna memperoleh visa untuk bekerja dengan melampirkan:
 - a. copy surat keputusan pengesahan RPTKA;
 - b. copy paspor TKA yang akan dipekerjakan;
 - c. daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan;
 - d. copy ijasah dan/atau keterangan pengalaman kerja TKA yang akan dipekerjakan;
 - e. pas photo berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan kepada Direktur Jenderal Imigrasi guna memperoleh visa untuk bekerja dan KITAS.

PASAL 5

Untuk memperoleh IMTA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Pemberi Kerja TKA harus menyampaikan permohonan dengan melampirkan:

- a. copy Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS) untuk bekerja atas nama TKA yang bersangkutan;

CHAPTER III PERMITS

ARTICLE 3

- (1) The Director shall provide IMTA.
- (2) The Director or Governor shall extend IMTA.

ARTICLE 4

- (1) Foreign Expatriate's Employer who would arrange for an IMTA, must firstly submit an application to the Director so as to obtain a recommendation to get a work visa by attaching:
 - a. Copy of legalized decision letter on RPTKA;
 - b. Copy of passports of foreign expatriate to hire;
 - c. Resume of foreign expatriate to hire;
 - d. Copy of certificates and/or statement on work experiences of foreign expatriate to hire;
 - e. 3 (three) pieces of color photographs (4 x 6 cm).
- (2) Recommendation as intended in paragraph (1) should be submitted to the Director General of the Immigration Affairs so as to obtain work visa and the Limited Stay Permit Card (KITAS).

ARTICLE 5

So as to obtain IMTA as intended in Article 4, Foreign Expatriate's Employer must submit an application by attaching:

- a. Copy of KITAS to work for the foreign expatriate concerned;
- b. Copy of work agreement;

- b. copy perjanjian kerja;
- c. bukti pembayaran dana kompensasi, penggunaan TKA.

PASAL 6

- (1) Dana kompensasi penggunaan TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c ditetapkan sebesar US \$ 100 (seratus dollar Amerika) per bulan untuk setiap TKA dan dibayarkan dimuka.
- (2) Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar dana kompensasi sebesar 1 (satu) bulan penuh.
- (3) Pembayaran dana kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilakukan oleh pemberi kerja, dan disetorkan pada rekening Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) pada Bank Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

PASAL 7

- (1) Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA pada lebih dari 1 (satu) jabatan.
- (2) Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA yang telah dipekerjakan oleh pemberi kerja yang lain.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikecualikan bagi TKA yang diangkat untuk menduduki jabatan Direktur atau Komisaris di Perusahaan lain berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

PASAL 8

Direktur harus menerbitkan IMTA selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak dilengkapinya persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

- c. Payment slip of compensation fund, for hiring foreign expatriate.

ARTICLE 6

- (1) Compensation fund for hiring foreign expatriate as intended in Article 5 figure c shall be US \$ 100 (one hundred US dollar) per month for each expatriate and should be paid in advance.
- (2) Employer who hires foreign expatriate for less than 1 (one) month must pay a compensation fund equal to 1 (one) full month.
- (3) Payment of compensation fund as intended in paragraphs (1) and (2) shall be made by employer, and paid to the Skill & Development Fund (DPKK) account at a Government Bank determined by the Minister.

ARTICLE 7

- (1) Employer is not allowed to hire a foreign expatriate to occupy more than 1 (one) position.
- (2) Employer is not allowed to hire a foreign expatriate who has been hired by another employer.
- (3) Provision as intended in paragraph (2) shall be exempted for foreign expatriate who is appointed to occupy a Director or Commissioner position in another Company based on the resolution of the General Meeting of Shareholders (GMS).

ARTICLE 8

Director must issue IMTA at the latest 7 (seven) workdays since the fulfillment of requirement as intended in Article 5.

PASAL 9

- (1) Jangka waktu berlakunya IMTA diberikan sama dengan masa berlaku ijin tinggal.
- (2) Selama mengurus IMTA Direktur dapat menerbitkan IMTA sementara untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.

BAB IV

PERPANJANGAN IMTA

PASAL 10

- (1) IMTA dapat diperpanjang sesuai jangka waktu berlakunya RPTKA.
- (2) Perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diterbitkan oleh :
 - a. Direktur untuk TKA yang lokasi kerjanya lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi.
 - b. Gubernur untuk TKA yang lokasi kerjanya wilayah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.
- (3) Dalam penerbitan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b, Gubernur dapat menunjuk pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi.

PASAL 11

- (1) Pemberi kerja mengajukan permohonan perpanjangan IMTA kepada Direktur atau Gubernur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir dengan melampirkan :
 - a. formulir perpanjangan IMTA yang telah diisi;
 - b. IMTA yang masih berlaku;

ARTICLE 9

- (1) Validity period of IMTA shall be the same as the validity period of stay permit.
- (2) When arranging for an IMTA, the Director may issue a temporary IMTA for a maximum of 30 (thirty) workdays.

CHAPTER IV

EXTENSION OF IMTA

ARTICLE 10

- (1) IMTA may be extended based on the validity period of RPTKA.
- (2) Extension of IMTA as intended in paragraph (1) shall be issued by:
 - a. The Director, for foreign expatriate whose work locations are situated in more than 1 (one) province.
 - b. Governor, for foreign expatriate whose work locations are situated in Regency/ Municipality within 1 (one) Province.
- (3) In issuing an extension of IMTA as intended in paragraph (2) figure b, the Governor may appoint an official in charge in manpower affairs in the Province.

ARTICLE 11

- (1) Employer should submit an application for an extension of IMTA to the Director or Governor as intended in Article 10 paragraph (2) within 30 (thirty) work days prior to the expiration of current IMTA by attaching:
 - a. Application form for an extension of IMTA which has been completed;
 - b. Valid IMTA;
 - c. Payment slip of compensation fund;
 - d. Report on implementation of training

- a. bukti pembayaran dana kompensasi;
 - b. laporan realisasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kepada TKI pendamping;
 - c. copy surat keputusan RPTKA yang masih berlaku;
 - d. pas photo berwarna sebanyak 3 (tiga) lembar ukuran 4 x 6 cm.
- (2) IMTA dapat diperpanjang sesuai jangka waktu RPTKA dengan ketentuan setiap kali perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) IMTA perpanjangan tidak dapat diterbitkan apabila masa berlaku IMTA berakhir.

PASAL 12

- (1) Apabila permohonan perpanjangan IMTA telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), menerbitkan IMTA perpanjangan.
- (2) IMTA perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan KITAS dan atau visa untuk bekerja.

BAB V

IMTA UNTUK PEKERJAAN MENDESAK

PASAL 13

- (1) Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan TKA untuk pekerjaan yang bersifat darurat atau mendesak wajib mengajukan permohonan IMTA kepada Direktur.
- (2) Pekerjaan yang bersifat darurat atau mendesak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerjaan-pekerjaan yang apabila tidak ditangani secara langsung dapat

- and educational program for Indonesian counterparts;
- e. Copy of valid decision letter on RPTKA;
 - f. 3 (three) pieces of color photographs (4 x 6 cm).
- (2) IMTA may be extended based on RPTKA period with a maximum period of 1 (one) year for each extension.
- (3) Extended IMTA cannot be issued when IMTA is no longer valid.

ARTICLE 12

- (1) When an application for an extension of IMTA has fulfilled requirement as intended in Article 11, then officials as intended in Article 10 paragraph (2), shall issue such extension.
- (2) Extended IMTA as intended in paragraph (1) shall be used as a recommendation to obtain KITAS and/or work visa.

CHAPTER V

IMTA FOR URGENT WORKS

ARTICLE 13

- (1) Employer, who will hire a foreign expatriate for an emergency or urgent works, must apply for IMTA to the Director.
- (2) Emergency or urgent work as intended in paragraph (1) shall mean work which should be immediately performed so as to avoid fatal losses to general public and its period should not be longer than 60 (sixty) days.

mengakibatkan kerugian fatal bagi masyarakat umum dan jangka waktunya tidak lebih 60 (enam puluh) hari.

- (3) Pekerjaan yang bersifat darurat atau mendesak ditetapkan oleh instansi pemerintah yang membidangi sektor usaha yang bersangkutan.

PASAL 14

Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 disampaikan kepada Direktur dengan melampirkan :

- a. rekomendasi dari instansi pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3);
- b. copy paspor TKA yang bersangkutan;
- c. pas photo TKA ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar;
- d. bukti pembayaran dana kompensasi;
- e. bukti ijin keimigrasian untuk kunjungan usaha.

PASAL 15

Direktur harus menerbitkan IMTA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dalam waktu selambat-lambatnya 2 (dua) kali 24 (dua puluh empat) jam.

BAB VI

IMTA UNTUK PEMEGANG KARTU IJIN TINGGAL TETAP (KITAP)

PASAL 16

- (1) Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA pemegang ijin tinggal tetap wajib mengajukan permohonan kepada Direktur dengan melampirkan :
- a. copy RPTKA yang masih berlaku;

- (3) Emergency or urgent work shall be determined by a government agency in charge in related business sector.

ARTICLE 14

Application as intended in Article 13 should be submitted to the Director by attaching:

- a. Recommendation from an authorized government agency as intended in Article 13 paragraph (3);
- b. Copy of passport of expatriate concerned;
- c. 3 (three) pieces of photograph of expatriate concerned (4 x 6 cm);
- d. Payment slip of compensation fund;
- e. Evidence of immigration permit for a business trip.

ARTICLE 15

Director shall issue IMTA as intended in Article 13 within 2 (two) times 24 (twenty four) hours.

CHAPTER VI

IMTA FOR UNLIMITED STAY VISA (KITAP) HOLDERS

ARTICLE 16

- (1) Employer who shall hire foreign expatriate who hold an unlimited stay visa, must submit an application to the Director by attaching:
- a. Copy of valid RPTKA;
 - b. Copy of valid unlimited stay visa;

- b. copy ijin tinggal tetap yang masih berlaku;
- c. daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan;
- d. copy ijasah atau pengalaman kerja;
- e. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA;
- f. pas photo berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.

(2) Apabila permohonan IMTA sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disetujui, Direktur menerbitkan IMTA.

PASAL 17

Jangka waktu IMTA untuk pemegang Kartu Ijin Tinggal Tetap (KITAP) paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak diterbitkan IMTA dan dapat diperpanjang sesuai jangka waktu berlakunya RPTKA.

BAB VII ALIH STATUS

PASAL 18

- (1) Pemberi kerja TKA instansi Pemerintah/ Lembaga Pemerintah, atau Badan Internasional yang akan memindahkan TKA yang dipekerjakannya ke instansi Pemerintah/ Lembaga Pemerintah, atau Badan Internasional lainnya harus mengajukan permohonan rekomendasi alih status kepada Direktur.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk perubahan KITAS/ KITAP.
- (3) KITAS/KITAP sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) digunakan sebagai dasar perubahan IMTA atau penerbitan IMTA baru.

- c. Resume of foreign expatriate to hire;
 - d. Copy of certificates or work experiences;
 - e. Payment slip of compensation fund for hiring foreign expatriate;
 - f. 3 (three) pieces of photograph (4 x 6 cm).
- (2) When an application for IMTA as intended in paragraph (1) is approved, the Director shall issue IMTA.

ARTICLE 17

IMTA period for holder of the Unlimited Stay Permit Card (KITAP) is maximum 1 (one)-year effective as of the date of issuance of such IMTA and it may be extended based on the validity period of RPTKA.

CHAPTER VII TRANSFER OF STATUS

ARTICLE 18

- (1) Employer of foreign expatriate at the government agency/government institution, or International Agency who intend to transfer a foreign expatriate working for a government agency/government institution, or other International Agency, must apply for a recommendation for a status transfer to the Director.
- (2) Recommendation as intended in paragraph (1) shall be submitted to the Director General of the Immigration Affairs for a change of KITAS/KITAP.
- (3) KITAS/KITAP as intended in paragraph (2) shall be used as a basis to change IMTA or issue a new IMTA.

BAB VIII**PERUBAHAN NAMA PEMBERI KERJA****PASAL 19**

- (1) Dalam hal pemberi kerja TKA berganti nama, Direktur menerbitkan rekomendasi kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk mengubah KITAS/KITAP.
- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
 - a. copy RPTKA yang masih berlaku;
 - b. copy KITAS/KITAP yang masih berlaku;
 - c. copy IMTA yang masih berlaku;
 - d. copy bukti perubahan nama perusahaan yang telah disahkan oleh instansi yang berwenang.
- (3) Sebelum rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diterbitkan pemberi kerja terlebih dahulu mengajukan permohonan perubahan RPTKA kepada Direktur.
- (4) KITAS/KITAP yang baru digunakan sebagai dasar perubahan IMTA.

BAB IX**PERUBAHAN LOKASI KERJA****PASAL 20**

Dalam hal pemberi kerja melakukan perubahan lokasi kerja TKA, pemberi kerja wajib mengajukan permohonan perubahan lokasi kerja TKA kepada Direktur dengan melampirkan copy RPTKA dan IMTA yang masih berlaku.

CHAPTER VIII**CHANGE OF EMPLOYERS' NAMES****ARTICLE 19**

- (1) When employer of a foreign expatriate changes his/her name, then the Director shall issue a recommendation to the Director General of the Immigration Affairs so as to change the KITAS/KITAP.
- (2) Employer as intended in paragraph (1) shall submit such application by attaching:
 - a. Copy of valid RPTKA;
 - b. Copy of valid KITAS/KITAP;
 - c. Copy of valid IMTA;
 - d. Copy of evidence of change of company's name legalized by authorized agency.
- (3) Prior to the issuance of such recommendation as intended in paragraph (1), the employer should firstly apply for a change of RPTKA to the Director.
- (4) New KITAS/KITAP shall be used as a basis to change IMTA.

CHAPTER IX**CHANGE OF WORK LOCATIONS****ARTICLE 20**

When employer changes a foreign expatriate's work location, the employer must apply for a change of work location to the Director by attaching copies of valid RPTKA and IMTA.

BAB X PELAPORAN

PASAL 21

- (1) Pemberi kerja wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Dirjen.
- (2) Direktur atau Gubernur melaporkan semua IMTA yang diterbitkan secara periodik setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri dengan tembusan kepada Dirjen.

BAB XI PENCABUTAN IJIN

PASAL 22

Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, Direktur atau Gubernur berwenang mencabut IMTA.

BAB XII KETENTUAN LAIN – LAIN

PASAL 23

Bentuk formulir permohonan IMTA dan formulir permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini.

CHAPTER X REPORTING

ARTICLE 21

- (1) Employer must report the employment of foreign expatriate and Indonesian counterparts in the company periodically i.e., every 6 (six) months to the Director or Governor or Regent/Mayor of which copies are sent to the Director General.
- (2) Director or Governor shall report all IMTAs issued periodically i.e., every 3 (three) months to the Minister and copies are sent to the Director General.

CHAPTER XI REVOCATION OF PERMITS

ARTICLE 22

Director or Governor may revoke IMTA when employer hires foreign expatriate in contrary with IMTA.

CHAPTER XII OTHER PROVISIONS

ARTICLE 23

Types of application form for IMTA and its extension are as specified in the attachment of this Decree.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

PASAL 24

Dengan ditetapkannnya Keputusan ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1990 tentang Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-416/MEN/1990 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1990 tentang Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang dan Ketentuan-ketentuan lain yang bertentangan dengan Keputusan Menteri ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 25

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 1 Maret 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

CHAPTER XIII
CONCLUDING PROVISIONS

ARTICLE 24

Upon the enactment of this Decree, the Decree of the Minister of Manpower under No. PER-03/MEN/1990 concerning Work Permit for Foreign Expatriates, Minister of Manpower's Decree No. KEP-416/MEN/1990 concerning the Implementation Procedure of the Minister of Manpower's Decree No. PER-03/MEN/1990 concerning Work Permit for Foreign Expatriates and other Regulations, which are in contrary with this Minister's Decree, are hereby declared to be no longer valid.

ARTICLE 25

This Ministerial Decree shall take effect as the date of its enactment.

Laid down in Jakarta
On March 1, 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN :

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : KEP-20/MEN/III/2004
Tanggal : 1 Maret 2004

**PERMOHONAN IJIN
MEMPEKERJAKAN
TENAGA KERJA ASING (TKA)**

**I. DATA PERMOHONAN IJIN UNTUK
MEMPEKERJAKAN TKA :**

1. Nama Perusahaan/Instansi :
2. Nama Pimpinan/Penanggung Jawab :
3. Alamat Perusahaan/Instansi :
Nomor Telepon dan Fax, e-Mail : (harus diisi)
4. Tempat Kedudukan Cabang :
5. Ijin Usaha :
 - a. Dari :
 - b. Nomor :
 - c. Tanggal :
6. Jenis Lapangan Usaha :
Sektor Kode Teknis :
7. Jumlah Tenaga Kerja :
 - a. Indonesia : orang
 - b. Tenaga Asing : orang
8. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja :
Sudah disahkan
 - a. Nomor SK Pengesahan :
 - b. Tahun berlaku s/d :

**II. DATA TENAGA KERJA ASING YANG
AKAN DIPEKERJAKAN :**

1. Nama :
2. Alamat di Luar Negeri :
3. Alamat di Indonesia :
4. Kewarganegaraan :

ATTACHMENT:

Decree of the Minister of Manpower and
Transmigration of the Republic of
Indonesia No.: KEP-20/MEN/III/2004 Date:
March 1, 2004

**APPLICATION FOR PERMIT TO
HIRE FOREIGN EXPATRIATES**

**I. DATA ON APPLICATION FOR PERMIT
TO HIRE FOREIGN EXPATRIATES:**

1. Name of Company/Agency:
2. Name of Chairman/Responsible Person:
3. Address of the Company/Agency:
Phone and Fax Nos., e-Mail:
(Must be completed)
4. Location of Branch Office:
5. Business License:
 - a. From:
 - b. No.:
 - c. Date:
6. Nature of Business:
Sector Technical Code:
7. Total manpower:
 - a. Indonesian : persons
 - b. Expatriates : persons
8. Plan to Hire Manpower: Legalized
 - a. Legalized Decision Letter No.:
 - b. Valid until:

**II. DATA ON FOREIGN EXPATRIATES TO
HIRE:**

1. Name :
2. Address in other country :
3. Address in Indonesia :
4. Nationality :

5. Nomor Paspor : Tanggal Berlaku :
6. Tempat Lahir :
Tanggal Lahir :
Jenis Kelamin : L / P
7. Status Perkawinan : Kawin / Belum Kawin
8. Pendidikan Tinggi *) :
9. Pengalaman Kerja *) :
a.
b.
c.
10. Surat Ijin Masuk/Tinggal yang dimiliki :
a. Visa :
- Jenis :
- Nomor :
- Tanggal Dikeluarkan :
- Masa Berlaku :
b. Kartu Ijin Tinggal Terbatas :
- Nomor :
- Tanggal Dikeluarkan :
- Masa Berlaku :
c. Surat Keterangan Laport Diri (SKLD) :
- Nomor :
- Tanggal Dikeluarkan :
- Masa Berlaku :
d. Surat Kartu Kependudukan :
- Nomor :
- Tanggal Dikeluarkan :
- Masa Berlaku :

III. JABATAN YANG AKAN DIISI OLEH TENAGA KERJA ASING :

1. Nama Jabatan :
Level Jabatan :
Pimpinan Manajer
Profesional
Supervisor
Teknisi Operator
2. Uraian Jabatan (Tugas, tanggung jawab dan wewenang) :

5. Passport no.: Date of Validity :
6. Place of birth :
Date of birth :
Sex : M / F
7. Marital status: Married / Unmarried
8. Advanced Education*) :
9. Work experiences*) :
a.
b.
c.
10. Entry Permit/Stay Permit:
a. Visa
- Type :
- No. :
- Date of issue :
- Validity period :
b. Limited Stay Permit Card:
- No. :
- Date of issue:
- Validity period:
c. Personal Report License (SKLD):
- No. :
- Date of issue:
- Validity period:
d. Identity Card:
- No. :
- Date of issue:
- Validity period:

III. POSITION TO BE FILLED IN BY FOREIGN EXPATRIATES:

1. Title :
Position Level:
Manager
Professional
Supervisor
Technician Operator
2. Job Description (Tasks, obligations and authorities):

3. Persyaratan tertentu untuk mengisi jabatan tersebut :
 - a. Pendidikan :
 - b. Pengalaman Kerja :
4. Lokasi Penempatan di :
 - a. Propinsi Pertama :
 - Kabupaten/Kota Pertama :
 - Kabupaten/Kota Kedua :
 - b. Propinsi Pertama :
 - Kabupaten/Kota Pertama :
 - Kabupaten/Kota Kedua :
 - c. Seluruh INDONESIA :

IV. KONDISI KERJA

1. Perjanjian kerja berlaku terhitung tanggal :
2. Fasilitas dan gaji yang diberikan :
 - a. Perumahan : Dapat / Tidak dapat
 - b. Kendaraan : Dapat / Tidak dapat
 - c. Gaji per bulan : US \$

V. KETERANGAN LAIN YANG DIPANDANG PERLU

Demikian permohonan ini kami isi dengan sesungguhnya dan kami bertanggungjawab akan kebenarannya.

Tanda tangan dan nama terang penanggungjawab di atas materai Rp. 6.000,-

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 1 Maret 2004

MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,
ttd

JACOB NUWA WEA

*) Lampiran copy ijazah terakhir/tanda bukti lain yang sah.

3. Special requirement to fill in the post:
 - a. Education:
 - b. Work experiences:
4. Location of Assignment in:
 - a. First province:
 - First regency/municipality:
 - Second regency/municipality:
 - b. First province:
 - First regency/municipality:
 - Second regency/municipality:
 - c. All over INDONESIA:

IV. WORK CONDITIONS

1. Work agreement shall take effect as of:
2. Facilities and salary provided:
 - a. Accommodation: Yes / No
 - b. Transportation: Yes / No
 - c. Monthly salary: US \$

V. OTHER NECESSARY INFORMATION

I complete this application truthfully and I will be responsible for its accuracy.

Signature and full name of responsible person on a Rp. 6,000 revenue stamp, -

Laid down in Jakarta
On March 1, 2004

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Duly signed,

JACOB NUWA WEA

*) Please attach photocopies of your last certificate/other legal evidences.

LAMPIRAN :

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : KEP-20/MEN/III/2004
Tanggal: 1 Maret 2004

PERMOHONAN IJIN MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING (TKA) Perpanjangan

I. DATA PERMOHONAN IJIN UNTUK MEMPEKERJAKAN TKA :

1. Nama Perusahaan/Instansi :
2. Nama Pimpinan/Penanggung Jawab :
3. Alamat Perusahaan/Instansi :
Nomor Telepon dan Fax, e-Mail : (harus diisi)
4. Tempat Kedudukan Cabang :
5. Ijin Usaha :
 - a. Dari :
 - b. Nomor :
 - c. Tanggal :
6. Jenis Lapangan Usaha :
Kode Teknis :
7. Jumlah Tenaga Kerja :
 - a. Indonesia : orang
 - b. Tenaga Asing : orang
8. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja :
Sudah disahkan
 - a. Nomor SK Pengesahan :
 - b. Tahun berlaku s/d :

II. DATA TENAGA KERJA ASING YANG AKAN DIPEKERJAKAN :

1. Nama :
2. Alamat di Luar Negeri :
3. Alamat di Indonesia :
4. Kewarganegaraan :

ATTACHMENT:

Decree of the Minister of Manpower and
Transmigration of the Republic of Indonesia
No.: KEP-20/MEN/III/2004
Date: March 1, 2004

APPLICATION FOR PERMIT TO HIRE FOREIGN EXPATRIATES Extension

I. DATA ON APPLICATION FOR PERMIT TO HIRE FOREIGN EXPATRIATES:

1. Name of Company/Agency:
2. Name of Chairman/Responsible Person:
3. Address of Company/Agency:
Phone and Fax Nos., e-Mail:
(Must be completed)
4. Location of Branch Office:
5. Business License:
 - a. From:
 - b. No.:
 - c. Date:
6. Nature of Business:
Technical Code:
7. Total manpower:
 - a. Indonesian : persons
 - b. Foreign Expatriates : persons
8. Plan to Hire Manpower: Legalized
 - a. Legalized Decision Letter No.:
 - b. Valid until:

II. DATA ON FOREIGN EXPATRIATES TO HIRE:

1. Name:
2. Address in Other Country:
3. Address in Indonesia:
4. Nationality:

5. Nomor Paspor : Tanggal Berlaku :
6. Tempat Lahir :
Tanggal Lahir :
Jenis Kelamin : L / P
7. Status Perkawinan : Kawin / Belum Kawin
8. Pendidikan Tinggi *) :
9. Pengalaman Kerja *) :
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
10. Surat Ijin Masuk/Tinggal yang dimiliki :
 - a. Visa
 - Jenis :
 - Nomor :
 - Tanggal Dikeluarkan :
 - Masa Berlaku :
 - b. Kartu Ijin Tinggal Terbatas :
 - Nomor :
 - Tanggal Dikeluarkan :
 - Masa Berlaku :
 - c. Surat Keterangan Laport Diri (SKLD) :
 - Nomor :
 - Tanggal Dikeluarkan :
 - Masa Berlaku :
 - d. Surat Kartu Kependudukan :
 - Nomor :
 - Tanggal Dikeluarkan :
 - Masa Berlaku :

III. JABATAN YANG AKAN DIISI OLEH TENAGA KERJA ASING :

1. Nama Jabatan :
Level Jabatan :
Pimpinan
Manajer Profesional
Supervisor
Teknisi Operator
2. Uraian Jabatan (Tugas, tanggung jawab dan wewenang) :

5. Passport no. : Validity Dates:
6. Place of birth:
Date of birth:
Sex: M / F
7. Marital status: Married / Unmarried
8. Advanced Education *):
9. Work experiences *):
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
10. Entry Permit/Stay Permit:
 - a. Visa
 - Type:
 - No.:
 - Date of issue:
 - Validity period:
 - b. Limited Stay Permit Card:
 - No.:
 - Date of issue:
 - Validity period:
 - c. Personal Report License (SKLD):
 - No.:
 - Date of issue:
 - Validity period:
 - d. Identity Card:
 - No. :
 - Date of issue:
 - Validity period:

III. POSITION TO BE FILLED IN BY FOREIGN EXPATRIATES:

1. Title:
Position Level:
Manager
Professional
Supervisor
Technician Operator
2. Job Description (Tasks, responsibilities and authorities):

3. TKI sebagai Pendamping TKA :
 - a. Pendidikan :
 - b. Pengalaman Kerja :
 - c. Persyaratan untuk menduduki Jabatan :
 - d. Diklat yang akan dilaksanakan kepada TKI :
 - e. Rencana waktu penggantian TKA kepada TKI:

IV. KONDISI KERJA

1. Perjanjian kerja berlaku sampai dengan tanggal :
2. Fasilitas dan gaji yang diberikan :
 - a. Perumahan : Dapat / Tidak dapat
 - b. Kendaraan : Dapat / Tidak dapat
 - c. Gaji per bulan : TKA : US \$
 - d. Gaji per bulan TKI :

V. KETERANGAN LAIN YANG DIPANDANG PERLU

Demikian permohonan ini kami isi dengan sesungguhnya dan kami bertanggungjawab akan kebenarannya.

Tanda tangan dan nama terang penanggungjawab di atas materai Rp. 6.000,-

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 1 Maret 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

3. Indonesian manpower as counterparts for Foreign Expatriates:
 - a. Education:
 - b. Work experiences:
 - c. Requirement to fill in the post:
 - d. Training and education to provide for Indonesian manpower:
 - e. Planned time to replace foreign expatriates with Indonesian manpower:

IV. WORK CONDITIONS

1. Work agreement is valid until:
2. Facilities and salary provided:
 - a. Accommodation: Yes / No
 - b. Transportation: Yes / No
 - c. Foreign Expatriate's Monthly salary: US \$
 - d. Indonesian Manpower' Monthly salary:

V. OTHER NECESSARY INFORMATION

I complete this application truthfully and I will be responsible for its accuracy.

Signature and full name of responsible person on a Rp. 6,000 revenue stamp, -

Laid down in Jakarta
On March 1, 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP.261/MEN/XI/2004
TENTANG
PERUSAHAAN YANG WAJIB
MELAKSANAKAN PELATIHAN KERJA

THE DECISION OF
THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP.261/MEN/XI/2004
CONCERNING
ENTERPRISES THAT ARE OBLIGED
TO CARRY OUT JOB TRAINING

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 12 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan perusahaan yang wajib melaksanakan pelatihan kerja bagi pekerja/buruhnya;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (2) of Article 12 of Act Number 13 of the Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to determine enterprises that are obliged to carry out job training for their workers/ laborers;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required;

Mengingat :

In view of :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

1. Act Number 13 of the Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);

2. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 1 Juli 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 13 Agustus 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG PERUSAHAAN
YANG WAJIB MELAKSANAKAN
PELATIHAN KERJA

2. The Decision of the President of the Republic of Indonesia Number 187/ M of the Year 2004 concerning the Formation of the United Indonesia Cabinet (*Kabinet Indonesia Bersatu*);

Observing: :

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on July 1, 2004;
2. The Agreement of the Plenary Meetings of the National Tripartite Cooperation Institution on August 13, 2004;

DECIDING:

To Stipulate :

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING ENTERPRISES THAT ARE
OBLIGED TO CARRY OUT JOB
TRAINING

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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.
2. 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.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. 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.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. An enterprise is:
 - a. Every form of business that is chartered as a legal entity or not, owned by an individual, by a partnership, or by a legal entity, either privately-owned or state-owned, which employs workers/ laborers by paying wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings or other undertakings that have officials and employ other people by paying wages or other forms of remuneration.
2. An employer is:
 - a. An individual, a partnership, or a legal entity that runs an enterprise owned by himself, herself, itself;
 - b. An individual, a partnership, or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him/her/it;
 - c. An individual, a partnership, or a legal entity that is in Indonesia representing enterprise as referred to under letters a and b that domiciles outside of Indonesia.
3. A worker/ laborer is every person who works in return for which he/she receives wages or other forms of remuneration.
4. Job training refers to the entire activity of providing, acquiring, enhancing, and developing work competence, productivity, discipline, work attitude and ethos at a certain skill and expertise level in accordance with the degree and qualifications of occupation or employment.
5. A job training program refers to the entire content of training that is developed systematically and contains about the work

5. Program pelatihan kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
6. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
7. Menteri adalah Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

PASAL 2

- (1) Perusahaan yang wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja adalah perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerjaan/buruh atau lebih.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mencakup sekurang-kurangnya 5% (lima perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut setiap tahun.

PASAL 3

Untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 perusahaan harus membuat perencanaan program pelatihan kerja tahunan bagi pekerja/buruhnya yang sekurang-kurangnya meliputi jenis pelatihan kerja, jangka waktu pelatihan kerja dan tempat pelatihan kerja.

PASAL 4

Biaya pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

competence to be achieved, theoretical training materials and practical training period, training methods and facilities, requirements that have to be met by participants and training workers, as well as the evaluation and determination of criteria for training participants to pass the training courses or to successfully complete the job training program.

6. Work competence refers to the ability of each individual to work, which covers aspects of knowledge, skills, and work attitude that accord with established standards.
7. Minister refers to the Minister responsible for labor affairs.

ARTICLE 2

- (1) Enterprises that are obliged to increase the competence of their workers/laborers through job training are the ones that employ 100 (one hundred) workers/laborers or more.
- (2) The job training as referred to under subsection (1) must cover no less than 5% (five per hundredth) of the entire workforce in such enterprises every year.

ARTICLE 3

In order to carry out the provisions referred to under Article 2, an enterprise must plan annual job-training programs for its workers/ laborers. The plan must at least include job-training types, job-training periods, and job-training venues.

ARTICLE 4

The costs associated with the job training as referred to under Article 2 shall be borne fully by the enterprise.

PASAL 5

Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan teknis pekerja/buruh.

PASAL 6

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan teknologi yang digunakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi pekerja/buruh.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilaksanakan di perusahaan dan atau di lembaga pelatihan;
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

PASAL 7

- (1) Perusahaan dan atau lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib memberikan surat tamat pelatihan kerja bagi peserta yang dinyatakan lulus.
- (2) Perusahaan yang melaksanakan pelatihan kerja dengan baik dapat diberikan penghargaan oleh Menteri.

PASAL 8

Perusahaan melaporkan pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja secara periodik sesuai dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.

PASAL 9

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

ARTICLE 5

The job training as referred to under Article 2 shall be carried out to increase the managerial and technical skills of workers/laborers.

ARTICLE 6

- (1) Job training shall be administered on the basis of a program that is designed in accordance with the needs and technologies that are used by the enterprise in order to increase the competence of workers/laborers.
- (2) The job training as referred to under subsection (1) may be carried out in the enterprise and or in a training institute;
- (3) The job training as referred to under subsection (1) may be administered under an apprenticeship system.

ARTICLE 7

- (1) An enterprise and or an institute that administers job training is obliged to provide participants who pass with a certificate attesting that they have successfully completed the job training.
- (2) Enterprises that carry out job training well may be given appreciation [may be awarded] by Minister.

ARTICLE 8

Enterprises shall report the conduct of their job training activities periodically in accordance with Act Number 7 of the Year 1981 on the Obligation to File a Report on the Workforce in the Enterprise.

ARTICLE 9

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its adoption.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Nopember 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

FAHMI IDRIS

Adopted in Jakarta
On November 25, 2004

THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

FAHMI IDRIS

B

BIDANG PENGAWASAN



**MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: KEP. 224 /MEN/2003
TENTANG
KEWAJIBAN PENGUSAHA YANG
MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH
PEREMPUAN ANTARA PUKUL 23.00
SAMPAI DENGAN 07.00**

**THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 224/MEN/2003
CONCERNING
THE OBLIGATION OF
ENTREPRENEURS WHO EMPLOY
FEMALE WORKERS/ LABORERS
BETWEEN 11PM AND 7AM**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

**MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang - undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia untuk

Considering :

- a. That in order to implement subsection (3) and subsection (4) of Article 76 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to regulate the obligation of entrepreneurs who employ female workers/laborers between 11pm and 7am;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required;

In view of :

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply the Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of

- Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

Memperhatikan:

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 9 September 2003.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
 INDONESIA TENTANG KEWAJIBAN
 PENGUSAHA YANG MEMPEKERJAKAN
 PEKERJA/BURUH PEREMPUAN ANTARA
 PUKUL 23.00 SAMPAI DENGAN 07.00**

- Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);
2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
 3. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 9, 2003.

DECIDING :

To stipulate:
**THE DECISION OF THE MINISTER OF
 MANPOWER AND TRANSMIGRATION
 OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
 CONCERNING THE OBLIGATION OF
 ENTREPRENEURS WHO EMPLOY
 FEMALE WORKERS/ LABORERS
 BETWEEN 11PM AND 7AM**

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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;
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik persekutuan atau 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.
4. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk :
 - a. memberikan makanan dan minuman

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. An entrepreneur shall be defined as:
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it.
 - c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
2. A worker / a laborer shall refer to every person who works for a wage or other forms of remuneration.
3. An enterprise shall refer to
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/ laborers by paying them wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them wages or other forms of remuneration.
4. Minister shall refer to Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

- (1) Entrepreneurs who employ female workers/ laborers to work between 11pm and 7am are under an obligation to:
 - a. Provide them with nutritious food and

bergizi;

- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

- (2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

PASAL 3

- (1) Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.
- (2) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

PASAL 4

- (1) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi.
- (2) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

PASAL 5

Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan:

- a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
- b. menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

PASAL 6

- (1) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput

drink;

- b. Keep morality and security while at work;

- (2) Entrepreneurs are under an obligation to provide round transportation to female workers/ laborers who come to work and return home between 11pm and 5am.

ARTICLE 3

- (1) Nutritious food and drink as referred to under point a of subsection (1) of Article 2 must provide no less than 1,400 calorie and must be given during breaks between working hours.
- (2) The provision of food and drink [as referred to under subsection (1)] cannot be substituted for money.

ARTICLE 4

- (1) The food and drink, equipment, and dining room must be reasonably proper and fulfill hygienic and sanitation requirements.
- (2) The food and drink provided to workers/ laborers must be varied.

ARTICLE 5

Entrepreneurs are obliged to provide security and morality protection to female workers/ laborers as referred to under point b of subsection (1) of Article 2 by:

- a. Providing security officers at their workplace;
- b. Providing decent bathrooms/ closet with sufficient illumination for male and female workers separately.

ARTICLE 6

- (1) Entrepreneurs are under an obligation to

dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya;

- (2) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

PASAL 7

- (1) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.
- (2) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

PASAL 8

Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

PASAL 9

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

provide female workers/ laborers with round transportation service from designated points to the workplace and vice versa.

- (2) The picking-up of female workers/ laborers shall take place from the designated places for pickup to the workplace and vice versa between 11pm and 5am.

ARTICLE 7

- (1) Entrepreneurs must determine easily accessible and secure locations/ places where female workers/ laborers are to be picked up and sent back.
- (2) Vehicles for round-transporting the workers/ laborers must be in good working condition and must be registered at the enterprise.

ARTICLE 8

The provision of food and drink, the morality and security protection at work and the provision of round travel service as referred to under Article 2 may be regulated further in Work Agreements, Company Regulations, or Collective Labor Agreements.

ARTICLE 9

This Minister shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 233/MEN/2003
TENTANG
JENIS DAN SIFAT PEKERJAAN
YANG DIJALANKAN SECARA
TERUS MENERUS

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 233/MEN/2003
CONCERNING
TYPES AND NATURE OF JOBS
THAT MUST BE PERFORMED
UNINTERRUPTEDLY

MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 85 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

- a. That in order to implement subsection (4) of Article 85 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to determine types and nature of jobs that must be performed uninterruptedly;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

- Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG JENIS DAN SIFAT
PEKERJAAN YANG DIJALANKAN SECARA
TERUS MENERUS**

2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING:

To Stipulate:

**THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING TYPES AND NATURE OF
JOBS THAT MUST BE PERFORMED
UNINTERRUPTEDLY**

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. 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.
4. 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.
5. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply

1. Jobs that must be carried out uninterruptedly shall refer to jobs whose types and nature must be carried out or performed uninterruptedly or in another situation on the basis of agreement between workers/ laborers and entrepreneurs.
2. A worker/a laborer shall refer to every person who works for a wage or other forms of remuneration.
3. An enterprise shall refer to
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/ laborers by paying them wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them wages or other forms of remuneration
4. An entrepreneur shall be defined as
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it.
 - c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
5. Minister shall refer to Minister of Manpower and Transmigration.

PASAL 2

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/ buruh pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus.

PASAL 3

- (1) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yakni :
- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
 - b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
 - c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
 - d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
 - e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
 - f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
 - g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
 - h. pekerjaan di bidang media masa;
 - i. pekerjaan di bidang pengamanan;
 - j. pekerjaan di lembaga konservasi;
 - k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.
- (2) Menteri dapat mengubah jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan.

PASAL 4

Dalam keadaan tertentu pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha.

ARTICLE 2

Entrepreneurs may require workers/ laborers to work during official public holidays in order to do jobs whose types and nature demand that they must be carried out and performed uninterruptedly.

ARTICLE 3

- (1) The jobs as referred to under Article 2 are:
- a. Jobs in sectors that provide health services;
 - b. Jobs in sectors that provide transportation services;
 - c. Jobs in sectors that provide the service of repairing transportation means;
 - d. Jobs in the tourism industry;
 - e. Jobs that provide post and telecommunications services;
 - f. Jobs that provide electricity, clean water, oil and natural gas for fuel;
 - g. Jobs in supermarkets, shopping centers and the like;
 - h. Jobs in the mass media;
 - i. Jobs in the security industry;
 - j. Jobs in conservation institutions;
 - k. Jobs that when stopped will disrupt production process and destroy materials, including the job of maintaining/ repairing production equipment.
- (2) Minister may revise the categorization of jobs as listed under subsection (1) to adjust them to current developments.

ARTICLE 4

Under certain conditions, an entrepreneur may require the workers/ laborers to work during official public holidays on the basis of agreement

PASAL 5

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerja/buruh.

PASAL 6

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

between the workers/laborers and the entrepreneur.

ARTICLE 5

Entrepreneurs who require workers/ laborers to work during official public holidays as referred under Article 2, Article 3, and under Article 4 are obligated to pay their workers/ laborers overtime pay.

ARTICLE 6

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP.234/MEN/2003
TENTANG
WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT
PADA SEKTOR USAHA
ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL PADA DAERAH TERTENTU

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 234/MEN/2003
CONCERNING
PERIODS OF WORK AND PERIODS OF
REST IN THE ENERGY AND MINERAL
RESOURCES SECTOR IN CERTAIN
REGIONS

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 77 ayat (4) dan Pasal 78 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dipandang perlu diatur mengenai waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (4) of Article 77 and subsection (4) of Article 78 of the Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is considered necessary to regulate periods of work and periods of rest in the energy and mineral sources sector in certain regions;
- b. That for the above reason, a Ministerial Decision is required;

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act

- undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 9 Oktober 2003.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT PADA SEKTOR USAHA ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PADA DAERAH TERTENTU

Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING:

To Stipulate:

THE DECISION OF THE MINISTER OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA CONCERNING PERIODS OF WORK AND PERIODS OF REST IN THE ENERGY AND MINERAL RESOURCES SECTOR IN CERTAIN REGIONS

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Waktu Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu.
2. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja.
3. Upah Kerja Lembur adalah upah yang harus dibayar kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja.
4. Periode Kerja adalah waktu tertentu bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan.
5. Daerah tertentu adalah daerah operasi kegiatan perusahaan sektor Energi dan Sumber Daya Mineral di daerah terpencil dan atau lepas pantai.
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. 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

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply

1. Period of work shall refer to the time used to work in a certain period of time.
2. Overtime shall refer to a period of work of longer than 7 (seven) hours a day and 40 (forty) hours a week for 6 (six) working days or 8 (eight) hours a day and 40 (forty) hours a week for 5 (five) working days.
3. Overtime pay shall refer to a wage that must be paid to workers/ laborers who work longer than 7 (seven) hours a day and 40 (forty) hours a week for 6 (six) working days or 8 (eight) hours a day and 40 (forty) hours a week for 5 (five) working days.
4. Working period shall refer to a certain period of time for workers/ laborers to perform work.
5. Certain regions shall refer to isolated regions and or offshore regions where enterprises in the energy and mineral sources sector operate.
6. A worker/ a laborer shall refer to every person who works for a wage or other forms of remuneration.
7. An enterprise shall refer to
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/ laborers by paying them wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them wages or other forms of remuneration.
8. An entrepreneur shall be defined as
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;

mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

8. 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.
9. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

- (1) Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - c. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 45 (empat puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - d. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 50 (lima puluh) jam dalam

- b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it.
- c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
9. Minister shall refer to Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

- (1) Enterprises whose business is in the energy and mineral resources sector, including enterprises which provide support services to the sector, which carry out their operational activities in certain regions may choose and adopt one and or several of the following arrangements for periods of work according to their operational needs:
 - a. 7 (seven) hours a day and 40 (forty) hours a week for a period of work of 6 (six) workdays in a week;
 - b. 8 (eight) hours a day and 40 (forty) hours a week for a period of work of 5 (five) workdays in a week;
 - c. 9 (nine) hours a day and a maximum of 45 (forty five) hours within a 5 (five) workday period of work;
 - d. 10 (ten) hours a day and a maximum of 50 (fifty) hours within a 5 (five) workday period of work;

- 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- e. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 55 (lima puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - f. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 63 (enam puluh tiga) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - g. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 70 (tujuh puluh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - h. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - i. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 90 (sembilan puluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - j. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 100 (seratus) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - k. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 110 (seratus sepuluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - l. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 126 (seratus dua puluh enam) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - m. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 140 (seratus empat puluh) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - n. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
- e. 11 (eleven) hours a day and a maximum of 55 (fifty five) hours within a 5 (five) workday period of work;
 - f. 9 (nine) hours a day and a maximum of 63 (sixty three) hours within a 7 (seven) workday period of work;
 - g. 10 (ten) hours a day and a maximum of 70 (seventy) hours within a 7 (seven) workday period of work;
 - h. 11 (eleven) hours a day and a maximum of 77 (seventy seven) hours within a 7 (seven) workday period of work;
 - i. 9 (nine) hours a day and a maximum of 90 (ninety nine) hours within a 10 (ten) workday period of work;
 - j. 10 (ten) hours a day and a maximum of 100 (one hundred) hours within a 10 (ten) workday period of work;
 - k. 11 (eleven) hours a day and a maximum of 110 (one hundred and ten) hours within a 10 (ten) workday period of work;
 - l. 9 (nine) hours a day and a maximum of 126 (one hundred and twenty six) hours within a 14 (fourteen) workday period of work;
 - m. 10 (ten) hours a day and a maximum of 140 (one hundred and forty) hours within a 14 (fourteen) workday period of work;
 - n. 11 (eleven) hours a day and a maximum of 154 (one hundred and fifty four) hours within a 14 (fourteen) workday period of work;
- (2) The periods of work as referred to under subsection (1), from point a to point n, shall not include periods of rest of no less than 1 (one) hour.
 - (3) The period of work as referred to under subsection (1), from point c to point n, shall already include fixed periods of overtime for working beyond 7 (seven) hours a day.

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf n, tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya selama 1 (satu) jam.
- (3) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, sudah termasuk waktu kerja lembur tetap sebagai kelebihan 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari.

PASAL 3

Pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PASAL 4

- (1) Perusahaan dapat melakukan pergantian dan atau perubahan waktu kerja dengan memilih dan menetapkan kembali waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1).
- (2) Pergantian dan atau perubahan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal perubahan dilaksanakan.
- (3) Dalam hal perusahaan akan melakukan perubahan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Pengusaha memberitahukan secara tertulis atas perubahan tersebut kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.

ARTICLE 3

The exercise of period of rest shall be regulated under the work agreement, company regulations or collective labor agreement, subject to the needs of the enterprise.

ARTICLE 4

- (1) An enterprise may change the arrangement it has made for the periods of work of its workforce and or replace it with another arrangement by re-choosing and re-adopting one of the arrangements for the periods of work as referred to under subsection (1) of Article 2.
- (2) The entrepreneur is under an obligation to notify the worker of the change in the arrangement for their periods of work and or the replacement of it with another as referred to under subsection (1) within a period of no later than 30 (thirty) days before the change of the arrangement or the replacement of it takes effect.
- (3) Enterprises that wish to change the arrangements for their workforce's periods of work as referred to under subsection (1) shall give the government agency responsible for manpower affairs in their district/city a written notification of the change.

PASAL 5

- (1) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a dan b, wajib memberikan waktu istirahat sebagai berikut:
 - a. setelah pekerja/buruh bekerja secara terus menerus selama 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu atau 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, maka kepada pekerja/buruh wajib diberikan 1 (satu) hari istirahat.
 - b. setelah pekerja/buruh bekerja secara terus menerus selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, maka kepada pekerja/buruh wajib diberikan 2 (dua) hari istirahat.
- (2) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, harus menggunakan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat 2 (dua) banding 1 (satu) untuk 1 (satu) periode kerja dengan ketentuan maksimum 14 (empat belas) hari terus menerus dan istirahat minimum 5 (lima) hari dengan upah tetap dibayar.
- (3) Waktu yang dipergunakan pekerja/buruh dalam perjalanan dari tempat tinggal yang diakui oleh Perusahaan ke tempat kerja adalah termasuk waktu kerja apabila perjalanan memerlukan waktu 24 (dua puluh empat) jam atau lebih.

PASAL 6

Dalam hal perusahaan telah memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan

ARTICLE 5

- (1) Enterprises that adopt arrangements for periods of work as referred to under point a and point b of subsection (1) of Article 2 are under an obligation to provide their workforce with the following periods of rest:
 - a. Workers/ laborers who consecutively work 6 (six) days a week or 7 (seven) hours a day and 40 (forty) hours a week shall be entitled to a period of rest of one day.
 - b. Workers/ laborers who consecutively work 5 (five) days a week or 8 (eight) hours a day and 40 (forty) hours a week shall be entitled to a period of rest of 2 (two) days.
- (2) Enterprises that adopt the arrangements of periods of rest as referred to under subsection (1) of Article 2, from point c to point n, must use a period-of-work to period-of-rest ratio of 2:1 for one period of work of a maximum of 14 (fourteen) consecutive workdays and a minimum paid period of rest of 5 (five) days.
- (3) The time spent by workers/laborers to travel to work from the place they reside that is recognized by the enterprise to their workplaces shall form a constituent part of their working hours if the travel to work takes 24 (twenty four) hours or more.

ARTICLE 6

An enterprise which has chosen and adopted one and or several of the arrangements for periods of work as referred to under subsection (1) of Article 2 remains obliged to pay its workforce

kurang dari waktu kerja tersebut, maka perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan.

PASAL 7

Dalam hal perusahaan memilih dan menetapkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a dan b, dan mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, maka perusahaan wajib membayar upah kerja lembur.

PASAL 8

Dalam hal hari libur resmi jatuh pada satu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, maka hari libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa.

PASAL 9

(1) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a dan b wajib membayar upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa, maka :
 - a.1 Untuk jam kerja lembur pertama selebihnya 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 1,5 (satu setengah) x upah sejam.

wages according to the periods of work prescribed under the arrangement(s) it has chosen and adopted even though it turns out that its workforce is employed less than the periods of work prescribed under the arrangement(s).

ARTICLE 7

If an enterprise chooses and adopts arrangement for periods of work as referred to under point a and point b of subsection (1) of Article 2 and employ workers/laborers during official public holidays, the enterprise is obliged to pay them overtime.

ARTICLE 8

If there is an official public holiday within the periods of work that have been chosen and adopted by the enterprise according to the arrangements for periods of work as referred to under subsection (1) of Article 2 from point c to point n, the official public holiday in question shall be considered as a normal working day.

ARTICLE 9

(1) An enterprise that adopts the arrangements for periods of rest as referred to under point a and point b of subsection (1) of Article 2 is under an obligation to pay overtime according to the following format:

- a. If the worker is required to work overtime during normal working days,
 - a.1 An overtime wage amounting to 1.5 (one and a half) times the worker's hourly wage must be paid to the worker for the first overtime hour worked beyond 7 (seven) hours a day and 40 (forty) hours a week for a 6 (six) workday period of work or 8 (eight) hours a day and 40 (forty) hours a week for a 5 (five) workday period of work;

- a.2 Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 2 (dua) X upah sejam.
- b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, maka:
 - b.1 untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sekurang-kurangnya 2 (dua) x upah sejam;
 - b.2 untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 3 (tiga) x upah sejam;
 - b.3 untuk jam kerja kedua selebihnya 7 (tujuh) jam dan seterusnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 4 (empat) x upah sejam.

PASAL 10

- (1) Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan.
- (2) Upah sejam dihitung 1/173 (satu perseratus tujuh puluh tiga) dari upah sebulan.

PASAL 11

- (1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.

- a.2 An overtime wage amounting to 2 (twice) the worker's hourly wage must be paid to the worker for each subsequent overtime hour worked next to the first overtime hour worked.
- b. If the worker is required to work overtime during the weekly day of rest and during official public holidays,
 - b.1 An overtime wage amounting to no less than 2 (twice) the worker's hourly wage must be paid to the worker for every overtime hour worked within an overtime limit of 7 (seven) hours;
 - b.2 An overtime wage amounting to 3 (three) times the worker's hourly wage must be paid to the worker for the first hour worked beyond the overtime limit of 7 (seven) hours;
 - b.3 An overtime wage amounting to 4 (four) times the worker's hourly wage must be paid to the worker for the second and subsequent hours worked after the first hour worked beyond the overtime limit of 7 (seven) hours.

ARTICLE 10

- (1) The calculation of a worker's overtime pay shall be based on monthly wage.
- (2) The hourly wage shall be calculated as 1/173 (one over one hundred and seventy three) of the monthly wage.

ARTICLE 11

- (1) If a worker's wage is composed of a basic wage and fix allowances, the calculation of the worker's overtime pay shall be based on 100% of the worker's wage.

- (2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, maka perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada hasil perhitungan yang lebih besar antara 100% (seratus perseratus) upah pokok ditambah tunjangan tetap, atau 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah keseluruhan.

PASAL 12

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, wajib membayar upah kerja lembur setelah 7 (tujuh) jam kerja dengan perhitungan sebagai berikut :

- a. untuk waktu kerja 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $3 \frac{1}{2}$ (tiga setengah) x upah sejam;
- b. untuk waktu kerja 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $5 \frac{1}{2}$ (lima setengah) x upah sejam;
- c. untuk waktu kerja 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $7 \frac{1}{2}$ (tujuh setengah) x upah sejam.

PASAL 13

- (1) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, harus melaporkan pelaksanaannya 3 (tiga) bulan sekali kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan tembusan kepada Menteri.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat :
 - a. waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan

- (2) If a worker's wage is composed of a basic wage, fix allowances and non-fix allowances, the overtime pay shall be calculated on the basis of the result of a calculation that amounts more between 100% (one hundred over one hundred) of the basic wage plus fix allowances or 75% (seventy five over one hundred) of the whole wage.

ARTICLE 12

Enterprises that adopt arrangements for periods of work as referred to under subsection (1) of Article 2, from point c to point n, are obligated to pay overtime for requiring workers to work in excess of 7 (seven) working hours according to the following rate:

- a. If the worker is required to work 9 (nine) hours a day, an overtime wage for a day of 3.5 (three and a half) times the worker's hourly wage must be paid to the worker;
- b. If the worker is required to work 10 (ten) hours a day, an overtime wage for a day of 5.5 (five and a half) times the worker's hourly wage must be paid to the worker;
- c. If the worker is required to work 11 (eleven) hours a day, an overtime wage for a day of 7.5 (seven and a half) times the worker's hourly wage must be paid to the worker.

ARTICLE 13

- (1) Enterprises that adopt arrangements for periods of work as referred to under Article 2 must report the implementation of the arrangements once every three months to the government agency responsible for manpower affairs in their district/ city with a copy of the report sent to Minister.
- (2) The report as referred to under subsection (1) shall contain:
 - a. Periods of work chosen and adopted as

- serta waktu istirahat;
- b. jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan;
 - c. daftar upah kerja lembur tetap;
 - d. perubahan pelaksanaan waktu kerja.

PASAL 14

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-64/MEN/1997 tentang Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur Pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi serta Panas Bumi di Daerah Lepas Pantai atau Daerah Operasi Tertentu dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 15

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

- well as periods of rest;
- b. The number of workers/laborers employed;
 - c. List of fixed overtime wages;
 - d. Changes in the application of periods of work

ARTICLE 14

With the stipulation of this Ministerial Decision, the Manpower Minister Decision Number: KEP-64/MEN/1997 concerning Periods of Work and Periods of Rest and the Calculation of Overtime Pay in Oil, Natural Gas and Geothermal Mining Enterprises Operating Offshore or in Certain Regions of Operation shall be declared no longer valid.

ARTICLE 15

This Ministerial Decree shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 235/MEN/2003
TENTANG
JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG
MEMBAHAYAKAN KESEHATAN,
KESELAMATAN ATAU MORAL ANAK

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 235/MEN/2003
CONCERNING
JOBS THAT JEOPARDIZE THE
HEALTH, SAFETY OR MORALS OF
CHILDREN

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 74 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That, in order to implement subsection (3) of Article 74 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to determine jobs that jeopardize the health, safety or morals of children;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1918); 3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Convention Minimum Age For Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3835); 4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941); 5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235); 6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); 7. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong; 8. Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak. | <ol style="list-style-type: none"> 2. Act Number 1 Year 1970 concerning Occupational Safety (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1970 Number 1, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 1918); 3. Act Number 20 Year 1999 concerning the Ratification of ILO Convention No. 138 on Minimum Age for Admission to Employment (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 56, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3835); 4. Act Number 1 Year 2000 concerning the Ratification of ILO Convention No. 182 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 30, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3941); 5. Act Number 23 Year 2002 concerning Child Protection (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2002 Number 109, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4235); 6. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279); 7. Presidential Decision Number 228/ M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet; 8. Presidential Decision Number 59 Year 2002 concerning National Action Plan for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor. |
|--|--|

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG JENIS-JENIS
PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN
KESEHATAN, KESELAMATAN ATAU
MORAL ANAK

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING :

To Stipulate:

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING JOBS THAT JEOPARDIZE
THE HEALTH, SAFETY OR MORALS OF
THE CHILD

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Anak adalah setiap orang yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun.
2. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

- (1) Anak di bawah usia 18 (delapan belas) tahun dilarang bekerja dan/atau dipekerjakan pada pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.
- (2) Pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak sebagaimana tercantum pada Lampiran Keputusan ini.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat ditinjau kembali sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi dengan Keputusan Menteri.

PASAL 3

Anak usia 15 (lima belas) tahun atau lebih dapat mengerjakan pekerjaan kecuali pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2).

PASAL 4

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk bekerja lembur.

PASAL 5

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Child shall refer to every person who is younger than 18 (eighteen) years old.
2. Minister shall refer to Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

- (1) Children under 18 (eighteen) years of age shall be prohibited from taking up a job and or being employed in a job that jeopardize the children's health, safety or morals.
- (2) Types of jobs that jeopardize the health, safety or morals of children are listed under the Attachment to this Ministerial Decision.
- (3) The types of jobs as referred to under subsection (2) may be reviewed with a Ministerial Decision in accordance with scientific and technological developments.

ARTICLE 3

Children of 15 (fifteen) years of age or older may take up a job other than that referred to under subsection (2) of Article 2.

ARTICLE 4

Employers shall be prohibited from employing children to work overtime.

ARTICLE 5

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN :

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia.
Nomor : Kep-235/Men/2003
Tanggal : 31 Oktober 2003

JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN ANAK

- A. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya meliputi :
- Pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan :
1. Mesin-mesin
 - a. mesin perkakas seperti: mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap;
 - b. mesin produksi seperti: mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol.
 2. Pesawat
 - a. pesawat uap seperti: ketel uap, bejana uap;
 - b. pesawat cairan panas seperti: pemanas air, pemanas oli;
 - c. pesawat pendingin, pesawat pembangkit gas karbit;
 - d. pesawat angkat dan angkut seperti: keran angkat, pita transport, eskalator, gondola, forklift, loader;
 - e. pesawat tenaga seperti: mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik.
 3. Alat berat seperti: traktor, pemecah batu, grader, pencampur aspal, mesin pancang.
 4. Instalasi seperti: instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik.

ATTACHMENT :

Decision of the Minister of Manpower and
Transmigration of the Republic of Indonesia
Number: KEP. 235/MEN/2003
dated October 31, 2003

JOBS THAT ENDANGER THE HEALTH AND SAFETY OF CHILDREN ARE

- A. Jobs related to machines, engines, installations and other equipment including:
1. Machines
 - a. Machine tools such as drilling machines, grinding machines, cutting machines, lathes, scraping machines.
 - b. Production machines such as knitting machines, sewing machines, weaving machines, packaging machines, bottling machines
 2. Engines
 - a. Steam engines such as boilers, steam vessels;
 - b. Hot fluid engines such as water heaters, oil heaters;
 - c. Cooling engines, engines for generating carbide gas (carbide gas generators);
 - d. Hoisting and loading engines such as hoist cranes, conveyor belts, escalators, gondolas, forklifts, loaders
 - e. Power engines such as diesel engines, turbines, gas-fired power engines, engines for generating electricity (electricity generators)
 3. Heavy-duty equipments such as tractors, rock breakers, graders, asphalt mixers, and pile drivers;

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 5. Peralatan lainnya seperti: tanur, dapur peleburan, lift, perancah. 6. Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya. <p>B. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya yang meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Fisik <ul style="list-style-type: none"> a. pekerjaan di bawah tanah, di bawah air atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (confined space) misalnya sumur, tangki; b. pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter; c. pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt; d. pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas; e. pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrim atau kecepatan angin yang tinggi; f. pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran yang melebihi nilai ambang batas (NAB); g. pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan radioaktif; h. pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion; i. pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu; | <ul style="list-style-type: none"> 4. Installations such as pressure pipe installations, electricity installations, fire-extinguisher installations, electricity transmission lines; 5. Other equipment such as furnaces, blast furnaces, lifts and scaffoldings; 6. Pressure vessels, steel bottles, dump vessels, loading vessels and the like. <p>B. Jobs conducted in a hazardous working environment, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Jobs contain physical hazards: <ul style="list-style-type: none"> a. Underground work, underwater or in a narrow, enclosed and confined space with limited ventilation such as a well, a tank; b. Jobs at a height of more than two meters above the ground; c. Jobs in a working environment in which electricity at voltages of more than 50 volts is present; d. Jobs that use electric welding machines and or gas [argon] welding machines; e. Jobs in a working environment with extreme temperature and moisture or high-speed wind; f. Jobs in a working environment with noise or vibration whose intensity exceeds the acceptable exposure limits [threshold limit values]; g. Jobs to handle, store, transport and use radioactive substances/materials; h. Jobs which produce ionizing radiation or jobs in a working environment with ionizing radiation; i. Jobs in a dusty working environment; |
|--|--|

- j. pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.
- 2. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Kimia
 - a. pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pajanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya;
 - b. pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik dan/atau teratogenik;
 - c. pekerjaan yang menggunakan asbes;
 - d. pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.
- 3. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Biologis
 - a. pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet;
 - b. pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan;
 - c. pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerah susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang;
 - d. pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian;
 - e. pekerjaan penangkaran binatang buas.

- j. Jobs which may lead to electrocution, fire and or explosion
- 2. Jobs contain chemical hazards:
 - a. Jobs in a working environment with harmful chemical substances;
 - b. Jobs to handle, store, transport and use chemical substances that are toxic, explosive, combustible, flammable, oxidizing (oxidizer), corrosive, irritating, carcinogenic, mutagenic, and/or teratogenic;
 - c. Jobs which use asbestos;
 - d. Jobs to handle, store, use and/ or transport pesticides
- 3. Jobs contain biological hazards:
 - a. Jobs related to germs, bacteria, viruses, fungi, parasites and the like such as jobs in clinical laboratories, leather tanning establishments (tanneries), and the job of washing rubber sap/ rubber;
 - b. Jobs in places where animals are slaughtered and their meat is processed and packaged;
 - c. Jobs associated with animal husbandry such as milking cows, feeding cattle and cleaning stables/ stalls/pens;
 - d. Jobs in a silo or storage for storing crops;
 - e. The job of breeding beasts

C. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu :

1. Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi atau jalan.
2. Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan dan bongkar muat.
3. Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk anak laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan.
4. Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
5. Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
6. Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.
7. Pekerjaan di kapal.
8. Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
9. Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00–06.00

JENIS-JENIS PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN MORAL ANAK

1. Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi;
2. Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.

C. Jobs contain certain hazardous nature and condition:

1. Construction works of buildings, bridges, roads or irrigation projects
2. Jobs in timber processing companies such as cutting down trees, transporting and unloading;
3. Jobs to manually lift up and carry loads that are heavier than 12 kilograms (if the child is a boy) or 10 kilograms (if the child is a girl)
4. Jobs inside a locked workplace/ building;
5. Jobs in offshore fishing activities or in fishing in deep/pelagic waters;
6. Jobs in isolated and remote areas;
7. Jobs in ships;
8. Jobs in sites where garbage/waste is dumped, processed or recycled;
9. Jobs conducted between 6pm to 6am

JOBS THAT HARM THE MORAL OF THE CHILD

1. Jobs in bars, discotheques, karaoke, billiards/ pool, cinemas, massage parlors or places that may be used for prostitution;
2. Jobs as a model for promoting alcoholic drinks, drugs to arouse sexual desire and/or cigarettes.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On 31 October 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
ON THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 51/MEN/IV/2004
TENTANG
ISTIRAHAT PANJANG PADA
PERUSAHAAN TERTENTU

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER : KEP. 51/MEN/ IV/ 2004
CONCERNING
LONG PERIOD OF REST AT CERTAIN
ENTERPRISES

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

THE MINISTER
OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 79 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perusahaan tertentu yang wajib melaksanakan istirahat panjang;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (4) of Article 79 of Act Number 13 year 2003 concerning Manpower, it is necessary to determine certain enterprises that are obliged to provide long periods of rest;
- b. For the above purpose, a Ministerial Decision is required.

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

2. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

Memperhatikan:

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
 INDONESIA TENTANG ISTIRAHAT
 PANJANG PADA PERUSAHAAN
 TERTENTU**

2. Act Number 7 Year 1981 concerning Obligatory Manpower Report in Enterprises (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1981 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3201);
3. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
4. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Paying Attention to

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Forum on 23 March 2004;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Forum on 23 March 2004;

DECIDING :

To Stipulate:
**THE DECISION OF THE MINISTER OF
 MANPOWER AND TRANSMIGRATION
 OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
 CONCERNING LONG PERIODS OF
 REST AT CERTAIN ENTERPRISES**

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Istirahat panjang adalah istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh setelah masa kerja 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.
2. Perusahaan yang sama adalah perusahaan yang berada dalam satu badan hukum.
3. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

Perusahaan yang wajib melaksanakan istirahat panjang adalah perusahaan yang selama ini telah melaksanakan istirahat panjang sebelum ditetapkannya Keputusan Menteri ini.

PASAL 3

- (1) Pekerja/buruh yang melaksanakan hak istirahat panjang pada tahun ketujuh dan kedelapan, tidak berhak atas istirahat tahunan pada tahun tersebut.
- (2) Selama menjalankan hak istirahat panjang pekerja/buruh berhak atas upah penuh dan pada pelaksanaan istirahat panjang tahun kedelapan pekerja/buruh diberikan kompensasi hak istirahat tahunan sebesar setengah bulan gaji.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari upah pokok ditambah tunjangan tetap.

PASAL 4

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh tentang saat

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. A long period of rest shall refer to rest provided to workers/laborers after a period of continuous employment of 6 (six) years with the same enterprise.
2. The same enterprise shall refer to enterprises that exist within one legal entity.
3. Minister is Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

Enterprises that are obliged to provide a long period of rest are enterprises that have so far already provided long periods of rest prior to the adoption of this Ministerial Decision

ARTICLE 3

- (1) Workers/laborers who are exercising their right to take a long period of rest in the seventh year and in the eighth year of their employment are not entitled to take their annual leave in those years.
- (2) Workers/laborers who are exercising their right to take a long period of rest are entitled to receive their wages in full during such long period of rest and upon exercising their right to take a long period of rest in the eighth year, the relevant workers/laborers shall be provided with a compensation amounting to half their wages.
- (3) The wages as referred to under subsection (2) shall consist of basic wages plus fixed allowances.

ARTICLE 4

- (1) The employer is obliged to notify workers/laborers in writing of when their entitlements

timbulnya hak istirahat panjang selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum hak istirahat panjang timbul.

- (2) Hak istirahat panjang gugur apabila dalam waktu 6 (enam) bulan sejak hak atas istirahat panjang tersebut timbul pekerja/buruh tidak mempergunakan haknya.
- (3) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak gugur apabila pekerja/buruh tidak dapat mempergunakan haknya tersebut karena kehendak pengusaha.

PASAL 5

- (1) Perusahaan dapat menunda pelaksanaan istirahat panjang untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak timbulnya hak atas istirahat panjang dengan memperhatikan kepentingan pekerja/buruh dan atau perusahaan.
- (2) Penundaan pelaksanaan istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

PASAL 6

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, tetapi pekerja/buruh belum menggunakan hak istirahat panjangnya dan hak tersebut belum gugur atau pengusaha menunda pelaksanaan istirahat panjang tersebut, maka pekerja/buruh berhak atas suatu pembayaran upah dan kompensasi hak istirahat panjang yang seharusnya diterima.

to long periods of rest occur, within a period of 30 (thirty) days at the latest prior to the emergence of such entitlements.

- (2) A worker/laborer's right to take a long period of rest shall expire if the worker/laborer does not use the right within a period of 6 (six) months after the right occurs.
- (3) The right to take a long period of rest as referred to under subsection (1) shall not expire, if the worker/laborer is unable to use his/her entitlement because of the will of the employer.

ARTICLE 5

- (1) Enterprises may postpone the performance of the long period of rest for their workers/laborers for no longer than 6 (six) months since their right to the long period of rest occurs by taking into account the interests of the worker/laborer and or the interests of the enterprise.
- (2) The postponement of the exercise of the worker/laborer's right to take a long period of rest as referred to under subsection (1) must be regulated under work agreements, company regulations or collective labor agreements.

ARTICLE 6

In the event of termination of employment where the worker/laborer has not used his/her entitlement to a long period of rest and the entitlement has not expired or the employer postponed his/her rights, the worker/laborer shall be entitled to a payment of wages and compensation for the long period of rest that he/she should entitled.

PASAL 7

- (1) Dalam hal perusahaan telah memberikan hak istirahat panjang lebih baik dari ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan dalam Keputusan Menteri ini, maka perusahaan tidak boleh mengurangi hak tersebut.
- (2) Dalam hal perusahaan telah memberikan hak istirahat panjang kepada pekerja/buruh tetapi lebih rendah dari ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri ini, maka perusahaan wajib menyesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut.

PASAL 8

Pelaksanaan istirahat panjang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

PASAL 9

Menteri dapat menetapkan perubahan perusahaan yang wajib memberikan istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 sesuai dengan perkembangan ketenagakerjaan.

PASAL 10

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

ARTICLE 7

- (1) In case an enterprise provides the right to a long period of rest that is more favorable than the one provided under Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower and under this Ministerial Decision, then the enterprise is not allowed to reduce the more favorable right.
- (2) In case an enterprise has provided its workers/ laborers with the right to a long period of rest that is less favorable than the one provided under Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower and under this Ministerial Decision, then the enterprise is obliged to make adjustments to comply with the provisions provided for under those laws and legislations.

ARTICLE 8

The implementation of the right to a long period of rest shall be regulated under work agreements, company regulations or collective labor agreements.

ARTICLE 9

Minister may introduce changes to the enterprises that are obliged to provide the right of long period of rest as referred to under Article 2 pursuant to the manpower development.

ARTICLE 10

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 April 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On April 8, 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: KEP. 102/MEN/VI/2004
TENTANG
WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH
KERJA LEMBUR

MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 78 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diatur mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 102/MEN/VI/2004
CONCERNING
OVERTIME WORK AND
OVERTIME PAY

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering:

- a. that in order to implement subsection (4) Article 78 of Act No. 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to determine overtime work and overtime pay;
- b. that for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

In view of:

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply the Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan:

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG WAKTU KERJA
LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR**

2. Act Number 22 Year 1999 concerning Regional Government (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 60, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3839);
3. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette the Republic of Indonesia Number 4279);
4. Government Regulation Number 25 Year 2000 regarding the Authority of Government and the Authority of Province as the Autonomous Territory (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 54, Supplement to the State Gazette the Republic of Indonesia Number 3959);
5. Presidential Decision of the Republic of Indonesia Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet.

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the National Tripartite Cooperation Body on 23 March 2004;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on 23 March 2004;

DECIDING:

To Stipulate:

**THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
CONCERNING OVERTIME WORK AND
OVERTIME PAY**

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.
2. 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.
3. 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.
4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Overtime is a working time that more than 7 (seven) hours a day and 40 (forty) hours 1 (one) week for 6 (six) working days in 1 (one) week or 8 (eight) hours a day and 40 (forty) hours 1 (one) week for 5 (five) working days in 1 (one) week or working time on weekly rest day and or on official holiday determined by Government.
2. An Entrepreneur is:
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it;
 - c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
3. An Enterprise is:
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/ laborers by paying them wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them wages or other forms of remuneration.
4. Manpower is everyone who capable to perform job to produce goods and/ or services for both fulfilling their needs and societies'.

barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. 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.
7. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

- (1) Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu.
- (2) Perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri.

PASAL 3

- (1) 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) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

5. A worker/ a laborer shall refer to every person who works for a wage or other forms of remuneration.
6. Wages is the right of worker/laborer which is received and turned out in the form of money as repayment from the entrepreneur or the employer to the labor/worker which is determined and paid according to a working contract, an agreement or laws and legislations, including allowance for worker/laborer and their families based on jobs and/or services that have been or will be done.
7. Minister is the Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

- (1) The arrangement of overtime work is valid for all enterprises except for enterprises in certain business sectors or certain works.
- (2) Enterprises in certain business sectors or certain works as meant in subsection (1) will be separately regulated in a Ministerial Decision.

ARTICLE 3

- (1) Overtime work can only be executed for maximum 3 (three) hours in 1 (one) day and 14 (fourteen) hours in 1 (one) week.
- (2) The stipulation of overtime work as meant in subsection (1) does not include overtime work executed on weekly rest day or on official holiday

PASAL 4

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.
- (2) Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.
- (3) Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PASAL 5

Perhitungan upah kerja lembur berlaku bagi semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

PASAL 6

- (1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja

ARTICLE 4

- (1) Entrepreneurs who require workers/laborers to work longer than the working hours are under an obligation to pay overtime pay
- (2) For the workers/laborers who are within particular job category, not entitled for overtime pay as meant in subsection (1), provided that they receive higher wages
- (3) Those in this particular job category as meant in subsection (2) are them who have responsibility as thinker, planner, operator, and controller of enterprise's operation in which the working hours can not be limited according to the working hours determined by the enterprise referring to the prevailing legislation law.

ARTICLE 5

The calculation of overtime pay is valid for all enterprises, except for enterprises in certain business sectors or certain works as meant in Article 2.

ARTICLE 6

- (1) For performing overtime work, there should be a written instruction from the entrepreneur and a written agreement from the respective workers/laborers.
- (2) The written instruction and written agreement as meant in subsection (1) can be prepared in the form of a workers/laborers list who are willing to work overtime, which is signed by the respective workers/laborers and the entrepreneur.
- (3) The entrepreneur as meant in subsection (2) must prepare list of overtime work execution,

lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

which consists of name of the workers/ laborers who will perform overtime work and the length of the overtime work.

PASAL 7

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/ buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
- (2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

PASAL 8

- (1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
- (2) Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

PASAL 9

- (1) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan

ARTICLE 7

- (1) Company assigning workers/laborers during overtime work is under obligation to:
 - a. pay overtime pay;
 - b. provide chance for having an enough rest;
 - c. provide meals and drinks at least 1.400 calories if the overtime work is executed for 3 (three) hours or more
- (2) The meals and drinks provided as meant in subsection (1) letter c cannot be replaced by money.

ARTICLE 8

- (1) The calculation of overtime pay is based on monthly wage.
- (2) The calculation method of one-hour wage is 1/173 times a month wage.

ARTICLE 9

- (1) In the case that the wages of workers/laborers are paid daily, the calculation of a month wages is a day wage times 25 (twenty five) for workers/laborers who work for 6 (six) working days in 1 (one) week or times 21 (twenty one) for workers/labors who work for 5 (five) working days in 1 (one) week.
- (2) In the case that the wages of workers/laborers were paid based on a product unit, the one-month wage is the average wage of the last 12 months.

terakhir.

- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

PASAL 10

- (1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah.
- (2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

PASAL 11

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
- a.1 untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2 untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
- b.1 perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur

- (3) In the case that the workers/laborers work for less than 12 (twelve) months as meant in subsection (2), the one-month wage is calculated based on average wage received during their work with a condition that the amount must not be lower than the regional minimum wage.

ARTICLE 10

- (1) In the case that the wage consists of basic wage and fixed allowance, the basic of calculation of overtime pay is 100% (one hundred per one hundred) of the wage.
- (2) In the case that the wage consists of basic wage, fixed allowance and non-fixed allowance, if the sum of basic wage plus fixed allowance is lower than 75% (seventy five per one hundred) of total wage, the basic of calculation of overtime pay is 75% (seventy five per one hundred) of total wage.

ARTICLE 11

Calculation methods of overtime pay are as follows:

- a. If the overtime work is executed on working day:
- a.1 for the first overtime hour, must be paid a pay amounted to 1.5 (one and half) times of one-hour pay;
 - a.2 for each next overtime hour, must be paid a pay amounted to 2 (two) times of one-hour pay.
- b. If the overtime work is executed on weekly rest day and/ or official holiday for working time of 6 (six) working days 40 (forty) hours a week, therefore:
- b.1 calculation of overtime pay for the first 7 (seven) hours is 2 (two) times of one-hour pay, and the eighth hour is 3 (three) times of one-hour pay and the ninth and

kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;

b.2 apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

c. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

PASAL 12

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari Keputusan Menteri ini, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.

PASAL 13

- (1) Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- (2) Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Provinsi.
- (3) Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu)

tenth hours is 4 (four) times of one-hour pay;

b.2 if the official holiday falls on the shortest working day, the calculation of overtime pay for the first 5 (five) hours is 2 (two) times of one-hour pay, the sixth hour is 3 (three) times of one-hour pay and the seventh and eighth hours is 4 (four) times of one-hour pay.

c. If the overtime work is executed on weekly rest day and/ or official holiday for working time of 5 (five) working days and 40 (forty) hours a week, the calculation of overtime pay for the first 8 (eight) hours is 2 (two) times of one-hour pay, the ninth hour is 3 (three) times of one-hour pay and the tenth and eleventh hours is 4 (four) times of one-hour pay.

ARTICLE 12

For enterprises who have implemented the basic of overtime calculation, which the nominal is better than this Ministerial Decision, hence the overtime calculation is still valid.

ARTICLE 13

- (1) In the case there is a difference in calculating the overtime pay, the person authorized to determine the amount of overtime pay will be the regent/city manpower inspector.
- (2) If one of the parties cannot accept the determination by the manpower inspector as meant in subsection (1), it is possible to request for a re-determination to a manpower inspector in the province.
- (3) In the case there is a difference in calculating the overtime pay at an enterprise throughout more than 1 (one) regent/city in 1 (one) same province, the person authorized to determine the amount of the overtime pay will be the province manpower inspector.

Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi yang sama, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Provinsi.

- (4) Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 14

Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) Provinsi, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah Pengawas Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 15

Dengan ditetapkannya Keputusan ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-608/MEN/1989 tentang Pemberian Izin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Bagi Perusahaan-perusahaan Yang Mempekerjakan Pekerja 9 (sembilan) Jam Sehari dan 54 (lima puluh empat) Jam Seminggu dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER- 06/MEN/1993 tentang Waktu Kerja 5 (lima) Hari Seminggu dan 8 (delapan) Jam Sehari, dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 16

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

- (4) If one of the parties cannot accept the determination by the manpower inspector as meant in the subsection (2) and subsection (3), it is possible to request for a re-determination to the manpower inspector at Department of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 14

In the case there is a difference in calculating the overtime pay at enterprises throughout more than 1 (one) province, the person authorized to determine the amount of the overtime pay will be the manpower inspector at Department of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 15

With the stipulation of this decision, therefore the Decision of the Minister of Manpower Number KEP-72/MEN/1984 concerning the Basic of Calculation of Overtime Pay, Decision of the Minister of Manpower Number KEP-608/MEN/1989 concerning Permit for Deviation of Working Time and Rest Time for Companies Employing Workers for 9 (nine) Hours a Day and 54 (fifty four) Hours a Week, and the Regulation of the Minister of Manpower of Republic of Indonesia Number PER-06/MEN/1993 concerning Working Time of 5 (five) Days a Week and 8 (eight) Hours a Day are declared no longer valid.

ARTICLE 16

This Ministerial decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Juni 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On 25 June 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 115/MEN/VII/2004
TENTANG
PERLINDUNGAN BAGI ANAK YANG
MELAKUKAN PEKERJAAN
UNTUK MENGEMBANGKAN BAKAT
DAN MINAT

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 115/MEN/VII/2004
CONCERNING
PROTECTIONS FOR CHILDREN
PERFORMING WORK FOR
DEVELOPING TALENTS AND
INTERESTS

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 71 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur perlindungan bagi anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (3) Article 71 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to determine protection for children performing work for developing talents and interests;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decree is required.

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948

1. Act Number 3 Year 1951 regarding The Statement to Apply the Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette

- Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 138 Convention Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja)(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3835));
 4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention No 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for The Elimination of The Worst Form of Child Labour (Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941));
 5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
 6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 7. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;
- of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);
 2. Act Number 1 Year 1970 regarding Working Safety (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1970 Number 1, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 2918);
 3. Act Number 20 Year 1999 regarding the Ratification of ILO Convention Number 138 Convention Minimum Age for Admission to Employment (ILO Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment) (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 56, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3835);
 4. Act Number 1 Year 2000 regarding the Ratification of ILO Convention Number 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of The Worst Form of Child Labor (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 30, Supplement to the State Gazette the Republic of Indonesia Number 3941);
 5. Act Number 23 Year 2002 regarding Child Protection (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2002 Number 109, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4235);
 6. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette the Republic of Indonesia Number 4279);
 7. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 regarding the Formation of Gotong Royong Cabinet.

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 19 Mei 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 19 Mei 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG PERLINDUNGAN
BAGI ANAK YANG MELAKUKAN
PEKERJAAN UNTUK MENGEMBANGKAN
BAKAT DAN MINAT

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on 19 May 2004;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on 19 May 2004;

DECIDING:

To Stipulate:

DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING PROTECTION FOR
CHILDREN PERFORMING WORK FOR
DEVELOPING TALENTS AND
INTERESTS

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pengusaha adalah :
 - a. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
2. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
3. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
4. Bakat adalah kemampuan khusus yang dimiliki seorang anak yang dibawa sejak lahir.
5. Minat adalah ketertarikan seseorang anak pada sesuatu bidang.

PASAL 2

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi kriteria :
 - a. pekerjaan tersebut biasa dikerjakan anak sejak usia dini;
 - b. pekerjaan tersebut diminati anak;
 - c. pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan anak;
 - d. pekerjaan tersebut menumbuhkan kreativitas dan sesuai dengan dunia anak.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Entrepreneur is:
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it.
 - c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
2. 1 (one) day is a time of 24 (twenty four) hours.
3. One week is a time of 7 (seven) days.
4. Talent is a special capability owned by a child, brought since his/ her birth.
5. Interest is an attraction of a child to a particular field.

ARTICLE 2

- (1) A child can perform work to develop his/ her talent and interest.
- (2) The work as meant in subsection (1) must fulfill the following criteria:
 - a. the work is usually done by children since very young ages;
 - b. the work is interested by children;
 - c. the work is based on children's capabilities;
 - d. the work grows creativities and appropriate to children's world.

PASAL 3

- (1) Pelibatan anak dalam pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat harus memperhatikan kepentingan terbaik untuk anak.
- (2) Kepentingan terbaik untuk anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan cara antara lain :
 - a. anak didengar dan dihormati pendapatnya;
 - b. anak diperlakukan tanpa menghambat tumbuh kembang fisik, mental, intelektual dan sosial secara optimal;
 - c. anak tetap memperoleh pendidikan;
 - d. anak diperlakukan sama dan tanpa paksaan.

PASAL 4

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat tanpa pengawasan langsung orang tua/wali.
- (2) Pengawasan langsung oleh orang tua/wali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan :
 - a. mendampingi setiap kali anaknya melakukan pekerjaan;
 - b. mencegah perlakuan eksploitatif terhadap anaknya;
 - c. menjaga keselamatan, kesehatan dan moral anaknya selama melakukan pekerjaan;

PASAL 5

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan anak yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun untuk mengembangkan bakat dan minat, wajib :
 - a. membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan orang tua/wali yang mewakili

ARTICLE 3

- (1) The involvement of children in the work to develop talents and interests must consider the best interests of the children.
- (2) The best interests of the children as meant in subsection (1) are among others performed with following ways:
 - a. children's opinions are listened and respected;
 - b. children are treated without inhibiting the optimal growths of their physics, mental, intellectual and social.
 - c. children remains obtaining educations;
 - d. children are treated equally and without pressure.

ARTICLE 4

- (1) Entrepreneur must not employ children for developing talents and interest without direct observation from their parents/guardians.
- (2) Direct observations by parents/guardians as meant in subsection (1) are conducted with:
 - a. Accompanying whenever their children perform the work;
 - b. Preventing exploitative treatments to their children;
 - c. Taking care the safety, health and moral of their children while performing the work;

ARTICLE 5

1. The entrepreneur who employs children whose ages below 15 (fifteen) years old for developing talents and interests is under obligation to:
 - a. Make a written working agreement with the parents/guardians who representing the children which consists of working

- anak dan memuat kondisi dan syarat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. mempekerjakan di luar waktu sekolah;
 - c. memenuhi ketentuan waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari dan 12 (dua belas) jam seminggu;
 - d. melibatkan orang tua/wali di lokasi tempat kerja untuk melakukan pengawasan langsung;
 - e. menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang bebas dari peredaran dan penggunaan narkoba, perjudian, minuman keras, prostitusi dan hal-hal sejenis yang memberikan pengaruh buruk terhadap perkembangan fisik, mental dan sosial anak;
 - f. menyediakan fasilitas tempat istirahat selama waktu tunggu; dan
 - g. melaksanakan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Waktu tunggu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf f paling lama 1 (satu) jam.
 - (3) Dalam hal waktu tunggu melebihi 1 (satu) jam, maka kelebihan waktu tersebut termasuk di dalam waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c.

PASAL 6

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat harus melaporkan dengan menggunakan formulir sebagaimana terlampir.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota pada lokasi anak dipekerjakan, dengan tembusan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi yang bersangkutan.

- conditions and requirements according to the prevailing regulations;
- b. Assign outside school hours;
 - c. Fulfill the working hour regulation, at the maximum of 3 (three) hours a day and 12 (twelve) hours a week;
 - d. Involve parents/ guardians at the working location to do direct supervision;
 - e. Provide places and working environments which are free from circulations and consumptions of narcotics, gambling, alcoholic drinks, prostitutions and similar matters which have bad influences to the growths of children physics, mental and social;
 - f. Provide facilities to take a rest during waiting times; and
 - g. Implement the occupational safety and health conditions.
2. The waiting time as meant in subsection (1) letter f is for 1 (one) hour at the longest.
 3. In the case that the waiting time is more than 1 (one) hour, the excess time is included in the working hour as meant in subsection (1) letter c.

ARTICLE 6

- (1) The entrepreneur who employs children for developing talents and interests should report by applying the form as attached.
- (2) The report as meant in subsection (1) is submitted to the authorized manpower institution in the district/city at the location where the children are employed, with copies to the Minister authorized in manpower matters and the authorized manpower institution in the relevant province.
- (3) The report as meant in subsection (2) is submitted in 14 (fourteen) days at the latest before the entrepreneur employs the children.

- (3) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pengusaha mempekerjakan anak.

PASAL 7

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Juli 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

ARTICLE 7

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On 21 June 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN

**LAPORAN PENGUSAHA
YANG MEMPEKERJAKAN ANAK DALAM RANGKA
MENGEMBANGKAN BAKAT DAN MINAT**

NAMA DAN ALAMAT PERUSAHAAN :
..... Telp.: Fax: Email:

NAMA DAN ALAMAT PIMPINAN PERUSAHAAN:
..... Telp.: Fax: Email:

JENIS USAHA :
ALAMAT/LOKASI KERJA ANAK :
ANAK YANG DIPEKERJAKAN:

ATTACHMENT

**REPORT OF ENTREPRENEUR
EMPLOYING CHILDREN FOR DEVELOPING
TALENTS AND INTERESTS**

COMPANY NAME AND ADDRESS :
..... Telp.: Fax: Email:

COMPANY CHAIRMAN NAME AND ADDRESS:
..... Telp.: Fax: Email:

BUSINESS SECTOR:
CHILDREN WORKING ADDRESS/ LOCATION :
CHILDREN BEING EMPLOYED :

NO	ANAK		L/P	TEMPATTGL LAHIR	ORANG TUA/WALI		TANGGAL DIPEKER JAKAN	JENIS PEKERJAAN	JML JAMKERJA
	NAMA	ALAMAT			NAMA	ALAMAT/ TELP			
1.									
2.									
3.									
4.									

NO	CHILD DETAILS		M/F	PLACE & DATE OF BIRTH	PARENT/GUARDIAN		EMPLOY- MENT DATE	TYPE OF JOB	NUMBER OF WORKING HOUR
	NAME	ADDRESS			NAME	ADDRESS/ TELP			
1.									
2.									
3.									
4.									

TTD

CAP

SIGNATURE

CHOP

JACOB NUWA WEA

(NAMA PIMPINAN
PERUSAHAAN)

JACOB NUWA WEA

(COMPANY
CHAIRMAN NAME)



**PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : PER.09/MEN/V/2005
TENTANG
TATA CARA PENYAMPAIAN
LAPORAN PELAKSANAAN
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN**

**REGULATION OF
THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER : PER.09/MEN/V/2005
CONCERNING
PROCEDURES FOR THE SUBMISSION
OF REPORTS ON THE CONDUCT OF
LABOR INSPECTION**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

**THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Menimbang :

bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 179 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diatur mengenai Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dengan Peraturan Menteri;

Considering :

That within the framework of the implementation of the provision of Article 179 of Act Number 13 of the Year 2003 concerning Labor, it is necessary to regulate procedures for the submission of reports on the conduct of labor inspection through the adoption of a Ministerial Regulation;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

In view of :

1. Act Number 3 of the Year 1951 concerning the Statement on the Coming into Force of Labor Inspection Act of the Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for the Whole of Indonesia (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 1951

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2819);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309));
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
 PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
 DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
 INDONESIA TENTANG TATA CARA
 PENYAMPAIAN LAPORAN PELAKSANAAN
 PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

- Number 4);
2. Act Number 1 of the Year 1970 concerning Occupational Safety (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 1987 Number 1, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 2819);
 3. Act Number 13 of the Year 2003 concerning Labor (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
 4. Act Number 21 of the Year 2003 concerning the Ratification of *ILO Convention Number 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2003 Number 91, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4309);
 5. The Decision [Decree] of the President of the Republic of Indonesia Number 187/M of the Year 2004 concerning the Formation of the United Indonesia (*Indonesia Bersatu*) Cabinet;

DECIDES :

To adopt :
 THE REGULATION OF THE MINISTER
 OF MANPOWER OF THE REPUBLIC OF
 INDONESIA CONCERNING
 PROCEDURES FOR THE SUBMISSION
 OF REPORTS ON THE CONDUCT OF
 LABOR INSPECTION

PASAL 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
2. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus yang ditunjuk oleh Menteri dan disertai tugas mengawasi serta menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan adalah laporan yang memuat hasil kegiatan dan evaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan baik laporan individu pegawai pengawas ketenagakerjaan maupun laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.
4. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pusat adalah unit kerja pelaksana yang menjalankan tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
5. Instansi di Kabupaten/Kota adalah instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.
6. Instansi di Provinsi adalah instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan di Provinsi.
7. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau Provinsi adalah unit kerja pelaksana yang menjalankan tugas dan fungsi di bidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota atau Provinsi.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Regulation, that which is meant by :

1. Labor inspection is the act of inspecting and enforcing the implementation of labor laws and regulations.
2. A Labor Inspector Government Employee is a technical government employee with a special expertise who is appointed by Minister and invested with the duty to inspect and to enforce the implementation of labor laws and regulations.
3. A report on the conduct of labor inspection is a report that contains the results of activities associated with, as well as evaluation of, the conduct of labor inspection, be it an individual report prepared by each labor inspector or a report prepared by a labor inspection working unit.
4. The central labor inspection working unit is the implementer working unit that carries out labor inspection duties and functions at the Ministry of Manpower and Transmigration.
5. Government agencies in districts/cities are government agencies whose scope of duties and responsibilities are in the field of labor in [the] districts/ cities.
6. Government agencies in Provinces are government agencies whose scope of duties and responsibilities is in the field of labor in [the] provinces.
7. District/city or provincial labor inspection working units are implementer working units that carry out labor inspection duties and functions at government agencies whose scope of duties and responsibilities is in the field of labor in districts/ cities or provinces.
8. Director General is Director General for Supervising Labor Inspection.

8. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
9. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 2

- (1) Instansi di Kabupaten/Kota mengumpulkan, mengolah, mencatat dan menyimpan serta menyajikan data pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Data pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. pegawai pengawas ketenagakerjaan;
 - b. objek pengawasan ketenagakerjaan;
 - c. objek pengawasan norma jamsostek;
 - d. kegiatan pemeriksaan dan pengujian;
 - e. perijinan objek pengawasan ketenagakerjaan;
 - f. jenis kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
 - g. jenis pelanggaran dan tindak lanjut;
 - h. penyidikan.

PASAL 3

- (1) Pegawai pengawas ketenagakerjaan secara individual wajib membuat laporan setiap kegiatan pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menggunakan formulir yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan kepada atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan setiap selesai melaksanakan tugas atau setiap tahap penyelesaian untuk kegiatan yang bersifat berkelanjutan.

9. Minister is Minister of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 2

- (1) Government agencies in districts/cities shall collect, process, record, and keep as well as present labor inspection data.
- (2) The labor inspection data as referred to under subsection (1) shall cover:
 - a. Labor inspector government employees;
 - b. Objects of labor inspection;
 - c. Objects of inspection of *jamsostek* [social security for workers] norms;
 - d. Examination and testing activities;
 - e. Licensing aspects of objects of labor inspection;
 - f. Types of occupational accidents and occupational diseases;
 - g. Types of violations and follow-ups;
 - h. Investigations.

ARTICLE 3

- (1) Individually, a labor inspector government employee is obliged to make a report for each activity associated with the discharge of duty that falls under his/her responsibility.
- (2) The report as referred to under subsection (1) shall be made using a form that has been determined by Director General.
- (3) The report as referred to under subsection (1) shall be submitted to the direct superior of the labor inspector government employee in question every time he/she completes his/her duty or at every stage of completion if the activity is of continuing nature.

PASAL 4

- (1) Berdasarkan laporan individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) instansi di Kabupaten/Kota menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan kepada instansi di Provinsi.
- (2) Instansi di Provinsi menyusun rekapitulasi laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dari instansi di masing-masing Kabupaten/Kota di wilayah provinsi yang bersangkutan.
- (3) Instansi di Provinsi menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) kepada Direktur Jenderal.
- (4) Direktur Jenderal menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara nasional kepada Menteri.
- (5) Dalam hal unit kerja pengawasan ketenagakerjaan tidak berada dalam lingkup tugas dan tanggung jawab instansi di Kabupaten/Kota atau di Provinsi maka unit kerja pengawasan tersebut menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan kepada instansi di Provinsi atau Direktur Jenderal.

PASAL 5

- (1) Laporan unit pengawasan ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud Pasal 4 ayat (1) menggunakan formulir sebagaimana terlampir dalam Lampiran I Peraturan Menteri ini.
- (2) Laporan unit pengawasan ketenagakerjaan Provinsi sebagaimana dimaksud Pasal 4 ayat (2) menggunakan formulir sebagaimana terlampir dalam Lampiran II Peraturan Menteri ini.

ARTICLE 4

- (1) Based on the individual report as referred to under subsection (1) of Article 3, a government agency in a district/city shall submit its inspection report to the government agency in the province.
- (2) The government agency in the province draw up a recapitulation of all the reports on the conduct of labor inspection from government agencies in respective districts/cities situated within the province in question.
- (3) The government agency in the province shall submit the report as referred to under subsection (2) to Director General.
- (4) Director General shall submit a national report on the conduct of labor inspection to Minister.
- (5) In case a labor inspection working unit that is situated in a given district/city or province does not fall within the scope of duties and responsibilities of the government agency in the given district/city or province, the labor inspection working unit in question shall submit its report on the conduct of labor inspection to either the government agency in the province or to Director General.

ARTICLE 5

- (1) The report of the district/city labor inspection unit as referred to under subsection (1) of Article 4 shall be made using the form as attached under Appendix I of this Ministerial Regulation.
- (2) The report of the provincial labor inspection unit as referred to under subsection (2) of Article 4 shall be made using the form as attached under Appendix II of this Ministerial Regulation.

PASAL 6

Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan.

PASAL 7

Peraturan Menteri ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 25 Mei 2005

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

FAHMI IDRIS

ARTICLE 6

The report as referred to under Article 4 shall be used as a consideration in making decision, drawing up a labor inspection policy, and revising laws and regulations.

ARTICLE 7

This Ministerial Regulation shall come into force upon the date of its adoption.

Adopted in Jakarta
on the date of May 25, 2005

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

FAHMI IDRIS

C

BIDANG PEMBINAAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL



**PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 8 TAHUN 2005**

**TENTANG
TATA KERJA DAN SUSUNAN ORGANISASI
LEMBAGA KERJA SAMA TRIPARTIT**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 107 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dipandang perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

MEMUTUSKAN:

**PERATURAN PEMERINTAH TENTANG TATA KERJA
DAN SUSUNAN ORGANISASI LEMBAGA KERJA SAMA
TRIPARTIT**

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 8 TAHUN 2005**

**TENTANG
TATA KERJA DAN SUSUNAN
ORGANISASI LEMBAGA
KERJA SAMA TRIPARTIT**

I. UMUM

Salah satu cara untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan seluas mungkin kepada masyarakat dalam pembuatan kebijakan pemerintahan. Dengan cara itu maka kebijakan pemerintah dapat lebih akomodatif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.

Dalam dunia ketenagakerjaan pelibatan masyarakat dalam mengambil keputusan diwujudkan dalam prinsip tripartisme, suatu prinsip yang bertumpu pada semangat bahwa kepentingan masing-masing unsur pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah menjadi kepentingan bersama. Kepentingan tersebut adalah peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta terjaminnya kelangsungan usaha.

Pemerintah, yang di dalam kebersamaan tersebut berperan sebagai "penjaga" kepentingan masyarakat yang lebih luas, mempunyai tugas untuk mengatur dan mengawasi agar tercapai keseimbangan antara pemenuhan kepentingan kedua unsur tripartit lainnya yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Agar peran pemerintah dapat dilaksanakan secara optimal dan efektif,

maka dalam mengambil berbagai kebijakan khususnya kebijakan ketenagakerjaan haruslah mendengar pendapat baik dari kelompok pekerja/buruh maupun pengusaha.

Dalam kerangka itulah maka perlu dibangun suatu sarana komunikasi antara para pelaku proses produksi yaitu dalam lembaga kerja sama tripartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi, agar segala kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh pemerintah dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mencapai tujuan bersama sebagaimana disampaikan diatas.

Walaupun hasil yang diperoleh dari forum ini merupakan saran atau rekomendasi yang tidak mengikat, namun karena filosofi dasar dari pembentukan lembaga ini adalah efektivitas kebijakan pemerintah yang terkait langsung dengan ketenagakerjaan sudah seharusnya mendengar secara sungguh-sungguh saran dari lembaga ini.

Lembaga kerja sama tripartit ini dibentuk baik pada tingkat Nasional maupun pada Propinsi dan Kabupaten/Kota. Sejalan dengan era otonomi daerah, pembentukan LKS Tripartit pada Propinsi dan Kabupaten/Kota dilakukan oleh masing-masing kepala daerah sesuai tingkatannya. Mengingat masing-masing daerah memiliki karakteristik perekonomian serta kemampuan penganggaran yang berbeda, maka dalam peraturan pemerintah ini hanya diatur batas maksimal jumlah keanggotaan. Namun yang harus menjadi patokan adalah bahwa komposisi perbandingan keanggotaan lembaga ini antara pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha adalah 2 : 1 : 1. Perbandingan yang berbeda ini dilatarbelakangi dengan pemikiran bahwa pemerintah yang mempunyai tugas membuat regulasi serta menegakkannya.

Oleh karena masalah ketenagakerjaan ini menyangkut lintas sektor pemerintahan dan sektor ekonomi, maka wakil pemerintah yang duduk dalam lembaga ini bukan hanya dan unsur pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan namun juga dari berbagai instansi yang terkait dengan pemerintah ini pula, maka dimungkinkan pula dibentuk Lembaga kerja sama tripartit sektoral

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disingkat LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.
2. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektorial yang selanjutnya disebut LKS Tripartit Sektorial adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.
3. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
4. 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.
5. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

dengan tetap dalam kordinasi lembaga kerja sama tripartit.

Peraturan Pemerintah ini antara lain memuat:

- Pembentukan, tugas dan susunan organisasi, pengangkatan dan pemberhentian serta tata kerja LKS Tripartit Nasional, LKS Tripartit Propinsi, dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota;
- LKS Tripartit Sektorial Nasional, LKS Tripartit Sektorial Propinsi dan LKS Tripartit Sektorial Kabupaten/Kota;
- Ketentuan Penutup.

H. PASAL DEMI PASAL

PASAL 1

Cukup jelas

BAB II

LEMBAGA KERJA SAMA TRIPARTIT NASIONAL

BAGIAN PERTAMA PEMBENTUKAN DAN TUGAS

PASAL 2

- (1) LKS Tripartit Nasional dibentuk oleh Presiden.
- (2) LKS Tripartit Nasional bertanggung jawab kepada Presiden.

PASAL 3

LKS Tripartit Nasional mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Presiden dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan nasional dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

BAGIAN KEDUA ORGANISASI

PARAGRAF 1 KEANGGOTAAN

PASAL 4

Keanggotaan LKS Tripartit Nasional terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 5

Susunan keanggotaan LKS Tripartit Nasional terdiri dari :

- a. Ketua merangkap anggota, dijabat oleh Menteri;
- b. 3 (tiga) Wakil Ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili unsur Pemerintah dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/

PASAL 2

Cukup jelas

PASAL 3

Cukup jelas

PASAL 4

Cukup jelas

PASAL 5

Cukup jelas

serikat buruh;

- c. Sekretaris merangkap anggota, dijabat oleh anggota yang mewakili unsur Pemerintah dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- d. beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.

PASAL 6

Jumlah seluruh anggota dalam susunan keanggotaan LKS Tripartit Nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, sebanyak-banyaknya 24 (dua puluh empat) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 7

Komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dalam jumlah perbandingan ditetapkan 2 (dua) unsur Pemerintah banding 1 (satu) unsur organisasi pengusaha banding 1 (satu) unsur serikat pekerja/serikat buruh.

PARAGRAF 2 KESEKRETARIATAN

PASAL 8

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Tripartit Nasional dibantu oleh Sekretariat.
- (2) *Sekretariat* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Sekretaris LKS Tripartit Nasional.
- (3) *Sekretariat* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara fungsional oleh salah satu unit kerja di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

PARAGRAF 3 BADAN PEKERJA

PASAL 9

- (1) Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, LKS Tripartit

PASAL 6

Cukup jelas

PASAL 7

Cukup jelas

PASAL 8

Cukup jelas

PASAL 9

Cukup jelas

Nasional dapat membentuk Badan Pekerja.

- (2) Keanggotaan Badan Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih dari anggota LKS Tripartit Nasional.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan, tugas, dan tata kerja Badan Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh Ketua LKS Tripartit Nasional.

BAGIAN KETIGA PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN

PARAGRAF 1 PENGANGKATAN

PASAL 10

Keanggotaan LKS Tripartit Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri.

PASAL 10

Cukup jelas

PASAL 11

Keanggotaan LKS Tripartit Nasional diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun.

PASAL 11

Cukup jelas

PASAL 12

Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tripartit Nasional, seorang calon anggota harus memenuhi persyaratan :

PASAL 12

Cukup jelas

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. berpendidikan serendah-rendahnya Sarjana Strata Satu (S1);
- d. anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha;
- e. anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh; dan
- f. merupakan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau instansi Pemerintah terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur Pemerintah.

PASAL 13

- (1) Selain persyaratan yang harus dipenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, seorang calon anggota harus diusulkan oleh:
- a. pimpinan organisasi pengusaha bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha;
 - b. pimpinan serikat pekerja/serikat buruh bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 14

Usulan calon anggota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, disampaikan kepada Menteri.

PASAL 15

Menteri menyampaikan usulan calon anggota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 yang disertai dengan keterangan dan kelengkapan persyaratan calon anggota kepada Presiden.

PARAGRAF 2
PEMBERHENTIAN

PASAL 16

- (1) Selain karena berakhirnya masa jabatan, keanggotaan LKS Tripartit Nasional dapat berakhir apabila anggota yang bersangkutan:
- a. tidak memenuhi persyaratan lagi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. menderita sakit yang menyebabkan tidak dapat melaksanakan tugasnya;
 - e. melalaikan atau tidak melaksanakan tugasnya; dan
 - f. dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai keanggotaan LKS Tripartit Nasional yang berhenti sebelum berakhirnya masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Ketua LKS Tripartit Nasional.

PASAL 13

Cukup jelas

PASAL 14

Cukup jelas

PASAL 15

Cukup jelas

PASAL 16

Cukup jelas

BAGIAN KEEMPAT TATA KERJA

PASAL 17

LKS Tripartit Nasional mengadakan sidang secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

PASAL 18

Apabila dipandang perlu, LKS Tripartit Nasional dapat melakukan kerja sama dengan dan/atau mengikutsertakan pihak-pihak lain yang dipandang perlu dalam sidang LKS Tripartit Nasional.

PASAL 19

Pelaksanaan sidang LKS Tripartit Nasional dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

PASAL 20

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja LKS Tripartit Nasional diatur oleh Ketua LKS Tripartit Nasional.

BAGIAN KELIMA PEMBIAYAAN

PASAL 21

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas LKS Tripartit Nasional dibebankan kepada anggaran belanja instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB III

LEMBAGA KERJA SAMA TRIPARTIT PROPINSI

BAGIAN KESATU PEMBENTUKAN DAN TUGAS

PASAL 22

- (1) LKS Tripartit Propinsi dibentuk oleh Gubernur.
- (2) LKS Tripartit Propinsi bertanggung jawab kepada Gubernur.

PASAL 17

Cukup jelas

PASAL 18

Cukup jelas

PASAL 19

Cukup jelas

PASAL 20

Cukup jelas

PASAL 21

Cukup jelas

PASAL 22

Cukup jelas

PASAL 23

LKS Tripartit Propinsi mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Gubernur dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Propinsi yang bersangkutan.

BAGIAN KEDUA
ORGANISASIPARAGRAF 1
KEANGGOTAAN

PASAL 24

Keanggotaan LKS Tripartit Propinsi terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 25

Susunan keanggotaan LKS Tripartit Propinsi terdiri dari :

- a. Ketua merangkap anggota, dijabat oleh Gubernur;
- b. 3 (tiga) Wakil Ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili unsur Pemerintah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah Propinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh;
- c. Sekretaris merangkap anggota, dijabat oleh anggota yang mewakili unsur Pemerintah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah Propinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- d. beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.

PASAL 26

Jumlah seluruh anggota dalam susunan keanggotaan LKS Tripartit Propinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, sebanyak--banyaknya 16 (enam belas) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 23

Cukup jelas

PASAL 24

Cukup jelas

PASAL 25

Cukup jelas

PASAL 26

Cukup jelas

PASAL 27

Komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, dalam jumlah perbandingan ditetapkan 2 (dua) unsur Pemerintah berbanding 1 (satu) unsur organisasi pengusaha berbanding 1 (satu) unsur serikat pekerja/serikat buruh.

PARAGRAF 2
KESEKRETARIATAN

PASAL 28

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Tripartit Propinsi dibantu oleh Sekretariat.
- (2) Sekretariat LKS Tripartit Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Sekretaris LKS Tripartit Propinsi.
- (3) Sekretariat LKS Tripartit Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara fungsional oleh satuan organisasi perangkat daerah Propinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

PARAGRAF 3
BADAN PEKERJA

PASAL 29

- (1) Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, LKS Tripartit Propinsi dapat membentuk Badan Pekerja.
- (2) Keanggotaan Badan Pekerja sebagaimana ayat (1) dipilih dan anggota LKS Tripartit Propinsi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan, tugas, dan tata kerja Badan Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh Ketua LKS Tripartit Propinsi.

PASAL 27

Cukup jelas

PASAL 28

Cukup jelas

PASAL 29

Cukup jelas

BAGIAN KETIGA
PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN

PARAGRAF 1
PENGANGKATAN

PASAL 30

PASAL 30

Keanggotaan LKS Tripartit Propinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.

Cukup jelas

PASAL 31

PASAL 31

Keanggotaan LKS Tripartit Propinsi diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun.

Cukup jelas

PASAL 32

PASAL 32

Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tnipartit Propinsi, seorang calon anggota harus memenuhi persyaratan:

Cukup jelas

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. berpendidikan serendah-rendahnya Sarjana Strata Satu (S1);
- d. merupakan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan satuan organisasi perangkat daerah Propinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau satuan organsasi perangkat daerah Propinsi terkait lain bagi calon anggota yang berasal dan unsur Pemerintah;
- e. merupakan anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dan unsur organisasi pengusaha; dan
- f. merupakan anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 33

PASAL 33

- (1) Selain persyaratan yang harus dipenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32, calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha dan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, harus diusulkan oleh Pimpinan organisasi pengusaha dan Pimpinan serikat pekerja/serikat huiuh yang

Cukup jelas

bersangkutan.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria dan/atau persyaratan serikat pekerja/serikat buruh untuk dapat mengusulkan wakilnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Menteri.

PARAGRAF 2 PEMBERHENTIAN

PASAL 34

PASAL 34

Cukup jelas

- (1) Selain karena berakhirnya masa jabatan, keanggotaan LKS Tripartit Propinsi dapat berakhir apabila anggota yang bersangkutan:
- tidak memenuhi persyaratan lagi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32;
 - meninggal dunia;
 - mengundurkan diri;
 - menderita sakit yang menyebabkan tidak dapat melaksanakan tugasnya;
 - melalaikan atau tidak melaksanakan tugasnya;
 - dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai keanggotaan LKS Tripartit Propinsi yang berhenti sebelum berakhirnya masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Ketua LKS Tripartit Propinsi.

BAGIAN KEEMPAT TATA KERJA

PASAL 35

PASAL 35

Cukup jelas

LKS Tripartit Propinsi mengadakan sidang secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

PASAL 36

Apabila dipandang perlu, LKS Tripartit Propinsi dapat melakukan kerja sama dengan dan/atau mengikutsertakan pihak-pihak lain yang dipandang perlu dalam sidang LKS Tripartit Propinsi.

*PASAL 36**Cukup jelas***PASAL 37**

Pelaksanaan sidang LKS Tripartit Propinsi dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

*PASAL 37**Cukup jelas***PASAL 38**

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja LKS Tripartit Propinsi diatur oleh Ketua LKS Tripartit Propinsi.

*PASAL 38**Cukup jelas*

BAGIAN KELIMA
PEMBIAYAAN

PASAL 39

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas LKS Tripartit Propinsi dibebankan kepada anggaran pendapatan belanja daerah Propinsi.

*PASAL 39**Cukup jelas***BAB IV**

**LEMBAGA KERJA SAMA TRIPARTIT KABUPATEN/
KOTA**

BAGIAN KESATU
PEMBENTUKAN DAN TUGAS

PASAL 40

- (1) LKS Tripartit Propinsi dibentuk oleh Bupati/Walikota.
- (2) LKS Tripartit Propinsi bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

*PASAL 40**Cukup jelas***PASAL 41**

LKS Tripartit Kabupaten/Kota mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Gubernur dan pihak

*PASAL 41**Cukup jelas*

terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

BAGIAN KEDUA

ORGANISASI

PARAGRAF 1

KEANGGOTAAN

PASAL 42

PASAL 42

Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Cukup jelas

PASAL 43

PASAL 43

Susunan keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota terdiri dari :

Cukup jelas

- a. Ketua merangkap anggota, dijabat oleh Bupati/Walikota;
- b. 3 (tiga) Wakil Ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili unsur Pemerintah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh;
- c. Sekretaris merangkap anggota, dijabat oleh anggota yang mewakili unsur Pemerintah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- d. beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.

PASAL 44

PASAL 44

Jumlah seluruh anggota dalam susunan keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, sebanyak--banyaknya 8 (delapan) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Cukup jelas

PASAL 45

PASAL 45

Komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana

Cukup jelas

dimaksud dalam Pasal 44, dalam jumlah perbandingan ditetapkan 2 (dua) unsur Pemerintah berbanding 1 (satu) unsur organisasi pengusaha berbanding 1 (satu) unsur serikat pekerja/serikat buruh.

PARAGRAF 2
KESEKRETARIATAN

PASAL 46

PASAL 46

Cukup jelas

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Tripartit Kabupaten/Kota dibantu oleh Sekretariat.
- (2) Sekretariat LKS Tripartit Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Sekretaris LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
- (3) Sekretariat LKS Tripartit Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara fungsional oleh satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

PARAGRAF 3
BADAN PEKERJA

PASAL 47

PASAL 47

Cukup jelas

- (1) Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat membentuk Badan Pekerja.
- (2) Keanggotaan Badan Pekerja sebagaimana ayat (1) dipilih dan anggota LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan, tugas, dan tata kerja Badan Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

BAGIAN KETIGA
PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN

PARAGRAF 1
PENGANGKATAN

PASAL 48

Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota.

PASAL 48

Cukup jelas

PASAL 49

Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun.

PASAL 49

Cukup jelas

PASAL 50

Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tnipartit Kabupaten/Kota, seorang calon anggota harus memenuhi persyaratan:

PASAL 50

Apabila terdapat calon anggota dengan kriteria Sarjana Strata Satu (S1), maka calon anggota tersebut diutamakan untuk menjadi calon anggota LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. berpendidikan serendah-rendahnya Diploma (D3);
- d. merupakan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau satuan organsasi perangkat daerah Kabupaten/Kota terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur Pemerintah;
- e. merupakan anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan
- f. merupakan anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 51

- (1) Selain persyaratan yang harus dipenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50, calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha dan organisasi serikat pekerja/serikat

PASAL 51

Cukup jelas

buruh, harus diusulkan oleh Pimpinan organisasi pengusaha dan Pimpinan serikat pekerja/serikat huiuh yang bersangkutan.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria dan/atau persyaratan serikat pekerja/serikat buruh untuk dapat mengusulkan wakilnya sebagaimana dirnaksud pada ayat (1), diatur oleh Menteri.

PARAGRAF 2 PEMBERHENTIAN

PASAL 52

- (1) Selain karena berakhirnya masa jabatan, keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat berakhir apabila anggota yang bersangkutan:
- tidak memenuhi persyaratan lagi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32;
 - meninggal dunia;
 - mengundurkan diri;
 - menderita sakit yang menyebabkan tidak dapat melaksanakan tugasnya;
 - melalaikan atau tidak melaksanakan tugasnya;
 - dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota yang berhenti sebelum berakhirnya masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

BAGIAN KEEMPAT TATA KERJA

PASAL 53

LKS Tripartit Kabupaten/Kota mengadakan sidang secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

PASAL 52

Cukup jelas

PASAL 53

Cukup jelas

PASAL 54

Apabila dipandang perlu, LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat melakukan kerja sama dengan dan/atau mengikutsertakan pihak-pihak lain yang dipandang perlu dalam sidang LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

PASAL 55

Pelaksanaan sidang LKS Tripartit Kabupaten/Kota dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

PASAL 56

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja LKS Tripartit Kabupaten/Kota diatur oleh Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

BAGIAN KELIMA
PEMBIAYAAN

PASAL 57

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas LKS Tripartit Kabupaten/Kota dibebankan kepada anggaran pendapatan belanja daerah Kabupaten/Kota.

BAB V**LEMBAGA KERJA SAMA TRIPARTIT SEKTORAL****PASAL 58**

LKS Tripartit Nasional, LKS Tripartit Propinsi, dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat membentuk LKS Tripartit Sektoral Nasional, Tripartit Sektoral Propinsi, dan Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota.

PASAL 59

Pembentukan LKS Tripartit Sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58, dilaksanakan oleh :

- a. Menteri selaku Ketua LKS Tripartit Nasional untuk pembentukan LKS Tripartit Sektoral Nasional;

PASAL 54

Cukup jelas

PASAL 55

Cukup jelas

PASAL 56

Cukup jelas

PASAL 57

Cukup jelas

PASAL 58

Atas dasar pertimbangan untuk dapat lebih memperkuat peran LKS Tripartit dalam pemberian pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Pusat dan Daerah dan pihak terkait untuk sektor tertentu di bidang ketenagakerjaan.

PASAL 59

Cukup jelas

- b. Gubernur selaku Ketua LKS Tripartit Propinsi untuk pembentukan LKS Tripartit Sektoral Propinsi; dan
- c. Bupati/Walikota selaku Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota untuk pembentukan LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

PASAL 60

- (1) LKS Tripartit Sektoral Nasional, Tripartit Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait lainnya dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan untuk sektor tertentu.
- (2) Pertimbangan, saran dan pendapat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan melalui LKS Tripartit Nasional, LKS Tripartit Propinsi, dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

PASAL 61

- (1) Susunan keanggotaan LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Anggota yang mewakili unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Jumlah anggota LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota dalam susunan keanggotaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. sebanyak-banyaknya 12 (dua belas) orang anggota untuk LKS Tripartit Sektoral Nasional;
 - b. sebanyak-banyaknya 8 (delapan) orang anggota untuk LKS Tripartit Sektoral Propinsi; dan
 - c. sebanyak-banyaknya 8 (delapan) orang anggota untuk LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota.

PASAL 62

- (1) Keanggotaan LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit

PASAL 60

Ayat (1)

- Pemerintah disini adalah baik Pemerintah Pusat dan Daerah sesuai dengan lingkup, tugas, dan fungsinya masing-masing.
- LKS Tripartit Sektoral Nasional memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat untuk tingkat Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat untuk tingkat Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat untuk tingkat Kabupaten/Kota.

Ayat (2)

Cukup jelas

PASAL 61

Cukup jelas

PASAL 62

Cukup jelas

Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh:

- a. Menteri selaku Ketua LKS Tripartit Nasional;
- b. Gubernur selaku Ketua LKS Tripartit Propinsi; dan
- c. Bupati/Walikota selaku Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

- (2) Pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan mengenai komposisi keterwakilan, pengangkatan, pemberhentian, dan persyaratan keanggotaan LKS Tripartit Nasional, LKS Tripartit Propinsi, dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini serta memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PASAL 63

PASAL 63

Cukup jelas

- (1) Ketentuan mengenai tata kerja LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan mengenai tata kerja LKS Tripartit Nasional, LKS Tripartit Propinsi, dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini serta memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya:
 - a. LKS Tripartit Sektoral Nasional berkoordinasi dengan LKS Tripartit Nasional;
 - b. LKS Tripartit Sektoral Propinsi berkoordinasi dengan LKS Tripartit Propinsi; dan
 - c. LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota berkoordinasi dengan LKS Tripartit Kabupaten/Kota;

PASAL 64

PASAL 64

Cukup jelas

Ketentuan lebih lanjut bagi pelaksanaan pembentukan LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota diatur oleh:

- a. Menteri selaku Ketua LKS Tripartit Sektoral Nasional;
- b. Gubernur selaku Ketua LKS Tripartit Sektoral Propinsi; dan

- c. Bupati/Walikota selaku Ketua LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 65

Pada saat mulai berlakunya Peraturan Pemerintah ini, semua peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang LKS Tripartit tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diubah atau diganti berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

PASAL 66

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

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

PASAL 65

Cukup jeras

PASAL 66

Cukup jelas

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Maret 2005

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 2 Maret 2005

MENTERI HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA

ttd.

HAMID AWALUDIN

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 2005 NOMOR 24

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4482



PRESIDENT REPUBLIC OF INDONESIA
GOVERNMENT REGULATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER 8 OF 2005
ON
WORK SYSTEM AND ORGANIZATIONAL
STRUCTURE OF TRIPARTITE COOPERATION
INSTITUTION

BY THE GRACE OF GOD THE ALMIGHTY
THE PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering:

That in order to implement provisions in Article 107 paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 on Employment, it is deemed necessary to stipulate a Government Regulation on Work System and Organizational Structure of Tripartite Cooperation Institution;

In view of:

1. Article 5 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia;
2. Law Number 13 of 2003 on Employment (Statute Book of the Republic of Indonesia of 2003 Number 39, Supplement to Statute Book Number 4279);

HEREBY DECIDES:

To stipulate:

THE GOVERNMENT REGULATION ON WORK
SYSTEM AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF
TRIPARTITE COOPERATION INSTITUTION.

ELUCIDATION OF
NUMBER 8 OF 2005

ON
WORK SYSTEM AND
ORGANIZATIONAL STRUCTURE
OF TRIPARTITE COOPERATION
INSTITUTION

I. GENERAL

One of ways to realize the good governance is by giving the community a maximal opportunity in preparation of governmental policies.

In the employment world, involvement of the community in making decisions is accomplished in the tripartism principle, a principle that is based on a spirit that the individual interest of each element of production process agents, namely employers, workers/labours and government is common interest. That interest is welfare improvement of workers/labours and their families and the secured business viability.

The government, that in such togetherness acts as the "guard" of the wider community's interest, has the task to regulate and supervise it to allow the achievement of balance of fulfilment of needs of the other two tripartite elements, namely the workers/labours and the employers. In order for the government able to play its roles optimally and effectively, in making many policies, especially employment policy, it must listen the opinion of both the workers/labours and the employers.

It is in that framework, a communication vehicle among the production process agents needs to be built, namely in a tripartite cooperation institution that is serving as a communication and consultation forum, in order that all employment policies that are implemented by the government become an effective instrument in achieving mutual objective as described above.

Though the results obtained from this forum are merely unbinding advices or recommendations, however, due to the basic philosophy of establishment of this institution is the effectiveness of government policies related with employment, it shall listen thoroughly recommendations from other institutions.

This tripartite cooperation institution is established both at National, Provincial and Regencial/Municipal levels. In a line with the regional autonomy era, establishment of Tripartite LKS at Provincial and Regencial/Municipal levels is conducted by each regional head according to their level. In view of each region has different economic characteristics and budget capability, then this government regulation shall regulate only the maximal number of membership. However, the yardstick is that the membership composition ratio in this institution between the government, workers/labours and employers shall be 2:1:1. This different ratio is based on the thought that the government having the task to make regulation and enforce it.

Since this employment issue relates cross sectors, namely government sector and economic sector, then the government representatives who are in this institution are not only originating from government element who are in charge of employment but also from various agencies related with the government, therefore it is possible to establish sectoral tripartite cooperation institutions by keeping them still within the coordination of the tripartite cooperation institution.

This Government Regulation contains, among other things:

- Establishment, Tasks and organizational structure, appointment and dismissal, and*

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

In this Government Regulation:

1. Tripartite Cooperation Institution hereinafter referred to as Tripartite LKS means a communication, consultation and discussion forum for employment whose members consist of employer organization, worker union/labour union, and Government elements.
2. Sectoral Tripartite Cooperation Institution hereinafter referred to as Sectoral Tripartite LKS means a communication, consultation and discussion forum for employment in certain business sector whose members consist of employer organization, worker union/labour union, and Government elements.
3. Employer Organization means an employer organization that is appointed by the Chamber of Commerce and Industry to address employment issues.
4. Workers union/labours union means an organization established from, by and for workers/labours both within the company and outside the company, that is free, open, independent, democratic and accountable in nature in order to struggle for, defend and protect the rights and interests of the workers/labours and to improve welfare of the workers/labours and their families.
5. Minister means the Minister in charge of employment.

work system of National Tripartite LKS, Provincial Tripartite LKS and Regencial/ Municipal Tripartite LKS.

- *National Sectoral Tripartite LKS, Provincial Sectoral Tripartite LKS and Regencial/ Municipal Sectoral Tripartite LKS.*
- *Concluding Provision*

ARTICLE BY ARTICLE

ARTICLE 1

Sufficiently clear

CHAPTER II

NATIONAL TRIPARTITE COOPERATION INSTITUTION

FIRST PART

ESTABLISHMENTS AND TASKS

ARTICLE 2

ARTICLE 2

Sufficiently clear

- (1) The National Tripartite LKS shall be established by the President.
- (2) The National Tripartite LKS shall report to the President.

ARTICLE 3

ARTICLE 3

Sufficiently clear

The National Tripartite LKS has the tasks to provide considerations, recommendations, and opinions to the President and related parties in formulating policies and solving problems of employment nationally.

SECOND PART

ORGANIZATION

PARAGRAPH 1

MEMBERSHIP

ARTICLE 4

ARTICLE 4

Sufficiently clear

The National Tripartite LKS membership shall consist of the government, employer organization and worker union/labour union elements.

ARTICLE 5

ARTICLE 5

Sufficiently clear

Composition of the National Tripartite LKS membership shall consist of:

- a. A Chairman also serving as member, occupied the Minister.
- b. 3 (three) Vice Chairmen also serving as members, respectively occupied by a member who represents the Government element originating from Government agency that is in charge of employment, employer organization and worker union/labour union.

- c. A Secretary also serving as member, occupied by a member who represents the Government element originating from Government agency that is in charge of employment; and
- d. several members according to the need.

ARTICLE 6

ARTICLE 6

Number of members in the National Tripartite LKS membership composition as contemplated in Article 5, is 24 (twenty four), who are stipulated with due observance to the representation composition of Government, employer organization, and worker union/labour union elements.

Sufficiently clear

ARTICLE 7

ARTICLE 7

The representation composition of Government, employer organization, and worker union/labour union elements as contemplated in Article 6, with the determined composition ratio is 2 (two) Government element to 1 (one) employer organization to 1 (one) worker union/labour union.

Sufficiently clear

PARAGRAPH 2 SECRETARIAT

ARTICLE 8

ARTICLE 8

- (1) In performing its tasks, the National Tripartite LKS is assisted by a Secretariat.
- (2) The National Tripartite LKS as contemplated in paragraph (1) is led by the National Tripartite LKS Secretary.
- (3) The National Tripartite LKS Secretariat as contemplated in paragraphs (1) and (2) is functionally implemented by one of work units in the government agency that is in charge of employment.

Sufficiently clear

PARAGRAPH 3 WORKING BOARD

ARTICLE 9

ARTICLE 9

- (1) In order to support the smooth implementation of its tasks, the National Tripartite LKS may establish a Working Board.
- (2) The membership of Working Board as contemplated in

Sufficiently clear

paragraph (1) shall be selected from the National Tripartite LKS members.

- (3) Further provisions on the membership composition, tasks, and work system of the Working Board as contemplated in paragraphs (1) and (2) shall be regulated by the Chairman of National Tripartite LKS.

THIRD PART APPOINTMENT AND DISMISSAL

PARAGRAPH 1 APPOINTMENT

ARTICLE 10

The membership of the National Tripartite LKS shall be appointed and dismissed by the President based on the Minister's proposal.

ARTICLE 10

Sufficiently clear

ARTICLE 11

The membership of the National Tripartite LKS shall be appointed for once with the term of office of 3 (three) years and may be re-appointed for once with the next term of office of 3 (three) years.

ARTICLE 11

Sufficiently clear

ARTICLE 12

To be appointed in the membership of the National Tripartite LKS, a candidate shall fulfil the following requirements:

ARTICLE 12

Sufficiently clear

- a. Indonesian citizen;
- b. Physically and mentally health;
- c. Minimum education of bachelor degree (S1);
- d. Be a civil servant in the governmental institution responsible for manpower and/or related governmental institution for the candidate from the element of government;
- e. member or management of employer organization, for prospective members who originate from the element of an employer organization; and
- f. member or management of worker union/labour union, for prospective members who originate from the element of a worker union/labour union; and

ARTICLE 13

- (1) In addition to the requirements as contemplated in Article 12 hereinabove, the prospective members who originate from the element of worker union/labour union must be nominated by the relevant employer organization Leader and worker union/labour union Leader.
- (2) Further provisions on the eligibility criteria and/or requirements of worker union/labour union to nominate their representatives as contemplated in paragraph (1), shall be regulated by the Minister.

ARTICLE 14

The prospective member nomination as contemplated in Article 13 hereinabove shall be submitted to the Minister.

ARTICLE 15

The Minister shall submit the prospective member nomination as contemplated in Article 14 accompanied with description and documentary requirements of the prospective members to the President.

PARAGRAPH 2

DISCHARGE

ARTICLE 16

- (1) In addition to for reason of office term expiry, the National Tripartite LKS membership may terminate in event the relevant member:
 - (a) fails to meet any of the requirements as contemplated in Article 12;
 - (b) passes away;
 - (c) resigns;
 - (d) gets sick that causing him/her unable to perform tasks;
 - (e) neglects or does not perform any of his/her tasks;
 - (f) is declared as guilty of committing in a crime under a final and conclusive judgment of a court.
- (2) Further provisions on the National Tripartite LKS membership who is discharged from office before the expiry of their office term as contemplated in paragraph (1) above

ARTICLE 13

Sufficiently clear

ARTICLE 14

Sufficiently clear

ARTICLE 15

Sufficiently clear

ARTICLE 16

Sufficiently clear

shall be regulated by the Chairman of National Tripartite LKS;

FOURTH PART:
WORK SYSTEM

ARTICLE 17

The National Tripartite LKS shall hold meetings periodically at least once in every 3 (three) months or at any time as necessary.

ARTICLE 18

If considered necessary, the National Tripartite LKS can establish cooperation with and/or engage other parties as considered necessary in the National Tripartite LKS meetings.

ARTICLE 19

The National Tripartite meetings shall be convened by prioritizing amicable deliberation.

ARTICLE 20

Further provisions on the National Tripartite LKS work system shall be regulated by the Chairman of National Tripartite LKS.

FIFTH PART:
FINANCING

ARTICLE 21

All costs incurred for implementation of the National Tripartite LKS tasks shall be charged to the budget of Government agency that is in charge of employment.

ARTICLE 17

Sufficiently clear

ARTICLE 18

Sufficiently clear

ARTICLE 19

Sufficiently clear

ARTICLE 20

Sufficiently clear

ARTICLE 21

Sufficiently clear

CHAPTER III

PROVINCIAL TRIPARTITE COOPERATION INSTITUTION

FIRST PART

ESTABLISHMENTS AND TASKS

ARTICLE 22

- (1) The Provincial Tripartite LKS shall be established by the Governor.
- (2) The Provincial Tripartite LKS shall report to the Governor.

ARTICLE 22

Sufficiently clear

ARTICLE 23

The Provincial Tripartite LKS has the tasks to provide considerations, recommendations, and opinions to the Governor and related parties in formulating policies and solving problems of employment in the related Provincial area.

ARTICLE 23

Sufficiently clear

SECOND PART

ORGANIZATION

PARAGRAPH 1

MEMBERSHIP

ARTICLE 24

The Provincial Tripartite LKS members shall consist of elements from the government, employer organization and worker union/labour union.

ARTICLE 24

Sufficiently clear

ARTICLE 25

Composition of the Provincial Tripartite LKS membership shall consist of:

ARTICLE 25

Sufficiently clear

- a. A Chairman also serving as member, occupied by Governor.
- b. 3 (three) Vice Chairmen also serving as members, respectively occupied by a member who represents the Government element originating from Provincial apparatus organization unit that is in charge of employment, employer organization and worker union/labour union.
- c. A Secretary also serving as member, occupied by a member

who represents the Government element originating from Provincial apparatus organization unit that is in charge of employment; and

- d. several members according to the need.

ARTICLE 26

Number of members in the Provincial Tripartite LKS membership composition as contemplated in Article 25, is 16 (sixteen), who are stipulated with due observance to the representation composition of Government, employer organization, and worker union/labour union elements.

ARTICLE 27

The composition of Government, employer organization, and worker union/labour union elements as contemplated in Article 26, with the determined composition ratio 2 (two) Government element to 1 (one) employer organization to 1 (one) worker union/labour union.

PARAGRAPH 2 SECRETARIAT

ARTICLE 28

- (1) In performing its tasks the Provincial Tripartite LKS is assisted by a Secretariat.
- (2) The Provincial Tripartite LKS as contemplated in paragraph (1) is led by the Provincial Tripartite LKS Secretary.
- (3) The Provincial Tripartite LKS Secretariat as contemplated in paragraphs (1) and (2) is functionally implemented by the Provincial apparatus organization unit that is in charge of employment.

PARAGRAPH 3 WORKING BOARD

ARTICLE 29

- (1) In order to support the smooth implementation of its tasks, the Provincial Tripartite LKS may establish a Working Board.
- (2) The membership of Working Board as contemplated in

ARTICLE 26

Sufficiently clear

ARTICLE 27

Sufficiently clear

ARTICLE 28

Sufficiently clear

ARTICLE 29

Sufficiently clear

paragraph (1) shall be selected from the Provincial Tripartite LKS members.

- (3) Further provisions on membership composition, tasks, and work system of the Provincial Tripartite LKS Secretariat as contemplated in paragraphs (1) and (2) shall be regulated by the Chairman of Provincial Tripartite LKS.

THIRD CHAPTER APPOINTMENT AND DISCHARGE

PARAGRAPH 1 APPOINTMENT

ARTICLE 30

Membership of the Provincial Tripartite LKS shall be appointed and dismissed by the Governor.

ARTICLE 30

Sufficiently clear

ARTICLE 31

Membership of the Provincial Tripartite LKS shall be appointed for 1 (one) office term of 3 (three) years and eligible for reappointment for another 1 (one) office term of 3 (three) years.

ARTICLE 31

Sufficiently clear

ARTICLE 32

For eligibility of appointment in the Provincial Tripartite LKS Membership, a prospective member must fulfil the following requirements:

ARTICLE 32

Sufficiently clear

- a. Indonesian National;
- b. physically and spiritually healthy;
- c. at least Stratum One (S1) graduated;
- d. being Civil Servant within the environment of Provincial apparatus organization unit that is in charge of employment and/or other related Provincial apparatus organization units for prospective members who originate from the Government element;
- e. being member or management of employer organization, for prospective members who originate from the element of an employer organization; and
- f. being member or management of worker union/labour union,

for prospective members who originate from the element of a worker union/labour union; and

ARTICLE 33

ARTICLE 33

Sufficiently clear

- (1) In addition to the requirements as contemplated in Article 32 hereinabove, the prospective members who originate from the element of worker union/labour union must be nominated by the relevant employer organization Leader and worker union/labour union Leader.
- (2) Further provisions on the eligibility criteria and/or requirements of worker union/labour union to nominate their representatives as contemplated in paragraph (1), shall be regulated by the Minister.

PARAGRAPH 2

DISCHARGE

ARTICLE 34

ARTICLE 34

Sufficiently clear

- (1) In addition to for reason of office term expiry, the Provincial Tripartite LKS membership may terminate in event the relevant member:
 - (a) fails to meet any of the requirements as contemplated in Article 32;
 - (b) passes away;
 - (c) resigns;
 - (d) gets sick that causing him/her unable to perform tasks;
 - (e) neglects or does not perform any of his/her tasks;
 - (f) is declared as guilty of committing in a crime under a final and conclusive judgment of a court.
- (2) Further provisions on the Provincial Tripartite LKS membership who is discharged from office before the expiry of their office term as contemplated in paragraph (1) above shall be regulated by the Chairman of Provincial Tripartite LKS;

FOURTH PART:
WORK SYSTEM

ARTICLE 35

The Provincial Tripartite LKS shall hold meetings periodically at least once in every 3 (three) months or at any time as necessary.

ARTICLE 35

Sufficiently clear

ARTICLE 36

If considered necessary, the Provincial Tripartite LKS can establish cooperation with and/or engage other parties as considered necessary in the Provincial Tripartite LKS meetings.

ARTICLE 36

Sufficiently clear

ARTICLE 37

The Provincial Tripartite meetings shall be convened by prioritizing amicable deliberation.

ARTICLE 37

Sufficiently clear

ARTICLE 38

Further provisions on the Provincial Tripartite LKS work system shall be regulated by the Chairman of Provincial Tripartite LKS.

ARTICLE 38

Sufficiently clear

FIFTH PART:
FINANCING

ARTICLE 39

All costs incurred for implementation of the Provincial Tripartite LKS tasks shall be charged to the Provincial budget.

ARTICLE 39

Sufficiently clear

CHAPTER IV
REGENCIAL/MUNICIPAL TRIPARTITE
COOPERATION INSTITUTION

FIRST PART
ESTABLISHMENTS AND TASKS

ARTICLE 40

(1) The Regencial/Municipal Tripartite LKS shall be established by the Regent/Mayor.

ARTICLE 40

Sufficiently clear

- (2) The Regencial/Municipal Tripartite LKS shall report to the Regent/Mayor.

ARTICLE 41

ARTICLE 41

Sufficiently clear

The Regencial/Municipal Tripartite LKS has the tasks to provide considerations, recommendations, and opinions to the Regent/Mayor and related parties in formulating policies and solving problems of employment in the related Provincial area.

SECOND PART ORGANIZATION PARAGRAPH 1 MEMBERSHIP

ARTICLE 42

ARTICLE 42

Sufficiently clear

The Regencial/Municipal Tripartite LKS members shall consist of elements from the government, employer organization and worker union/labour union.

ARTICLE 43

ARTICLE 43

Sufficiently clear

Composition of the Regencial/Municipal Tripartite LKS membership shall consist of:

- a. A Chairman also serving as member, occupied by Regent/Mayor.
- b. 3 (three) Vice Chairmen also serving as members, respectively occupied by a member who represents the Government element originating from Regencial/Municipal apparatus organization unit that is in charge of employment, employer organization and worker union/labour union.
- c. A Secretary also serving as member, occupied by a member who represents the Government element originating from Regencial/Municipal apparatus organization unit that is in charge of employment; and
- d. several members according to the need.

ARTICLE 44

ARTICLE 44

Sufficiently clear

Number of members in the Regencial/Municipal Tripartite LKS membership composition as contemplated in Article 25, is 8 (eight), who are stipulated with due observance to the

representation composition of Government, employer organization, and worker union/labour union elements.

ARTICLE 45

ARTICLE 45

Sufficiently clear

The composition of Government, employer organization, and worker union/labour union elements as contemplated in Article 44, with the determined composition ratio 2 (two) Government element to 1 (one) employer organization to 1 (one) worker union/labour union.

PARAGRAPH 2 SECRETARIAT

ARTICLE 46

ARTICLE 46

Sufficiently clear

- (1) In performing its tasks the Regencial/Municipal Tripartite LKS is assisted by a Secretariat.
- (2) The Regencial/Municipal Tripartite LKS as contemplated in paragraph (1) is led by the Regencial/Municipal Tripartite LKS Secretary.
- (3) The Regencial/Municipal Tripartite LKS Secretariat as contemplated in paragraphs (1) and (2) is functionally implemented by the Regencial/Municipal apparatus organization unit that is in charge of employment.

PARAGRAPH 3 WORKING BOARD

ARTICLE 47

ARTICLE 47

Sufficiently clear

- (1) In order to support the smooth implementation of its tasks, the Regencial/Municipal Tripartite LKS may establish a Working Board.
- (2) The membership of Working Board as contemplated in paragraph (1) shall be selected from the Regencial/Municipal Tripartite LKS members.
- (3) Further provisions on membership composition, tasks, and work system of the Regencial/Municipal Tripartite LKS Secretariat as contemplated in paragraphs (1) and (2) shall be regulated by the Chairman of Regencial/Municipal Tripartite LKS.

THIRD CHAPTER
APPOINTMENT AND DISCHARGE

PARAGRAPH 1
APPOINTMENT

ARTICLE 48

Membership of the Regencial/Municipal Tripartite LKS shall be appointed and dismissed by the Regent/Mayor.

ARTICLE 48

Sufficiently clear

ARTICLE 49

Membership of the Regencial/Municipal Tripartite LKS shall be appointed for 1 (one) office term of 3 (three) years and eligible for reappointment for another 1 (one) office term of 3 (three) years.

ARTICLE 49

Sufficiently clear

ARTICLE 50

For eligibility of appointment in the Regencial/Municipal Tripartite LKS Membership, a prospective member must fulfil the following requirements:

ARTICLE 50

If there is prospective member who is Stratum One (S1) Graduated, then such a prospective member shall be prioritized to be prospective member of regencial/Municipal Tripartite LKS.

- a. Indonesian National;
- b. physically and spiritually healthy;
- c. at least Diploma Three (D3) graduated;
- d. being Civil Servant within the environment of Regencial/Municipal apparatus organization unit that is in charge of employment and/or other related Regencial/Municipal apparatus organization units for prospective members who originate from the Government element;
- e. being member or management of employer organization, for prospective members who originate from the element of an employer organization; and
- f. being member or management of worker union/labour union, for prospective members who originate from the element of a worker union/labour union; and

ARTICLE 51

- (1) In addition to the requirements as contemplated in Article 50 hereinabove, the prospective members who originate from the element of worker union/labour union must be nominated

ARTICLE 51

Sufficiently clear

by the relevant employer organization Leader and worker union/labour union Leader.

- (2) Further provisions on the eligibility criteria and/or requirements of worker union/labour union to nominate their representatives as contemplated in paragraph (1), shall be regulated by the Minister.

PARAGRAPH 2 DISCHARGE

ARTICLE 52

- (1) In addition to for reason of office term expiry, the Regencial/Municipal Tripartite LKS membership may terminate in event the relevant member:
- (a) fails to meet any of the requirements as contemplated in Article 50;
 - (b) passes away;
 - (c) resigns;
 - (d) gets sick that causing him/her unable to perform tasks;
 - (e) neglects or does not perform any of his/her tasks;
 - (f) is declared as guilty of committing in a crime under a final and conclusive judgment of a court.
- (2) Further provisions on the Regencial/Municipal Tripartite LKS membership who is discharged from office before the expiry of their office term as contemplated in paragraph (1) above shall be regulated by the Chairman of Regencial/Municipal Tripartite LKS;

FOURTH PART: WORK SYSTEM

ARTICLE 53

The Regencial/Municipal Tripartite LKS shall hold meetings periodically at least once in every 1 (one) month or at any time as necessary.

ARTICLE 54

If considered necessary, the Regencial/Municipal Tripartite LKS can establish cooperation with and/or engage other parties as considered necessary in the Regencial/Municipal Tripartite LKS meetings.

ARTICLE 52

Sufficiently clear

ARTICLE 53

Sufficiently clear

ARTICLE 54

Sufficiently clear

ARTICLE 55

The Regencial/Municipal Tripartite meetings shall be convened by prioritizing amicable deliberation.

ARTICLE 56

Further provisions on the Regencial/Municipal Tripartite LKS work system shall be regulated by the Chairman of Regencial/Municipal Tripartite LKS.

FIFTH PART:
FINANCING

ARTICLE 57

All costs incurred for implementation of the Regencial/Municipal Tripartite LKS tasks shall be charged to the Regencial/Municipal budget.

CHAPTER V

SECTORAL TRIPARTITE COOPERATION
INSTITUTION

ARTICLE 58

The National Tripartite LKS, the Provincial Tripartite LKS and the Regencial/Municipal Tripartite LKS may establish National Sectoral Tripartite LKS, Provincial Sectoral Tripartite LKS, Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS.

ARTICLE 59

The establishment of Sectoral Tripartite LKS as contemplated in Article 58 shall be conducted by:

- a. The Minister as Chairman of Provincial Tripartite LKS for establishment of National Sectoral Tripartite LKS;
- b. The Governor as Chairman of Provincial Tripartite LKS for establishment of Provincial Sectoral Tripartite LKS;
- c. The Regent/mayor as Chairman of Regencial/Municipal Tripartite LKS for establishment of Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS;

ARTICLE 55

Sufficiently clear

ARTICLE 56

Sufficiently clear

ARTICLE 57

Sufficiently clear

ARTICLE 58

With consideration to be able to strengthen the roles of the Tripartite LKS in providing considerations, recommendations and opinions to the Central and Local Governments and related parties for certain sectors in employment field.

ARTICLE 59

Sufficiently clear

ARTICLE 60

- (1) The National Sectoral Tripartite LKS, the Provincial Sectoral Tripartite LKS, and the Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS have the tasks to provide considerations, recommendations, and opinions to the Government and related parties in formulating policies and solving problems of employment for certain sector.
- (2) The considerations, recommendations, and opinions as contemplated in paragraph (1) shall be submitted through the National Tripartite LKS, the Provincial Tripartite LKS, and the Regencial/Municipal Tripartite LKS.

ARTICLE 61

- (1) Membership composition of the National Sectoral Tripartite LKS, the Provincial Sectoral Tripartite LKS, and the Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS shall consist of a Chairman, a Secretary and members who represent the Government, employer organization and worker union/labour union elements.
- (2) Number of members in the National Sectoral Tripartite LKS, the Provincial Sectoral Tripartite LKS, and the Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS in the membership composition as contemplated in paragraph (1) hereinabove is:
 - a. maximum 12 (twelve) members for the national Sectoral Tripartite LKS;
 - b. maximum 8 (eight) members for the Provincial Sectoral Tripartite LKS;
 - c. maximum 8 (eight) members for the Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS.

ARTICLE 62

- (1) Membership of the National Sectoral Tripartite LKS, the Provincial Sectoral Tripartite LKS, and the Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS shall be appointed and

ARTICLE 60

Paragraph (1)

- *Government here shall mean both Central and Local Governments in accordance with their respective scope, tasks, and functions.*
- *The National Sectoral Tripartite LKS shall provide with considerations, recommendations and opinions for National level, the Provincial Sectoral Tripartite LKS shall provide with considerations, recommendations and opinions for Provincial level and the Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS shall provide with considerations, recommendations and opinions for Regencial/Municipal level.*

Paragraph (2)

Sufficiently clear

ARTICLE 61

Sufficiently clear

ARTICLE 62

Sufficiently clear

dismissed by:

- a. The Minister as Chairman of National Tripartite LKS;
- b. The Governor as Chairman of Provincial Tripartite LKS; and
- c. The Regent/Mayor as Chairman of Regencial/Municipal Tripartite LKS.

- (2) Appointment and dismissal of the members of National Sectoral Tripartite LKS, Provincial Sectoral Tripartite LKS, and Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS as contemplated in paragraph (1) hereinabove shall be conducted with due observance to the provisions on the representation composition, appointment, dismissal, and requirements of membership of the National Tripartite LKS, Provincial Tripartite LKS, and Regencial/Municipal Tripartite LKS.

ARTICLE 63

ARTICLE 63

Sufficiently clear

- (1) Provisions on work system of the National Sectoral Tripartite LKS, Provincial Sectoral Tripartite LKS, and Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS shall implemented with due observance to work system of the National Tripartite LKS, Provincial Tripartite LKS, and Regencial/Municipal Tripartite LKS as provided for in this Government Regulation and with due observance to the prevailing statutory regulations.
- (2) In performing their tasks:
- a. The National Sectoral Tripartite LKS shall coordinate with National Tripartite LKS;
 - b. The Provincial Sectoral Tripartite LKS shall coordinate with the Provincial Tripartite LKS; and
 - c. The Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS shall coordinate with the Regencial/Municipal Tripartite LKS.

ARTICLE 64

ARTICLE 64

Sufficiently clear

Further provisions for the implementation of the National Sectoral Tripartite LKS, Provincial Sectoral Tripartite LKS, and Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS establishment shall be regulated by:

- a. The Minister as Chairman of National Sectoral Tripartite LKS;
- b. The Governor as Chairman of Provincial Sectoral Tripartite LKS; and

- c. The Regent/Mayor as Chairman of Regencial/Municipal Sectoral Tripartite LKS.

CHAPTER CONCLUDING PROVISION

ARTICLE 65

At the time when this Government Regulation comes to be effective, all of the statutory regulations that regulates on Tripartite LKS shall remain take effect as long as not contradictory to or not yet amended or modified under this Government Regulation.

ARTICLE 66

This Government Regulation shall come to be effective as of the date of promulgation.

For public cognizance, this Government Regulation shall be promulgated by placing it in the Statute Book of the Republic of Indonesia.

Stipulated in Jakarta
On March 2, 2005

THE PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

Dr. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Promulgated in Jakarta
On March 2, 2005

THE MINISTER OF LAW AND HUMAN RIGHT
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

Dr. HAMID AWALUDIN

ARTICLE 65

Sufficiently clear

ARTICLE 66

Sufficiently clear

*SUPPLEMENT TO STATUTE BOOK
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER 4482*

STATUTE BOOK OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
OF 2005, NUMBER 24

Certified copy conforms to the original

Deputy Secretariat of the Cabinet
Law and Legislation Division,

[signed and sealed]

Lambook V. Nahattands



**KEPUTUSAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 107 TAHUN 2004
TENTANG
DEWAN PENGUPAHAN**

**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang :

bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 98 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dipandang perlu menetapkan Keputusan Presiden tentang Dewan Pengupahan;

Mengingat:

1. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

MEMUTUSKAN :

**Menetapkan:
KEPUTUSAN PRESIDEN TENTANG
DEWAN PENGUPAHAN**

**THE DECISION
OF THE PRESIDENT
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER 107 OF THE YEAR 2004
CONCERNING
WAGE COUNCIL**

**THE PRESIDENT
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Considering :

That in order to implement the provision of Article 98 of Act Number 13 of the Year 2003 concerning Labor, it is considered necessary to adopt a Presidential Decision concerning Wage Council;

In view of :

1. Article 4 subsection (1) of the 1945 Constitution;
2. Act Number 21 of the Year 2000 concerning Trade Union/Labor Union (State Gazette of the Year 2000 Number 11, Supplement to State Gazette 3989);
3. Act Number 13 of the Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette Number 4279);

DECIDING:

**To Stipulate :
THE PRESIDENTIAL DECISION
CONCERNING WAGE COUNCIL**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Presiden ini yang dimaksud dengan :

1. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
2. 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 bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
4. Menteri adalah Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

PASAL 2

Dewan pengupahan terdiri dari :

- a. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depekab/Depeko

PASAL 3

- (1) Depenas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dibentuk oleh Presiden.

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Presidential Decision, the following definitions shall apply:

1. Wage Council is a non-structural, tripartite institution.
2. A trade union/labor union is an organization that is formed from, by, and for workers/ laborers in an enterprise or outside of an enterprise, which is free, open, independent, democratic, and responsible in order to fight for, defend, and protect the rights and interests of workers/laborers and to increase the welfare of workers/laborers and their families.
3. Employers' organization is an organization of employers that is appointed by the Chamber of Commerce and Industry to handle labor issues.
4. Minister is the Minister responsible for labor affairs.

ARTICLE 2

Wage Council consists of:

- a. The National Wage Council, which shall hereinafter be referred to as *Depenas*;
- b. Provincial Wage Councils, which shall hereinafter be referred to as *Depeprov*;
- c. District/ City Wage Councils, which shall hereinafter be referred to as *Depekab/-Depeko*;

ARTICLE 3

- (1) The Depenas as referred to under letter a of Article 2 shall be established by President.

- (2) Depeprov sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b dibentuk oleh Gubernur.
- (3) Depeka/Depeko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c dibentuk oleh Bupati/Walikota.

BAB II

DEWAN PENGUPAHAN NASIONAL

BAGIAN PERTAMA TUGAS

PASAL 4

Depenas bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional.

PASAL 5

Dalam melaksanakan tugasnya, Depenas dapat bekerjasama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.

BAGIAN KEDUA ORGANISASI

PARAGRAF 1 KEANGGOTAAN

PASAL 6

- (1) Keanggotaan Depenas, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar.
- (2) Keanggotaan Depenas dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1.

- (2) The Depeprov as referred to under letter b of Article 2 shall be established by Governor.
- (3) The Depeka/Depeko as referred to under letter c of Article 2 shall be established by District Head/Mayor.

CHAPTER II

THE NATIONAL WAGE COUNCIL

FIRST PART DUTY

ARTICLE 4

The Depenas's duty is to provide suggestions and considerations to the Government in order to formulate wage policies and develop a national wage system.

ARTICLE 5

In carrying out its duty, the Depenas may work together with Government agencies or private agencies and other related parties if considered necessary.

SECOND PART ORGANIZATION

PARAGRAPH 1 MEMBERSHIP

ARTICLE 6

- (1) The membership of the Depenas consists of constituents [representatives] of the Government, Employers' Organization, Trade Unions/ Labor Unions, Universities, and Experts.
- (2) The ratio of the constituents of the Government, Employers' Organization, and Trade Unions/Labor Unions at the Depenas

- (3) Keanggotaan Depenas dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.
- (4) Keseluruhan anggota Depenas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berjumlah gasal.

PASAL 7

Susunan keanggotaan Depenas terdiri dari :

- a. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah;
- b. Wakil Ketua, sebanyak 2 (dua) orang merangkap sebagai anggota masing-masing dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha;
- c. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. Anggota.

PARAGRAF 2
KESEKRETARIATAN

PASAL 8

- (1) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya, Depenas dibantu oleh Sekretariat.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan oleh salah satu unit kerja yang dibentuk dan berada di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibentuk oleh Menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

is 2 : 1 : 1.

- (3) The number of the Depenas's members from Universities and Experts shall be adjusted to need.
- (4) The entire members of the Depenas as referred to under subsection (1) shall be in odd numbers.

ARTICLE 7

The structure of the Depenas' membership consists of:

- a. A chairperson doubling as a member from the Government constituent;
- b. Two deputy chairpersons doubling as members, one from the Trade Union/ Labor Union constituent and the other from employers' organization;
- c. A secretary doubling as a member from the Government constituent who represents the government agency responsible for labor affairs;
- d. Members.

PARAGRAPH 2
SECRETARIAT

ARTICLE 8

- (1) To support and help facilitate the Depenas carrying out its duty, the Depenas shall be assisted by a Secretariat.
- (2) The Secretariat as referred to under subsection (1) shall be run by one of the work units that have been established and is in place within the government agency responsible for labor affairs.
- (3) The Secretariat as referred to under subsection (1) shall be established by Minister in accordance with the provisions of applicable laws and regulations.

PARAGRAF 3
KOMISI

PASAL 9

- (1) Apabila dipandang perlu, Depenas dapat membentuk Komisi untuk melaksanakan tugas tertentu.
- (2) Keanggotaan Komisi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berasal dari Anggota Depenas.
- (3) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan dan tata kerja Komisi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut oleh Ketua Depenas.

BAGIAN KETIGA
PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN

PASAL 10

Anggota Depenas diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri.

PASAL 11

Untuk dapat diangkat menjadi anggota Depenas, calon anggota harus memenuhi persyaratan :

- a. warga negara Indonesia;
- b. berpendidikan paling rendah lulus Strata-1 (S-1);
- c. memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

PASAL 12

Anggota Depenas diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

PARAGRAPH 3
COMMISSIONS

ARTICLE 9

- (1) If considered necessary, the Depenas may establish a Commission to carry out a certain duty.
- (2) The members of the Commission as referred to under subsection (1) shall come from the Depenas' members.
- (3) Provisions concerning the membership lineup and the procedures of work of the Commission as referred to under subsection (1) and subsection (2) shall be further regulated [specified] by the Chairperson of the Depenas.

THIRD PART
APPOINTMENT AND DISMISSAL

ARTICLE 10

The members of the Depenas are appointed and dismissed by the President upon the Minister's recommendations.

ARTICLE 11

In order to be appointed as a Depenas member, a prospective member must fulfill the following requirements:

- a. an Indonesian citizen;
- b. lowest education shall be the Strata-1 (S-1) degree;
- c. must have experience or knowledge in the field of wages and human resources development.

ARTICLE 12

A Depenas member may be appointed for one term of office [that lasts] for 3 (three) years and may be re-appointed for the next one term of office.

PASAL 13

- (1) Calon anggota Depenas dari unsur pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) diusulkan oleh instansi terkait kepada Menteri.
- (2) Calon anggota Depenas dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang bersifat tripartit.
- (3) Ketentuan mengenai keterwakilan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.
- (4) Calon anggota Depenas dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Calon anggota Depenas dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar ditunjuk oleh Menteri.
- (6) Tata cara pengusulan keanggotaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

PASAL 14

Selain karena berakhirnya masa jabatan, Anggota Depenas diberhentikan apabila yang bersangkutan :

- a. mengundurkan diri; atau
- b. selama 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat menjalankan tugasnya; atau
- c. dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

ARTICLE 13

- (1) A prospective Depenas member from the Government constituent as referred to under subsection (1) of Article 6 shall be proposed to Minister by a related government agency.
- (2) A prospective Depenas member from the trade union/ labor union constituent shall be appointed by the trade union/ labor union that has fulfilled the requirements of representativity to sit in a tripartite labor institution.
- (3) The provision concerning the representativity of trade union/ labor union as referred to under subsection (2) shall be further regulated by Minister.
- (4) A Depenas prospective member from the employers' organization constituent shall be appointed and agreed upon from and by employers' organization that has fulfilled applicable provisions.
- (5) A Depenas prospective member from the constituents that represent the Universities and Experts shall be appointed by Minister.
- (6) The procedures for proposing a member as referred to under subsection (1), subsection (2), subsection (4), and subsection (5) shall be further regulated by the Minister.

ARTICLE 14

Apart from the expiration of his/her term of office, a Depenas member shall be dismissed if he/ she:

- a. resigns; or
- b. is unable to carry out his/her duty for 6(six) months in a row; or
- c. is punished because of having committed a felony after a *res judicata* decision [a decision with irreversible, permanent legal force] has been handed down.

PASAL 15

Penggantian anggota Depenas yang diberhentikan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 diajukan oleh Menteri kepada Presiden setelah menerima usulan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

PASAL 16

- (1) Dalam hal anggota Depenas mengundurkan diri atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a, permintaan disampaikan oleh anggota yang bersangkutan kepada Menteri dengan tembusan kepada organisasi atau instansi yang mengusulkan.
- (2) Organisasi atau instansi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengusulkan penggantian anggota kepada Menteri untuk diajukan kepada Presiden.

BAGIAN KEEMPAT
TATA KERJA

PASAL 17

- (1) Pembahasan rumusan saran dan pertimbangan di Depenas dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut :
 - a. Unsur Pemerintah dan/atau unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Organisasi Pengusaha dan/atau unsur Perguruan Tinggi/Pakar menyiapkan bahan untuk dibahas dalam rapat Depenas;
 - b. Hasil pembahasan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dituangkan dalam bentuk pokok-pokok pikiran Depenas;
 - c. Pokok-pokok pikiran sebagaimana dimaksud dalam huruf b disampaikan kepada Pemerintah dalam bentuk

ARTICLE 15

A replacement for a Depenas member who has been dismissed because of reasons as referred to under Article 14 shall be proposed by the Minister to the President after receiving proposals from the related organization or agency.

ARTICLE 16

- (1) In the event of voluntary resignation of a Depenas member as referred to under letter a of Article 14, the request for resignation shall be submitted by the resigning member in question to Minister with copies sent to the organization or agency that proposed him/her.
- (2) The organization or agency as referred to under subsection (1) shall propose a replacement for the resigning member to Minister to be forwarded to President.

FOURTH PART
PROCEDURES OF WORK

ARTICLE 17

- (1) Formulated proposals and considerations at the Depenas shall be deliberated through the following phases:
 - a. The Government constituent and or the Trade Union/Labor Union constituent and or the Employers' Organization constituent and or the University/Expert constituent shall prepare materials for deliberation in Depenas meetings;
 - b. The results of the deliberation as referred to under letter a shall be put in the form of the gist of Depenas thoughts;
 - c. The gist of Depenas thoughts as referred to under letter b shall be presented to the Government in the form of recommendations as suggestions and

rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan.

- (2) Depanas bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 bulan.

PASAL 18

Depenas menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali kepada Presiden melalui Menteri.

PASAL 19

Ketentuan mengenai tata kerja Depanas diatur lebih lanjut oleh Ketua Depenas.

BAGIAN KELIMA PEMBIAYAAN

PASAL 20

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Depenas dibebankan kepada Anggaran Belanja instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB III

DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI

BAGIAN PERTAMA TUGAS

PASAL 21

Depeprov bertugas :

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka :
 - 1) penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP);
 - 2) penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dan Upah Minimum

considerations in order to formulate wage policies.

- (2) The Depenas shall meet at least once every 3 (three) months.

ARTICLE 18

The Depenas shall submit reports concerning the carrying out of its duty at least once a year to President through Minister.

ARTICLE 19

The provisions concerning the procedures of work of the Depenas shall be further regulated by the Chairperson of the Depenas.

FIFTH PART FINANCING

ARTICLE 20

All costs required for the carrying out of the duty of the Depenas shall be imposed on the Expenditure Budget of the Government agency responsible for labor affairs.

CHAPTER III

PROVINCIAL WAGE COUNCILS

FIRST PART DUTY

ARTICLE 21

The Depeprov has the duty:

- a. To provide suggestions and considerations to Governor in order to:
 - 1) Establish Provincial Minimum Wages (UMP);
 - 2) Establish District/ City Minimum Wages (UMK) and Sector-based

Sektoral (UMS);

- 3) penerapan sistem pengupahan di tingkat Provinsi.

- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

PASAL 22

Dalam melaksanakan tugasnya, Depeprov dapat bekerjasama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.

BAGIAN KEDUA

ORGANISASI

PARAGRAF 1

KEANGGOTAAN

PASAL 23

- (1) Keanggotaan Depeprov, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar.
- (2) Keanggotaan Depeprov dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1.
- (3) Keanggotaan Depeprov dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.
- (4) Keseluruhan anggota Depeprov sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berjumlah gasal.

PASAL 24

Susunan keanggotaan Depeprov terdiri dari :

- a. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah;
- b. Wakil Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar;

Minimum Wages (UMS);

- 3) Apply a wage system at provincial level.

- b. To prepare materials to formulate the development of the national wage system.

ARTICLE 22

In carrying out its duty, a Depeprov may work together with a government agency or a private agency and other related parties if considered necessary.

SECOND PART

ORGANIZATION

PARAGRAPH 1

MEMBERSHIP

ARTICLE 23

- (1) The membership of the Depeprov consists of constituents of the Government, Employers' Organization, Trade Unions/ Labor Unions, Universities, and Experts.
- (2) The ratio of the constituents of the Government, Employers' Organization, and Trade Unions/ Labor Unions at the Depeprov is 2 : 1 : 1.
- (3) The number of the Depeprov's members from Universities and Experts shall be adjusted to need.
- (4) The entire members of the Depenas as referred to under subsection (1) shall be in odd numbers.

ARTICLE 24

The membership of the Depeprov consists of:

- a. A chairperson doubling as a member from the Government constituent;
- b. A deputy chairperson doubling as a member from the university/ expert constituent;

- c. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. Anggota.

PARAGRAF 2
KESEKRETARIATAN

PASAL 25

- (1) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya, Depeprov dibantu oleh Sekretariat.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibentuk oleh Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PARAGRAF 3
KOMISI

PASAL 26

- (1) Apabila dipandang perlu, Depeprov dapat membentuk Komisi untuk melaksanakan tugas tertentu.
- (2) Keanggotaan Komisi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berasal dari Anggota Depeprov.
- (3) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan dan tata kerja Komisi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut oleh Ketua Depaprov.

- c. A Secretary doubling as a member from the Government constituent that represents the Organizational Unit of the Provincial Government Organ responsible for labor affairs;
- d. Members.

PARAGRAPH 2
SECRETARIAT

ARTICLE 25

- (1) To support and help facilitate the Depeprov in carrying out its duty, the Depeprov shall be assisted by a Secretariat.
- (2) The Secretariat as referred to under subsection (1) shall be established by Governor according to the provisions of applicable laws and regulations.

PARAGRAPH 3
COMMISSIONS

ARTICLE 26

- (1) If considered necessary, a Depeprov may establish a Commission to carry out a certain duty.
- (2) The members of the Commission as referred to under subsection (1) shall come from the members of the Depeprov.
- (3) Provisions concerning the membership lineup and the procedures of work of the Commission as referred to under subsection (1) and subsection (2) shall be further regulated by the Chairperson the Depeprov.

BAGIAN KETIGA
PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN

PASAL 27

Anggota Depeprov diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

PASAL 28

Untuk dapat diangkat menjadi anggota Depeprov, calon anggota harus memenuhi persyaratan :

- a. warga Negara Indonesia;
- b. berpendidikan paling rendah lulus Strata-1 (S-1);
- c. memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

PASAL 29

Anggota Depeprov diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

PASAL 30

- (1) Calon anggota Depeprov dari unsur pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi terkait kepada Gubernur.
- (2) Calon anggota Depeprov dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang bersifat tripartit.

THIRD PART
APPOINTMENT AND DISMISSAL

ARTICLE 27

A Depeprov member shall be appointed and dismissed by Governor upon the proposal of the Leadership of the Organizational Unit of the Provincial Government Organ responsible for labor affairs.

ARTICLE 28

In order to be eligible to be appointed as a Depeprov member, a prospective member must fulfill the following requirements:

- a. an Indonesian citizen;
- b. lowest education shall be [that he/ she has passed the exams required to earn] the Strata-1 (S-1) degree;
- c. have experience or knowledge in the field of wage and human resources development.

ARTICLE 29

A Depeprov member shall be appointed for one term of office for 3 (three) years and may be re-appointed for the next one term of office.

ARTICLE 30

- (1) A prospective Depeprov member from the Government constituent as referred to under subsection (1) of Article 23 shall be proposed by the Leadership of the Organizational Unit of the related Provincial Government Organ to Governor.
- (2) A prospective Depeprov member from the trade union/ labor union constituent shall be appointed by the trade union/ labor union that fulfills the requirements of representativity to sit in a tripartite labor

- (3) Ketentuan mengenai keterwakilan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.
- (4) Calon anggota Depeprov dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Calon anggota Depeprov dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar ditunjuk oleh Gubernur.
- (6) Tata cara pengusulan keanggotaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5) diatur lebih lanjut oleh Gubernur.

PASAL 31

Selain karena berakhirnya masa jabatan, Anggota Depeprov diberhentikan apabila yang bersangkutan :

- a. mengundurkan diri; atau
- b. selama 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat menjalankan tugasnya; atau
- c. dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

PASAL 32

Penggantian anggota Depeprov yang diberhentikan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kepada Gubernur setelah menerima usulan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

institution.

- (3) Provisions concerning the representativity of the Trade Union/ Labor Union constituent as referred to under subsection (2) shall be further regulated [specified] by Minister.
- (4) A prospective Depeprov member from the employers' organization constituent shall be appointed and agreed upon from and by the employers' organization that fulfills the requirements [for that] according to applicable provisions.
- (5) Prospective Depeprov members from the University and Expert constituent shall be appointed by Governor.
- (6) Procedures for proposing a member as referred to under subsection (1), subsection (2), subsection (4), and subsection (5) shall be further regulated by Governor.

ARTICLE 31

Apart from the expiration of his/ her term of office, a Depeprov member shall be dismissed if he/ she:

- a. resigns; or
- b. is unable to carry out his/her duty for 6(six) months in a row; or
- c. is punished because of having committed a felony after a *res judicata* decision [a decision with irreversible, permanent legal force] has been handed down.

ARTICLE 32

A replacement for a Depeprov member who has been dismissed for reasons as referred to under Article 31 shall be proposed by Leadership of the Organizational Unit of the Provincial Government Organ responsible for labor affairs to Governor after receiving proposals from the related organization or agency [that proposed the dismissed Depenas member].

PASAL 33

- (1) Dalam hal anggota Depeprov mengundurkan diri atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a, permintaan disampaikan oleh anggota yang bersangkutan kepada Gubernur dengan tembusan kepada organisasi atau instansi yang mengusulkan.
- (2) Organisasi atau instansi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengusulkan penggantian anggota kepada Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk diajukan kepada Gubernur.

BAGIAN KEEMPAT
TATA KERJA

PASAL 34

- (1) Pembahasan rumusan saran dan pertimbangan di Depeprov dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut :
 - a. unsur Pemerintah dan/atau unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Organisasi Pengusaha dan/atau unsur Perguruan Tinggi/Pakar menyiapkan bahan untuk dibahas dalam rapat Depeprov;
 - b. hasil pembahasan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dituangkan dalam bentuk pokok-pokok pikiran Depeprov;
 - c. pokok-pokok pikiran sebagaimana dimaksud dalam huruf b disampaikan kepada Pemerintah dalam bentuk rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan.
- (2) Depeprov bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 bulan.

ARTICLE 33

- (1) In the event of voluntary resignation of a Depeprov member as referred to under letter a of Article 31, the request for such resignation shall be submitted by the member in question to Governor with copies [sent] to the organization or agency that proposed him/her.
- (2) The organization or agency as referred to under subsection (1) shall propose a replacement to the Leadership of the Organizational Unit of the Provincial Government Organ responsible for labor affairs who shall forward the proposal to Governor.

FOURTH PART
PROCEDURES OF WORK

ARTICLE 34

- (1) Formulated proposals and considerations at the Depeprov shall be deliberated through the following phases:
 - a. The Government constituent and or the Trade Union/Labor Union constituent and or the Employers' Organization constituent and or the University/Expert constituent shall prepare materials for deliberation [or discussion] in Depeprov meetings;
 - b. The results of the deliberation as referred to under letter a shall be put in the form of the gist of Depeprov thoughts;
 - c. The gist of Depeprov thoughts as referred to under letter b shall be presented to the Government in the form of recommendations as suggestions and considerations in order to formulate wage policies.
- (2) The Depeprov shall meet at least once every 3 (three) months.

PASAL 35

Depeprov menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri.

PASAL 36

Ketentuan mengenai tata kerja Depeprov diatur lebih lanjut oleh Ketua Depeprov.

BAGIAN KELIMA
PEMBIAYAAN

PASAL 37

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Depeprov dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi.

BAB IV
DEWAN PENGUPAHAN
KABUPATEN/KOTA

BAGIAN PERTAMA
TUGAS

PASAL 38

Depepkab/Depeko bertugas :

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Wakilota dalam rangka :
 - 1) pengusulan Upah Minimum Kabupaen/ Kota (UMK) dan atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
 - 2) penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

ARTICLE 35

A Depeprov shall submit a report concerning the carrying out of its duty at least once a year to Governor with a copy of the report sent to Minister.

ARTICLE 36

Provisions concerning the procedures of work for Depeprov shall be further regulated by the Chairperson of Depeprov.

FIFTH PART
FINANCING

ARTICLE 37

All costs that are required for the carrying out of the duty of a Depeprov shall be imposed on the Revenue and Expenditure Budget of the Provincial Government.

CHAPTER IV
DISTRICT/ CITY WAGE
COUNCILS

FIRST PART
DUTY

ARTICLE 38

A Depepkab/Depeko has the duty:

- a. To provide suggestions and considerations to District Head/Mayor in order to:
 - 1) Propose District/City Minimum Wages (UMK) and or Sector-based District/ City Minimum Wages (UMSK);
 - 2) To apply a wage system at district/city level.
- b. To prepare materials for the formulation of the development of a national wage system.

PASAL 39

Dalam melaksanakan tugasnya, Depekab/Depeko dapat bekerjasama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.

BAGIAN KEDUA
ORGANISASI
PARAGRAF 1
KEANGGOTAAN

PASAL 40

- (1) Keanggotaan Depekab/Depeko, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar.
- (2) Keanggotaan Depekab/Depeko dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1.
- (3) Keanggotaan Depekab/Depeko dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.
- (4) Keseluruhan anggota Depekab/Depeko sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berjumlah ganjil.

PASAL 41

Susunan keanggotaan Depekab/Depeko terdiri dari :

- a. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah;
- b. Wakil Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar;
- c. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/ Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;

ARTICLE 39

In carrying out its duty, a Depekab/Depeko may work together with a government agency or a private agency and other related parties if considered necessary

SECOND PART
ORGANIZATION
PARAGRAPH 1
MEMBERSHIP

ARTICLE 40

- (1) The membership of the Depekab/Depeko consists of constituents of the Government, Employers' Organization, Trade Unions/ Labor Unions, Universities, and Experts.
- (2) The ratio of the constituents [representatives] of the Government, Employers' Organization, and Trade Unions/ Labor Unions at the Depekab/Depeko is 2 : 1 : 1.
- (3) The number of the Depekab/Depeko's members from Universities and Experts shall be adjusted to need.
- (4) The entire members of the Depekab/Depeko as referred to under subsection (1) shall be in odd numbers.

ARTICLE 41

The [structure of the] membership of Depekab/Depeko consists of:

- a. A Chairperson doubling as a member from the Government constituent;
- b. A Deputy Chairperson doubling as a member from the University/ Expert constituent;
- c. A Secretary doubling as a member from the Government constituent representing the Organizational Unit of District/ City Government Organ responsible for labor affairs;

d. Anggota.

PARAGRAF 2
KESEKRETARIATAN

PASAL 42

- (1) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya, Depekab/Depeko dibantu oleh Sekretariat.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibentuk oleh Bupati/Walikota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PARAGRAF 3
KOMISI

PASAL 43

- (1) Apabila dipandang perlu, Depekab/Depeko dapat membentuk Komisi untuk melaksanakan tugas tertentu.
- (2) Keanggotaan Komisi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berasal dari Anggota Depekab/Depeko.
- (3) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan dan tata kerja Komisi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut oleh Ketua Depekab/Depeko.

BAGIAN KETIGA
PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN

PASAL 44

Anggota Depekab/Depeko diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

d. Members.

PARAGRAPH 2
SECRETARIAT

ARTICLE 42

- (1) In order to support and facilitate the carrying out of its duty, a Depekab/Depeko shall be assisted by a Secretariat.
- (2) The secretariat as referred to under subsection (1) shall be established by District Head/Mayor in accordance with the provisions of applicable laws and regulations.

PARAGRAPH 3
COMMISSIONS

ARTICLE 43

- (1) If considered necessary, a Depekab/Depeko may establish a Commission to carry out a certain duty.
- (2) The members of the Commission as referred to under subsection (1) shall come from the members of the Depekab/Depeko.
- (3) Provisions concerning the membership lineup and the procedures of work of the Commission as referred to under subsection (1) and subsection (2) shall be further regulated by the Chairperson of Depekab/Depeko.

THIRD PART
APPOINTMENT AND DISMISSAL

ARTICLE 44

A Depekab/Depeko member shall be appointed and dismissed by District Head/ Mayor upon the proposal of the Leadership of the Organizational Unit of District/ City Government Organ responsible for labor affairs.

PASAL 45

Untuk dapat diangkat menjadi anggota Depekab/Depeko, calon anggota harus memenuhi persyaratan :

- a. warga negara Indonesia;
- b. berpendidikan paling rendah lulus Diploma-3 (D-3);
- c. memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

PASAL 46

Anggota Depekab/Depeko diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

PASAL 47

- (1) Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota.
- (2) Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang bersifat tripartit.
- (3) Ketentuan mengenai keterwakilan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.
- (4) Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.

ARTICLE 45

In order to be eligible for becoming a member of a Depekab/Depeko, a prospective member must fulfill the following requirements:

- a. an Indonesian citizen;
- b. lowest education shall be the Strata-1 (S-1) degree;
- c. have experience or knowledge in the field of wage and human resources development.

ARTICLE 46

A Depekab/Depeko member shall be appointed for one term of office [that lasts] for 3 (three) years and may be re-appointed for the next one term of office.

ARTICLE 47

- (1) A prospective Depekab/Depeko member from the government constituent as referred to under subsection (1) of Article 40 shall be proposed by the Leadership of the Organizational Unit of the District/ City Government Organ to District Head/ Mayor.
- (2) A prospective Depekab/Depeko member from the trade union/ labor union constituent shall be appointed by the Trade Union/ Labor Union that fulfills the requirements of representativity to sit in a tripartite labor institution.
- (3) Provisions concerning the representativity of the Trade Union/ Labor Union as referred to under subsection (2) shall be further regulated [specified] by Minister.
- (4) A prospective Depekab/Depeko member from the employers' organization constituent shall be appointed and agreed upon from and by the employers' organization that fulfills the requirements [for that] according to

- (5) Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar ditunjuk oleh Bupati/Walikota.
- (6) Tata cara pengusulan keanggotaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan ayat (5) diatur lebih lanjut oleh Bupati/Walikota.

PASAL 48

Selain karena berakhirnya masa jabatan, Anggota Depekab/Depeko diberhentikan apabila yang bersangkutan :

- a. mengundurkan diri; atau
- b. selama 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat menjalankan tugasnya; atau
- c. dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

PASAL 49

Penggantian anggota Depekab/Depeko yang diberhentikan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/ Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kepada Bupati/Walikota setelah menerima usulan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

PASAL 50

- (1) Dalam hal anggota Depekab/Depeko mengundurkan diri atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf a, permintaan disampaikan oleh anggota yang bersangkutan kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada organisasi atau instansi yang mengusulkan.

applicable provisions.

- (5) A prospective Depekab/Depeko member from the University and Expert constituent shall be appointed by District Head/ Mayor.
- (6) Procedures for proposing a member as referred to under subsection (1), subsection (2), subsection (4), and subsection (5) shall be further regulated [specified] by District Head/ Mayor.

ARTICLE 48

Apart from the expiration of his/ her term of office, a Depekab/Depeko member shall be dismissed if he/ she:

- a. resigns; or
- b. is unable to carry out his/ her duty for 6(six) months in a row; or
- c. is punished because of having committed a felony after a *res judicata* decision [a decision with irreversible, permanent legal force] has been handed down.

ARTICLE 49

A replacement for a Depekab/Depeko member who has been dismissed because of reasons as referred to under Article 48 shall be proposed by the Leadership of the Organizational Unit of the District/ City Government Organ responsible for labor affairs to District Head/ Mayor after receiving proposals from the related organization or agency.

ARTICLE 50

- (1) In the event of voluntary resignation of a Depekab/Depeko member as referred to under letter a of Article 48, the request for such resignation shall be submitted by the resigning member to District Head/ Mayor with a copy sent to the organization or agency that proposed [him/ her].

- (2) Organisasi atau instansi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengusulkan penggantian anggota kepada Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk diajukan kepada Bupati/Walikota.

BAGIAN KEEMPAT
TATA KERJA

PASAL 51

- (1) Pembahasan rumusan saran dan pertimbangan di Depekab/Depeko dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:
- a. Unsur Pemerintah dan/atau unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Organisasi Pengusaha dan/atau unsur Perguruan Tinggi/Pakar menyiapkan bahan untuk dibahas dalam rapat Depekab/Depeko;
 - b. Hasil pembahasan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dituangkan dalam bentuk pokok-pokok pikiran Depekab/Depeko;
 - c. Pokok-pokok pikiran sebagaimana dimaksud dalam huruf b disampaikan kepada Pemerintah dalam bentuk rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan.
- (2) Depekab/Depeko bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 bulan.

PASAL 52

Depekab/Depeko menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Gubernur dan Menteri.

- (2) The organization or agency as referred to under subsection (1) shall propose a replacement for the member to the Leadership of the Organizational Unit of the District/ City Government Organ responsible for labor affairs who shall forward the proposal to District Head/ Mayor.

FOURTH PART
PROCEDURES OF WORK

ARTICLE 51

Formulated proposals and considerations at the Depekab/Depeko shall be deliberated through the following phases:

- a. The Government constituent and or the Trade Union/ Labor Union constituent and or the Employers' Organization constituent and or the University/ Expert constituent shall prepare materials for deliberation in Depekab/Depeko meetings;
 - b. The results of the deliberation as referred to under letter a shall be put in the form of the gist of Depekab/Depeko thoughts;
 - c. The gist of Depekab/Depeko thoughts as referred to under letter b shall be presented to the Government in the form of recommendations as suggestions and considerations in order to formulate wage policies.
- (2) The Depekab/Depeko shall meet at least once every 3 (three) months.

ARTICLE 52

A Depekab/Depeko shall submit a report on the carrying out of its duty at least once a year to District Head/ Mayor with copies sent to Governor and Minister.

PASAL 53

Ketentuan mengenai tata kerja Depekab/Depeko diatur lebih lanjut oleh Ketua Depekab/Depeko.

BAGIAN KELIMA
PEMBIAYAAN

PASAL 54

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Depekab/Depeko dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

PASAL 55

Dengan ditetapkannya Keputusan Presiden ini, maka Keputusan Presiden Nomor 58 Tahun 1969 tentang Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, dinyatakan tidak berlaku.

PASAL 56

Keputusan Presiden ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 18 Oktober 2004

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

ARTICLE 53

Provisions concerning the procedures of work of Depekab/Depeko shall be regulated [specified] further by the Chairperson of Depekab/Depeko.

FIFTH PART
FINANCING

ARTICLE 54

All costs required for the carrying out of the duty of Depekab/Depeko shall be imposed on the Revenue and Expenditure Budget of the District/City government.

CHAPTER V
CLOSING PARAGRAPHS

ARTICLE 55

With the adoption of this Presidential Decision, Presidential Decision Number 58 of the Year 1969 concerning the National Wage Research Council is herewith declared not applicable.

ARTICLE 56

This Presidential Decision shall start to come into force upon the date of its adoption.

Adopted in Jakarta
On October 18, 2004

THE PRESIDENT
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 231/MEN/2003
TENTANG
TATA CARA PENANGGUHAN
PELAKSANAAN UPAH MINIMUM

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 231/MEN/2003
CONCERNING
PROCEDURES FOR POSTPONING THE
APPLICATION OF MINIMUM WAGES

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER
OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 90 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (2) and subsection (3) of Article 90 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to make a regulation on the procedures for postponing the application of minimum wages;
- b. That for the consideration in letter a above, a Ministerial Decision is required;

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara

- a. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951

- Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 171 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2153);
 3. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 4. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
 5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54);
 8. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.
- Number 4);
 - b. Act Number 80 Year 1957 concerning the Adoption of the Convention of the International Labor Organization Number 100 concerning Equal Pay for Men and Women for Work of Equal Value (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1957 Number 171, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 2153);
 - c. Act Number 7 Year 1981 concerning Obligatory Manpower Report in Enterprise (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1981 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3201);
 - d. Act Number 22 Year 1999 concerning Regional Governments (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 60, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3839);
 - e. Act Number 21 Year 2000 concerning Trade Union/ Labor Union (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 131, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3989);
 - f. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
 - g. Government Regulation Number 25 Year 2000 concerning the Authority of The Government and the Authority of Provinces as Autonomous Regions (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 54);
 - h. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Juli 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 9 Oktober 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG TATA CARA
PENANGGUHAN PELAKSANAAN UPAH
MINIMUM

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on July 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on October 9, 2003.

DECIDING:

To Stipulate:

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING THE PROCEDURES FOR
POSTPONING THE APPLICATION
MINIMUM WAGES

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Upah minimum adalah upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. 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.
4. 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.

PASAL 2

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.
- (2) Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply

1. Minimum wage shall refer to minimum wages stipulated by governors.
2. A worker/a laborer shall refer to every person who works for a wage or other forms of remuneration.
3. An entrepreneur shall be defined as:
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it.
 - c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
4. A trade union/labor union shall be defined as an organization that is formed from, by and for workers/laborers either within an enterprise or outside of an enterprise, which is free, open, independent, democratic, and responsible in order to strive for, defend and protect the rights and interests of the worker/laborer and increase the welfare of the worker/laborer and their families.

ARTICLE 2

- (1) Entrepreneurs are prohibited from paying their workers' wages that are lower than minimum wages.
- (2) Entrepreneurs who cannot afford to pay minimum wages may apply for a permission to postpone compliance with the regulation to pay minimum wages.

PASAL 3

- (1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
- (2) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
- (3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (4) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (5) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) 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 perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud

ARTICLE 3

- (1) Application for a permission to postpone minimum wages as referred to under subsection (2) of Article 2 shall be submitted to the governor via the provincial government agency responsible for manpower affairs within a period of no later than 10 (ten) days before the date of minimum wage shall officially take effect.
- (2) The application for a permission to postpone minimum wages as referred to under subsection (1) shall be made based on the written agreement between the entrepreneur and the workers/laborers or registered trade unions/labor unions.
- (3) If there is only 1 (one) trade union/ labor union at the enterprise that has member of more than 50% of the total workers in the enterprise, then it can represent the workers/ laborers in negotiation to agree on the postponement as referred to under subsection (2).
- (4) If there is more than 1 (one) trade union/ labor union at the enterprise, the trade union/ labor union that has the right to represent the enterprise's entire workforce in negotiations on the postponement as referred to under subsection (2) shall be the one whose membership covers more than 50% of the enterprise's entire workers.
- (5) If the requirement stipulated under subsection (4) is not fulfilled, all the trade unions/ labor unions at the enterprise may establish a coalition in order to have more than 50% of the enterprise's entire workers represented in the coalition to enable it to negotiate on the postponement as referred to under subsection (2).
- (6) If the requirement stipulated under subsection (4) or subsection (5) is not

dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja/serikat buruh.

- (7) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.
- (8) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.

PASAL 4

- (1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan :
 - a. naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan;
 - b. laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. salinan akte pendirian perusahaan;
 - d. data upah menurut jabatan pekerja/buruh;
 - e. jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;
 - f. perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta

fulfilled, the workers/laborers and the trade unions/ labor unions at the enterprise shall jointly establish a collective negotiation team; the membership composition of the team's constituents shall be determined proportionally on the basis of the number of workers/ laborers and the membership of each trade union/ labor union.

- (7) If there is no trade union/labor union at the enterprise, the negotiation to make an agreement on the postponement of minimum wages shall be carried out between the entrepreneur and representative of workers/laborers who are mandated to represent more than 50% of those who receive minimum wages at the enterprise.
- (8) A written agreement as referred to under subsection (2) shall be made through in-depth, honest and open negotiations.

ARTICLE 4

- (1) The application for a permission to postpone minimum wages shall be enclosed with:
 - a. The original text of the written agreement between the entrepreneur and the trade union/labor union or the worker/ laborer of the enterprise.
 - b. Financial reports of the enterprise, consisting of balance sheet, income and loss statement and explanations for the last two years.
 - c. A copy of the deed of establishment of the enterprise;
 - d. Data on wages grouped according to the occupation of the worker/laborer;
 - e. The total number of the enterprise's workforce and the number of workers/laborers whose payment of minimum wages will be postponed;
 - f. The enterprise's production and

rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;

- (2) Dalam hal perusahaan berbadan hukum laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus sudah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila diperlukan Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.
- (4) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.

PASAL 5

- (1) Persetujuan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) ditetapkan oleh Gubernur untuk jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan :
 - a. membayar upah minimum sesuai upah minimum yang lama, atau;
 - b. membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tetapi lebih rendah dari upah minimum baru, atau;
 - c. menaikkan upah minimum secara bertahap.
- (3) Setelah berakhirnya izin penangguhan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru.

marketing developments for the last two years and production and marketing plans for the next two years;

- (2) If the enterprise is a legal entity, the financial reports of the enterprise as referred to under point b of subsection (1) must have already been audited by a public accountant.
- (3) On the basis of the application as referred to under subsection (1), if needed, the governor may require a public accountant to examine the financial situation in order to prove that the enterprise is, financially unable to pay minimum wages.
- (4) On the basis of the application as referred to under subsection (1), the governor shall decide whether to reject or to accept the application for a permission to postpone minimum wages after receiving recommendations and considerations from the Provincial Wage Council.

ARTICLE 5

- (1) The approval for postponement as referred to under subsection (3) Article 4 shall be granted by the Governor for a period of no longer than 12 (twelve) months.
- (2) The postponement as referred to under subsection (1) shall be given on the condition that:
 - a. The entrepreneur continues to pay minimum wages according to the old minimum wage rate, or;
 - b. The entrepreneur pays minimum wages that are higher than the old rate but lower than the new rate, or;
 - c. The entrepreneur increases minimum wages gradually
- (3) After the permission expires, the entrepreneur is under an obligation to pay minimum wages according to the new rate.

PASAL 6

- (1) Penolakan atau persetujuan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha, diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan terhitung sejak diterimanya permohonan penangguhan secara lengkap oleh Gubernur.
- (2) Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakhir dan belum ada keputusan dari Gubernur, permohonan penangguhan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), maka permohonan penangguhan dianggap telah disetujui.

PASAL 7

- (1) Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, pengusaha yang bersangkutan tetap membayar upah sebesar upah yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal permohonan penangguhan ditolak Gubernur, maka upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.

PASAL 8

Dengan ditetapkannya keputusan ini, maka segala peraturan perundang-undangan yang bertentangan dengan keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 9

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

ARTICLE 6

- (1) The entrepreneur shall be notified of the rejection or the acceptance of the application for a permission to postpone minimum wage within a period of no longer than 1 (one) month after the governor receives the application.
- (2) If the period as referred to under subsection (1) is over and yet there is no decision issued by the governor, the application shall be considered to have been accepted and approved provided if it has met the requirements as referred to under subsection (1) of Article 4.

ARTICLE 7

- (1) As long as an entrepreneur's application for the postponement is still in process, the entrepreneur in question shall continue to pay his/ her workers according to the amount they usually receive.
- (2) If the governor turns down the application, the affected entrepreneur shall pay his/ her workers/ laborers minimum wages that are at least the same as the applicable minimum wages starting from the date on which a new minimum wage rate shall take effect.

ARTICLE 8

With the issuance of this Decision, all laws and regulations contravene with this decision shall be declared no longer valid.

ARTICLE 9

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 232/MEN/2003
TENTANG
AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA
YANG TIDAK SAH

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 232/ MEN/ 2003
CONCERNING
THE LEGAL CONSEQUENCES OF
ILLEGAL STRIKE

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 142 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diatur akibat hukum mogok kerja yang tidak sah;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (2) of Article 142 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to make a regulation on the legal consequences of illegal strike;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is;

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG AKIBAT HUKUM
MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH

2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING:

To Stipulate:

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING THE LEGAL
CONSEQUENCES OF ILLEGAL STRIKE

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. 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 diluar wilayah Indonesia.
4. 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.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Strike is an action that is planned and performed together by workers/laborers and/or by trade unions/labor unions in order to stop or slower work.
2. A worker/a laborer shall refer to every person who works for a wage or other forms of remuneration.
3. An entrepreneur shall be defined as
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it.
 - c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
4. An enterprise shall refer to
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/laborers by paying them wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them wages or other forms of remuneration.

PASAL 2

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

PASAL 3

Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PASAL 4

Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.

PASAL 5

Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan

ARTICLE 2

Strike is a basic right of workers/laborers and/or trade unions/labor unions that is carried out legally, orderly, and peacefully as a consequence of failed negotiations.

ARTICLE 3

Strike becomes illegal if it is carried out

- a. Not as a result of failed negotiations; and/or
- b. Without any notification given to the entrepreneur and the government agency responsible for manpower affairs; and/or
- c. With a notification but the notification is given less than 7 (seven) days prior to the strike; and/or
- d. With a notification but the contents of the notification do not accord with point a, point b, point c, and point d of subsection (2) of Article 140 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower.

ARTICLE 4

Failed negotiations as referred to under point a of Article 3 shall refer to the reaching of no agreement to settle industrial relations disputes because the entrepreneur is unwilling to negotiate even though the trade union/labor union or the worker/ laborer has submitted a written request for negotiation twice within a period of 14 (fourteen) workdays or because the negotiations lead to a deadlock and this is declared by both sides in the negotiation minutes.

ARTICLE 5

Strike performed by workers/laborers who are on duty at enterprises that cater to the interest of the general public and/or at enterprises whose

jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah.

PASAL 6

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

PASAL 7

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

PASAL 8

Keputusan Menteri ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

activities would endanger the safety of human life if discontinued shall be classified as illegal strike.

ARTICLE 6

- (1) A strike that is performed illegally as referred to under Article 3 shall be classified under the 'absent' category.
- (2) Within a period of 7 (seven) days the entrepreneur shall make a proper and written call twice successively to workers/ laborers participating in the illegal strike as referred to under subsection (1) to come back to work.
- (3) Workers/ laborers who do not respond as referred to under subsection (2) shall be considered to have resigned.

ARTICLE 7

- (1) A strike that is performed illegally as referred to under Article 5 shall be classified under the 'absent' category.
- (2) If the strike that is performed illegally as referred to under subsection (1) causes the loss of human life as a result of the discontinuation of jobs that should have been performed uninterruptedly, the illegal strike shall be classified as a serious or major offence.

ARTICLE 8

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

Stipulated in Jakarta
On October 31, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: KEP. 255/MEN/2003
TENTANG
TATA CARA PEMBENTUKAN DAN
SUSUNAN KEANGGOTAAN
LEMBAGA KERJASAMA
BIPARTIT

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 255/MEN/2003
CONCERNING
PROCEDURES FOR ESTABLISHING A
BIPARTITE COOPERATION
INSTITUTION AND ITS
MEMBERSHIP STRUCTURE

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Menimbang :

Considering:

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 106 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perlu ditetapkan tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- a. That in order to implement subsection (4) of Article 106 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to determine procedures for establishing a bipartite cooperation institution and the structure of its membership;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

Mengingat :

In view of:

1. Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

1. Act Number 21 Year 2000 concerning Trade/ Labor Unions (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 121;

2000 Nomor 121; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG TATA CARA
PEMBENTUKAN DAN SUSUNAN
KEANGGOTAAN LEMBAGA KERJASAMA
BIPARTIT**

Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3989);

2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39; Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on August 31, 2003;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on September 25, 2003.

DECIDING:

To stipulate:

**THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING PROCEDURES FOR
ESTABLISHING A BIPARTITE
COOPERATION INSTITUTION AND ITS
MEMBERSHIP STRUCTURE**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Lembaga kerjasama bipartit yang selanjutnya disebut LKS 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 di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
2. 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.
3. 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

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Bipartite cooperation institutions, hereinafter shall be referred to as Bipartite Institutions, are communications and consultation forums on matters pertaining to industrial relations in an enterprise whose membership consists of employers and trade/labor unions which have been registered with government agencies responsible for manpower affairs or workers/laborers' representatives.
2. An entrepreneur shall be defined as:
 - a. An individual, a partnership or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it.
 - c. An individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
3. An enterprise shall refer to
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/laborers by paying them wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.
6. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II FUNGSI DAN TUGAS

PASAL 2

Fungsi LKS Bipartit adalah :

- a. sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh pada tingkat perusahaan;
- b. sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.

PASAL 3

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 LKS Bipartit mempunyai tugas :

wages or other forms of remuneration.

4. A worker/a laborer shall refer to every person who works for a wage or other forms of remuneration.
5. A trade union/labor union shall be defined as an organization that is formed from, by and for workers/laborers either within an enterprise or outside of an enterprise, which is free, open, independent, democratic, and responsible in order to strive for, defend and protect the rights and interests of the worker/laborer and increase the welfare of the worker/laborer and their families.
6. Minister shall refer to Minister of Manpower and Transmigration.

CHAPTER II FUNCTIONS AND DUTIES

ARTICLE 2

A bipartite institution shall function:

- a. As communications, consultation and deliberation forum between an entrepreneur and representatives of trade unions/labor unions or representatives of workers/laborers at enterprise level;
- b. As a forum to discuss industrial-relations problems in an enterprise in order to increase workers/ laborers' productivity and welfare, which will ensure the continuation of the enterprise's business and to create an industrial peace in the workplace.

ARTICLE 3

In order to perform the functions as referred to under Article 2, a bipartite institution shall have the following duties:

- a. melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;
- b. mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha;
- c. melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan;
- d. menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijakan perusahaan;
- e. menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

- a. To meet periodically and/or at any times where necessary;
- b. To communicate the entrepreneur's policy and the worker/laborer's aspiration concerning the worker/laborer's welfare and the continuation of the enterprise's business;
- c. To enable early detection of, and to accommodate, industrial relations problems at the enterprise;
- d. To provide recommendations and considerations to the entrepreneur when it comes to the establishment of the enterprise's policy;
- e. To provide workers/laborers and/or trade unions/ labor unions with recommendations and opinions.

BAB III

TATA CARA PEMBENTUKAN

PASAL 4

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.
- (2) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibentuk oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh.

PASAL 5

Anggota LKS Bipartit dari unsur pekerja/buruh ditentukan sebagai berikut:

1. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan semua pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh tersebut, maka secara otomatis pengurus serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam LKS

CHAPTER III

ESTABLISHMENT PROCEDURES

ARTICLE 4

- (1) Every enterprise that employs 50 (fifty) workers/laborers or more is under an obligation to establish a bipartite institution.
- (2) The bipartite institution as referred to under subsection (1) shall be established by the representatives of the entrepreneur and of the worker/ laborer.

ARTICLE 5

Members of a bipartite institution from the representative of workers/laborers shall be appointed as follows:

1. If there is only one trade union/labor union at the enterprise and all the workers/laborers of the enterprise are members of this sole trade union/labor union, then the trade union/ labor union's officials shall

Bipartit.

2. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis.
3. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan seluruh pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah wakil masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang perwakilannya ditentukan secara proporsional.
4. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.
5. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh, menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit secara proporsional dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

PASAL 6

Pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 melaksanakan pertemuan untuk :

automatically appoint their representatives in the bipartite institution.

2. If there is no trade union/labor union at the enterprise, all the workers/laborers of the enterprise shall democratically elect their representatives in the bipartite institution.
3. If there is more than 1 (one) trade union/labor union at the enterprise and all the workers/laborers of the enterprise are members of any of these unions, then the representatives of each trade union/labor union at the enterprise shall proportionally represented in the bipartite institution.
4. If there is only 1 (one) trade union/labor union at the enterprise but not all the workers/laborers of the enterprise are members of this sole union, then the relevant trade union/labor union shall appoint its representatives in the bipartite institution and the workers/laborers who are not members of the union shall also appoint their own representatives through a democratic election to represent them in the bipartite institution.
5. If there is more than 1 (one) trade union/labor union at the enterprise and yet there are workers/laborers of the enterprise who are not members of any of the unions, then each trade union/labor union shall be proportionally represented in the bipartite institution and the workers/laborers who are not members of any of the unions, shall also be represented in the bipartite institution by their own representatives whom they shall elect democratically.

ARTICLE 6

The entrepreneur and the representatives of the trade union/ labor union or representatives of the worker/laborer as referred to under Article 5 shall meet to:

- a. membentuk LKS Bipartit;
- b. menetapkan anggota LKS Bipartit.

PASAL 7

Tata cara pembentukan LKS Bipartit dilaksanakan sebagai berikut:

- a. pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- b. anggota lembaga sebagaimana dimaksud dalam huruf a menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS Bipartit;
- c. pembentukan dan susunan pengurus LKS Bipartit dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh di perusahaan.

PASAL 8

- (1) LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (2) Untuk dapat dicatat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengurus LKS Bipartit menyampaikan pemberitahuan tertulis baik langsung maupun tidak langsung dengan dilampiri berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat perusahaan.

- a. Establish a bipartite institution;
- b. Determine the members of the bipartite institution.

ARTICLE 7

Procedures for establishing a bipartite cooperation institution shall be as follows:

- a. The entrepreneur and the representatives of the trade union/labor union and/or representatives of the worker/laborer shall meet to engage in deliberations in order to establish a bipartite institution, to appoint and to install members of the bipartite institution at the enterprise as referred to under Article 6;
- b. Members of the institution as referred to under subsection (a) shall agree on and determine the structure of the bipartite institution's officials;
- c. The establishment and the structure of the bipartite institution's officials shall be recorded in an official report which shall be signed by the entrepreneur and representatives of the trade union/ labor union or representatives of the worker/ laborer at the enterprise.

ARTICLE 8

- (1) The newly established bipartite cooperation institution must be registered with a government agency responsible for labor affairs in the district/city where it is established within a period of no longer than 14 (fourteen) working days after its establishment.
- (2) In order to be registered with the government agency as referred to under subsection (1), the institution's officials shall submit, either directly or indirectly, a written notification of the bipartite institution's establishment

- (3) Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberikan nomor bukti pencatatan.

BAB V KEANGGOTAAN

PASAL 9

Keanggotaan LKS Bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh dengan komposisi perbandingan 1 : 1 yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dengan ketentuan paling sedikit 6 (enam) orang dan paling banyak 20 (dua puluh) orang.

PASAL 10

- (1) Susunan pengurus LKS Bipartit sekurang-kurangnya terdiri dari seorang ketua, seorang sekretaris dan anggota.
- (2) Jabatan ketua LKS Bipartit dapat dijabat secara bergantian antara wakil pengusaha dan wakil pekerja/buruh.

PASAL 11

- (1) Masa kerja keanggotaan LKS Bipartit 2 (dua) tahun.
- (2) Pergantian keanggotaan LKS Bipartit sebelum berakhirnya masa jabatan dapat dilakukan atas usul dari unsur yang diwakilinya.

and with the attachment of official report on its establishment, the structure of its officials and the address of the enterprise.

- (3) Within a period of no later than 7 (seven) days after receiving the notification of the bipartite institution's establishment, the government agency responsible for labor affairs shall issue a registration proof number.

CHAPTER V MEMBERSHIP

ARTICLE 9

Membership of a bipartite institution shall have representatives of the entrepreneur and representatives of the worker/laborer with a ratio of 1 to 1, the number of which shall be adjustable according to needs provided that the minimum number of members shall not be less than 6 (six) persons and the maximum number shall not exceed 20 (twenty) persons.

ARTICLE 10

- (1) At the minimum, the bipartite institution shall have a structure of officials comprising of a chairperson, a secretary and members.
- (2) A representative of the entrepreneur and a representative of the worker/laborer may hold the position of the chairperson of the bipartite institution in rotation.

ARTICLE 11

- (1) A member of the institution shall hold office for 2 (two) years.
- (2) A member of the institution may be replaced before his or her office comes to an end if such is proposed by the constituent that he or she represents.

- (3) Pergantian keanggotaan LKS Bipartit diberitahukan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

PASAL 12

Masa jabatan keanggotaan LKS Bipartit berakhir apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. mutasi atau keluar dari perusahaan;
- d. mengundurkan diri sebagai anggota lembaga;
- e. diganti atas usul dari unsur yang diwakilinya;
- d. sebab-sebab lain yang menghalangi tugas-tugas dalam keanggotaan lembaga.

BAB VI

MEKANISME KERJA

PASAL 13

- (1) LKS Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu.
- (3) Materi pertemuan dapat berasal dari unsur pengusaha, unsur pekerja/buruh atau dari pengurus LKS Bipartit.
- (4) LKS Bipartit menetapkan dan membahas agenda pertemuan sesuai kebutuhan.
- (5) Hubungan kerja LKS Bipartit dengan lembaga lainnya di perusahaan bersifat koordinatif, konsultatif, dan komunikatif.

- (3) The replacement of a member of the institution by another person shall be reported to the government agency responsible for labor affairs in the district/city.

ARTICLE 12

The office of a member of the bipartite institution shall come to an end:

- a. If the member dies;
- b. If the member is transferred or the member does not work any longer for the enterprise;
- c. If the member resigns as the member of in the bipartite institution;
- d. If the constituent that the member represents proposes that the member should be replaced by another person;
- e. Because of other causes which prevent him/her from performing his/her membership duties in the institution.

CHAPTER VI

WORKING MECHANISM

ARTICLE 13

- (1) The bipartite institution shall meet at least once a month or at any times where such meeting is deemed necessary.
- (2) The materials of the meeting may come from the entrepreneur, the worker/ laborer or from the officials of the bipartite institution.
- (3) The bipartite institution shall determine and discuss the meeting agenda as the need arises.
- (4) The relations between the bipartite institution and other institutions at the enterprise shall be coordinative, consultative, and communicative in nature.

BAB VII P E M B I N A A N

PASAL 14

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota bersama dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh mengadakan pembinaan terhadap LKS Bipartit.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. sosialisasi kepada pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh dalam rangka pembentukan LKS Bipartit;
 - b. memberikan bimbingan dalam rangka pembentukan dan pengembangan LKS Bipartit.

BAB VIII PEMBIAYAAN DAN PELAPORAN

PASAL 15

Segala biaya yang diperlukan untuk pembentukan dan pelaksanaan kegiatan LKS Bipartit dibebankan kepada pengusaha.

PASAL 16

Kegiatan LKS Bipartit secara berkala setiap 6 (enam) bulan dilaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

ARTICLE VII DEVELOPMENT

ARTICLE 14

- (1) The government agency responsible for labor affairs in the district/city together with the employers' organizations and trade unions/labor unions shall make efforts to develop bipartite institutions.
- (2) The development of bipartite institutions as referred to under subsection (1) shall include:
 - a. Socialization to entrepreneurs and trade unions/labor unions or workers/laborers in the frame of its establishment;
 - b. Efforts to provide guidelines on how to establish and develop bipartite institutions.

CHAPTER VIII FINANCING AND REPORTING

ARTICLE 15

All the costs necessarily incurred in establishing the institution and carrying out the institution's activities shall be borne by the entrepreneur.

ARTICLE 16

The bipartite institution's activities shall be reported periodically every six months to the government agency responsible for labor affairs in the district/city.

BAB IX
P E N U T U P

PASAL 17

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-328/MEN/1986 tentang Lembaga Kerjasama Bipartit dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 18

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

CHAPTER IX
CLOSING PROVISIONS

ARTICLE 17

With the stipulation of this Decision of the Minister of Manpower and Transmigration, the Decision of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep-328/MEN/1986 concerning Bipartite Cooperation Institutions shall be declared no longer valid.

ARTICLE 18

This Ministerial Decision shall come into force upon the date of its stipulation.

Stipulated in Jakarta
On December 9, 2003

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 48/MEN/IV/2004
TENTANG
TATA CARA PEMBUATAN DAN
PENGESEHAN PERATURAN
PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN
DAN PENDAFTARAN PERJANJIAN
KERJA BERSAMA

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 115 dan Pasal 133 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

THE DECISION OF THE MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 48/MEN/IV/2004
CONCERNING
PROCEDURE FOR THE MAKING
AND LEGALIZATION OF
THE COMPANY REGULATIONS
AND PROCEDURE FOR
THE MAKING AND REGISTRATION
OF THE COLLECTIVE LABOR
AGREEMENT

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering :

- a. That in order to implement ArticleS 115 and 133 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to establish procedure for the Making and Legalization of the Company Regulations and Procedure for the Making and Registration of the Collective Labor Agreement;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
3. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3959);
7. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

In view of :

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply the Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);
2. Act No. 22 Year 1999 concerning Regional Governments (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 No. 60, Supplement to State Gazette No. 3839);
3. Act No. 21 Year 2000 concerning Trade Union (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 No. 131, Supplement to State Gazette No. 3989);
4. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
5. Act No.2 Year 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2004 No. 6, Supplement to State Gazette No. 4356);
6. Government Regulation Number 25 Year 2000 concerning the Authority of The Government and the Authority of Provinces as Autonomous Regions (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 54);
7. Presidential Decision Number 228/M Year 2001 concerning the Formation of the Gotong Royong Cabinet.

Memperhatikan:

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;
2. Hasil Sidang Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI TENTANG TATA
CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN
PERATURAN PERUSAHAAN SERTA
PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Observing :

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution on March 23, 2004;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution on March 23, 2004.

DECIDING:

To Stipulate:

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING PROCEDURE FOR THE
MAKING AND LEGALIZATION OF THE
COMPANY REGULATIONS AND
PROCEDURE FOR THE MAKING AND
REGISTRATION OF THE COLLECTIVE
LABOR MANAGEMENT

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
2. 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
3. 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.
4. 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

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Company Regulations is regulations made in writing by employer on conditions for employment and company's code of conduct.
2. Collective Labor Agreement is an agreement as a result of negotiations between one or more workers union(s) registered with the institution for manpower affairs and one or more employer(s) or group of employers on conditions for employment and rights and obligations of both parties.
3. Company is:
 - a. Any form or corporate bodies (legal entities or non-legal entities), owned by an individual, a partnership or a legal entity, private or state-owned, employing workers by paying salaries or any forms of payment for the services rendered;
 - b. Social activities and other business having managers employing persons by paying salaries and other forms of payment for services rendered.
4. Employer is:
 - a. An individual, partnership, or legal entity running self-owned corporation;
 - b. An individual, partnership, or legal entity, running a company owned by another party, individually;
 - c. An individual, partnership, or legal entity in Indonesia representing the company as mentioned in clauses a and b domiciled outside Indonesia.
5. Worker is a person working by receiving payment of salary or other form of payment

- miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
 5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 6. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 7. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II

TATA CARA PEMBUATAN PERATURAN PERUSAHAAN

PASAL 2

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
2. Isi dari peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan rincian pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
3. Dalam hal peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundangan maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih baik dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

for the services rendered

6. Workers Union is an organization of workers as set forth in Law No. 21/2000 on Workers Union.
7. Minister is the Minister of Labor and Transmigration.

CHAPTER II

PROCEDURE FOR THE MAKING OF COMPANY REGULATIONS

ARTICLE 2

- (1) An employer employing workers of at least 10 (ten) persons must prepare company regulations.
- (2) The content of the company regulations is conditions for employment that have not been set forth in the law in force and detail of enforcement of the laws in force.
- (3) In the case that the company regulations re-regulate the provisions of the laws in force, the re-regulated provisions must be better than those contained in the laws in force.

PASAL 3

1. Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dibuat dan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
2. Wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat tidak memberikan saran dan pertimbangan terhadap peraturan perusahaan yang diajukan oleh pengusaha.
3. Wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis mewakili dari setiap unit kerja yang ada di perusahaan.
4. Apabila di perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
5. Dalam hal di perusahaan sudah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh namun keanggotaannya tidak mewakili mayoritas pekerja/buruh di perusahaan tersebut, maka pengusaha selain memperhatikan saran dan pertimbangan dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus juga memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 4

1. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
2. Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat peraturan perusahaan induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat peraturan

ARTICLE 3

- (1) The company regulations as mentioned in Article 2 shall be made and arranged by the employer in observance of the recommendations and considerations of the workers' representative of the company.
- (2) The workers' representative as mentioned in paragraph (1) may not give recommendations and considerations on the company regulations submitted by the employer.
- (3) The workers' representative as mentioned in paragraph (1) shall be elected by workers based on democracy and shall represent every division of the company.
- (4) If a workers union has been established, the worker's representative as mentioned in paragraph (2) is the manager of the workers union.
- (5) In the case that workers union has been established but its members do not represent the majority number of workers in the company, the employer, other than observing the recommendations and considerations of the manager of workers union, must also consider the recommendations and considerations of the workers' representative not becoming member of the workers' union.

ARTICLE 4

- (1) A company may only have 1 (one) book of company regulations applicable for all workers in the company.
- (2) In the case that the company has branches, mother regulations applicable for all the branches shall be made. And, secondary company regulations applicable in every branch of the company may also be issued.

perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.

3. Peraturan perusahaan induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan peraturan perusahaan turunan memuat pelaksanaan peraturan perusahaan induk, yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.
4. Dalam hal peraturan perusahaan induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya peraturan perusahaan turunan di cabang perusahaan, maka selama peraturan perusahaan turunan belum disahkan, tetap berlaku peraturan perusahaan induk.
5. Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka peraturan perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan dengan memperhatikan ketentuan Pasal 3.

PASAL 5

Pembuatan peraturan perusahaan merupakan kewajiban dan menjadi tanggung jawab pengusaha, sedangkan masukan yang disampaikan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh bersifat saran dan pertimbangan, sehingga pembuatan peraturan perusahaan tidak dapat diperselisihkan.

PASAL 6

1. Pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan peraturan perusahaan kepada wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan saran dan pertimbangan.
2. Saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terhadap naskah rancangan peraturan

- (3) The mother regulations shall set forth provisions generally applicable in all braches of the company; and, the secondary regulations shall set forth the enforcement of the main regulations adjust to the condition of each branch of the company.
- (4) In the case that the main regulations have been applicable in the company, secondary regulations are also required for the branches; as long as the secondary regulations have not been ratified, the main regulations shall prevail.
- (5) In the case that there are several companies in a group and each company is an individual legal entity, company regulations shall be made by each company pursuant to the provisions of Article 3.

ARTICLE 5

The making of company regulations is the obligation and responsibility of employer whereas any inputs submitted by workers union and/or workers' representative shall be deemed as recommendations and considerations only so that the making of company regulations cannot be disputed.

ARTICLE 6

- (1) Employer must show draft of company regulations to the worker' representative or workers union for recommendations and considerations.
- (2) The recommendations of the workers' representative on the draft as mentioned in paragraph (1) must have been received by the employer within 14 (fourteen) working days

perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah diterima oleh pengusaha dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal diterimanya naskah rancangan peraturan perusahaan oleh wakil pekerja/buruh.

3. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh telah menyampaikan saran dan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka pengusaha memperhatikan saran dan pertimbangan serikat pekerja/serikat buruh dan atau wakil pekerja/buruh tersebut.
4. Apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh tidak memberikan saran dan pertimbangan, maka pengusaha dapat mengajukan pengesahan peraturan perusahaan disertai bukti bahwa pengusaha telah meminta saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

BAB III

PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN

PASAL 7

Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh :

1. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.
2. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu)

since date of receipt of the draft by the workers' representative.

- (3) In the case that the workers union or workers' representative submit recommendations and considerations as mentioned in paragraph (2), the employer shall observe the recommendations and considerations of the workers union and/or workers' representative.
- (4) If, within 14 (fourteen) working days as mentioned in paragraph (2), the workers' representative and /or workers union does not give any recommendations and considerations, the employer may submit the draft to be ratified accompanied with an evidence that the employer has requested the recommendations and considerations of the workers' representative and/or workers union.

CHAPTER III

RATIFICATION ON COMPANY REGULATIONS

ARTICLE 7

Ratification of the company regulations shall be done by:

1. The employer must submit a request for the ratification of company regulations to the officer as mentioned in Article 7.
2. Head of the institution for labor affairs in the Province for companies domiciled only in the Province for companies domiciled only in more than 1 (one) Regental/Municipal area in a Province;

Provinsi.

3. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi.

PASAL 8

1. Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
2. Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan melengkapi:
 - a. permohonan tertulis memuat :
 - a.1 nama dan alamat perusahaan;
 - a.2 nama pimpinan perusahaan;
 - a.3 wilayah operasi perusahaan;
 - a.4 status perusahaan;
 - a.5 jenis atau bidang usaha;
 - a.6 jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
 - a.7 status hubungan kerja;
 - a.8 upah tertinggi dan terendah;
 - a.9 nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada);
 - a.10 nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada);
 - a.11 masa berlakunya peraturan perusahaan; dan
 - a.12 pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa.
 - b. naskah peraturan perusahaan dibuat dalam rangkap 3 (tiga) yang telah ditandatangani oleh pengusaha;
 - c. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.
3. Pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam ayat

3. The Director General for the Development of Industrial Relations for companies domiciled in more than 1 (one) Province.

ARTICLE 8

- (1) The employer must submit a request for the ratification of company regulations to the officer as mentioned in Article 7.
- (2) The request for ratification as mentioned in paragraph (1) must be completed with:
 - a. Written request containing:
 - a.1 Company's name and address;
 - a.2 Name of Director of the company;
 - a.3 Company's areas of operation;
 - a.4 Status of the company;
 - a.5 Business;
 - a.6 Total number of workers classified based on sex;
 - a.7 Status of employment relation;
 - a.8 Highest and lowest salary;
 - a.9 Name and address of workers union (if any);
 - a.10 Register number of workers union (if any);
 - a.11 Validity of company regulations; and
 - a.12 Umpteenth ratification of company regulations.
 - b. Draft of company regulations in 3 (three) copies signed by the employer;
 - c. Evidence of request for recommendations and considerations from workers union and/or workers' representative (in the case that there are no workers union).
- (3) The officer responsible for labor affairs must inspect the completeness of the documents as mentioned in paragraph (2) and must inspect the materials of the company regulations submitted which must not be lower than the laws in force.

- (2) dan meneliti materi peraturan perusahaan yang diajukan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan yang berlaku.
4. Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 wajib mengesahkan peraturan perusahaan dengan menerbitkan surat keputusan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan pengesahan .
 5. Dalam hal pengajuan pengesahan peraturan perusahaan tidak memenuhi kelengkapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan/atau terdapat materi peraturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan perundangan, maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 mengembalikan secara tertulis permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada pengusaha dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya pengajuan permohonan pengesahan, untuk dilengkapi atau diperbaiki.
 6. Perusahaan wajib menyampaikan peraturan perusahaan yang telah dilengkapi dan/atau diperbaiki kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian peraturan perusahaan.
 7. Apabila pengusaha tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) maka perusahaan dapat dinyatakan tidak mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan, sehingga dapat dianggap belum memiliki peraturan perusahaan.
 8. Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
- (4) The officer as mentioned in Article 7 must ratify company regulations by issuing a decree within no more than 30 (thirty) working days from date of receipt of the request for ratification.
 - (5) In the case that the request is not completed with the documents as mentioned in paragraph (2) and/or there are materials in the company regulations which are in violation with the laws in force, the officer as mentioned in Article 7 must return the request in writing to the employer within a period not later than 7 (seven) working days since receipt of the request, to be completed or revised.
 - (6) The company must submit company regulations that have been completed and/or revised to the institution responsible for labor affairs within no more than 14 (fourteen) working days since date of receipt of the returned company regulations.
 - (7) If the employer does not comply with the provision of paragraph (5), it may be declared not submitting request for the ratification of company regulations so that it may be deemed as not having any company regulations.
 - (8) The company regulations shall come into force after being ratified by the officer as mentioned in Article 7.

PASAL 9

1. Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya tetap berlaku sampai ditanda tangannya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan yang baru.
2. Dalam hal di perusahaan telah dilakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tetapi belum mencapai kesepakatan, maka pengusaha wajib mengajukan permohonan pengesahan pembaharuan peraturan perusahaan.

PASAL 10

1. Dalam hal perusahaan akan mengadakan perubahan isi peraturan perusahaan dalam tenggang waktu masa berlakunya peraturan perusahaan, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.
2. Perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan kembali dari pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
3. Apabila perusahaan tidak mengajukan permohonan pengesahan perubahan peraturan perusahaan, maka perubahan itu dianggap tidak ada.

PASAL 11

1. Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya peraturan perusahaan, kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 untuk mendapat pengesahan.
2. Pengajuan pengesahan pembaharuan

ARTICLE 9

- (1) Provisions in the company regulations that have expired shall still be applicable until signing of a collective labor agreement or after ratification of new company regulations.
- (2) In the case that negotiations on the arrangement of collective labor agreement have been conducted but no consensus has been reached, the employer must file a request for the ratification of renewal of the company regulations.

ARTICLE 10

- (1) In the case that the company will arrange an amendment to the content of the company regulations within the valid of the company regulations within the validity of company regulations, such amendment must be based on a consensus between the employer and the workers union and/or workers' representative (if the company does not have workers union).
- (2) The amendment as mentioned in paragraph (1) must be able to acquire re-ratification from the officer as mentioned in Article 7.
- (3) If the company does not submit the request for ratification of the amendment, the amendment shall be deemed non-existent.

ARTICLE 11

- (1) The employer must submit request for renewal of company regulations within no more than 30 (thirty) working days prior to expiration of the company regulations to the officer as mentioned in Article 7 to be ratified.
- (2) The submission of the request as mentioned in paragraph (1) must fulfill the requirements

peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai ketentuan dalam Pasal 8 ayat (2).

3. Apabila dalam pembaharuan peraturan perusahaan terdapat perubahan materi dari peraturan perusahaan sebelumnya, maka perubahan materi tersebut harus didasarkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.

BAB IV

PERSYARATAN PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

PASAL 12

1. Perjanjian kerja bersama dirundingkan 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. Perundingan perjanjian kerja bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
3. Perundingan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.
4. Lamanya perundingan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

as set forth in Article 8 paragraph (2).

- (3) If the renewal consists of amendment to the materials of the previous company regulations, the amendment must be based on a consenses between the employer and the workers union and/or workers' representative (if the company doest not have workers union).

CHAPTER IV

REQUIREMENTS FOR THE MAKING OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

ARTICLE 12

- (1) Collective labor agreement must be negotiated by one or more workers unions registered with the institution for labor affairs with one or more employers.
- (2) The negotiation must be based on good faith and free intention of both parties.
- (3) The negotiation as mentioned in paragraphs (1) and (2) must be conducted amicably.
- (4) The time for the negotiation as mentioned in paragraph (1) shall be based on a consesus between the parties and shall be contained in negotiation rules.

PASAL 13

1. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
2. Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat perjanjian kerja bersama induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat perjanjian kerja bersama turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.
3. Perjanjian kerja bersama induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum diseluruh cabang perusahaan dan perjanjian kerja bersama turunan memuat pelaksanaan perjanjian kerja bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.
4. Dalam hal perjanjian kerja bersama induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya perjanjian kerja bersama turunan di cabang perusahaan, maka selama perjanjian kerja bersama turunan belum disepakati tetap berlaku perjanjian kerja bersama induk.

PASAL 14

Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka perjanjian kerja bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.

PASAL 15

Pengusaha harus melayani permintaan secara tertulis untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dari serikat pekerja/serikat buruh apabila:

- a. serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-undang Nomor 21

ARTICLE 13

- (1) In a company there must be only 1 (one) collective labor agreement applicable for all workers in the company.
- (2) In the case that the company has braches, a mother collective agreement applicable for all branches shall be made and secondary collective labor agreement must be applicable in the branches, respectively.
- (3) The mother collective labor agreement shall contain conditions generally applicable in all branches of the company and the secondary collective labor agreement shall contain the enforcement of the mother agreement adjusted to the conditions of the respective branch.
- (4) In the case that the mother agreement has agreement has been applicable in the company, but a secondary agreement is required in the branches, as long as the secondary agreement has not been agreed, the mother agreement shall prevail.

ARTICLE 14

In the case that there are several companies in a group and each company is a legal entity, a collective labor agreement shall be made and negotiated by the employer and workers union of each of the companies.

ARTICLE 15

The employer must serve the request in writing for negotiation of the collective labor agreement from the workers union if:

- a. The workers union has been registered pursuant to Law No. 21/2000 on Workers

- Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan peraturan pelaksanaannya; dan
- b. memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 119 dan Pasal 120 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PASAL 16

1. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, 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 pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
2. Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan wakil-wakil dari pekerja/buruh yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Panitia yang terbentuk sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mengumumkan tanggal pemungutan suara selambat-lambatnya 24 (dua puluh empat) hari sebelum tanggal pemungutan suara.
4. Panitia sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) memberitahukan tanggal pelaksanaan pemungutan suara kepada pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha, untuk menyaksikan pelaksanaan pemungutan suara.
5. Serikat pekerja/serikat buruh diberi kesempatan menjelaskan program pembuatan

- Union and its enforcement regulations; and
- b. Having complied with the conditions as set forth in Articles 119 and 120 of Law No. 13/2003 on Labor Affairs.

ARTICLE 16

- (1) In the case that there is 1 (one) workers union in a company but it does not have total members more than 50% (fifty percent) of total number of all workers in the company, the workers union may represent workers in the negotiation for the making of Collective Labor Agreement with the employer if the workers union has acquired support of more than 50% (fifty) percent of total number of all workers in the company through voting.
- (2) The voting as mentioned in paragraph (1) shall be arranged by a committee consisting of managers of workers union and representatives of workers being non-members of the workers union.
- (3) The committee established as mentioned in paragraph (2), shall announce date of the voting not later than 24 (twenty-four) days before date of voting.
- (4) The committee as mentioned in paragraph (2) shall notify date of voting to the officer responsible for labor affairs and the employer to witness the voting.
- (5) The workers union shall be given an opportunity to explain the program of making of collective labor agreement within 14 (fourteen) days and it shall be enforced within 3 (three) days after date of announcement of voting.
- (6) The explanation of the program as mentioned in paragraph (5) shall be conducted outside working hours at the places agreed by the

perjanjian kerja bersama dalam waktu 14 (empat belas) hari, dan dilaksanakan 3 (tiga) hari setelah tanggal diumumkannya pemungutan suara.

6. Pelaksanaan penjelasan program sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan diluar jam kerja pada tempat-tempat yang disepakati oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha.
7. Apabila dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan pemungutan suara ternyata serikat pekerja/serikat buruh dapat membuktikan keanggotaannya kepada pengusaha bahwa serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah memenuhi lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka pemungutan suara tidak perlu dilaksanakan.
8. Panitia pemungutan suara harus menyesuaikan waktu pelaksanaan pemungutan suara dengan jadual kerja para pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu proses produksi.
9. Tempat pemungutan suara ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara panitia dengan pengusaha.
10. Hasil pemungutan suara sah, setelah ditandatangani oleh panitia dan saksi-saksi.

PASAL 17

1. Tempat perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau kantor serikat pekerja/serikat buruh atau ditempat lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.
2. Biaya perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.

workers union and the employer.

- (7) If, within a period of no more than 7 (seven) days prior to the voting the workers union is able to prove its membership to the employer that it has fulfilled 50% (fifty percent) of total number of workers in the company, voting need not be implemented.
- (8) The voting committee must adjust the time of voting with the work schedule of the wokers union so that it will not disturb production.
- (9) The place of voting shall be decided based on an agreement between the committee and the employer.
- (10) Results of the voting are legal after they have been signed by the committee and the witnesses.

ARTICLE 17

- (1) The place for the negotiation of the making of collective labor agreement is the office of the workers union or at any other place based on an agreement between both parties.
- (2) The cost for the negotiation for the making of collective labor agreement shall be borne by employer, except if agreed otherwise by both parties.

PASAL 18

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 adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
2. Dalam hal penentuan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh maka verifikasi dilakukan oleh panitia yang terdiri dari wakil pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan dengan disaksikan oleh wakil instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.
3. Verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan berdasarkan bukti kartu tanda anggota sesuai Pasal 121 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan apabila terdapat kartu tanda anggota lebih dari 1 (satu), maka kartu tanda anggota yang sah adalah kartu tanda anggota yang terakhir.
4. Hasil pelaksanaan verifikasi dituangkan dalam bentuk berita acara yang ditanda tangani oleh panitia dan saksi-saksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) yang hasilnya mengikat bagi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.
5. Pelaksanaan verifikasi dilakukan di tempat-tempat kerja yang diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu proses produksi dalam waktu 1 (satu) hari kerja yang disepakati serikat pekerja/serikat buruh.
6. Pengusaha maupun serikat pekerja/serikat buruh dilarang melakukan tindakan yang mempengaruhi pelaksanaan verifikasi.

ARTICLE 18

- (1) In the case that in a company there is more than 1 (one) workers union, the one who is entitled to represent workers to negotiate with the employer is the workers union with total members of more than 50% (fifty percent) of total all workers in the company.
- (2) The deciding of the workers union as mentioned in paragraph (1) shall be conducted through verification into membership of workers union so that the verification shall be conducted by a committee consisting of representative of managers of the workers union in the company witnessed by representative of the institution for labor affairs and the employer.
- (3) The verification as mentioned in paragraph (2) shall be conducted based on membership card pursuant to Article 121 of Law No. 13/2003; and, if there is more than 1 (one) membership card, the legal one is the latest one.
- (4) Result of the verification shall be contained in minutes signed by the committee and the witnesses as mentioned in paragraph (2) and the results shall bind all workers unions in the company.
- (5) The verification shall be conducted at the places of work arranged properly so that it will not disturb production within 1 (one) working day agreed by the workers union.
- (6) The employer and the workers union shall not commit any actions that will influence implementation of the verification.

PASAL 19

Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. tujuan pembuatan tata tertib;
- b. susunan tim perunding;
- c. lamanya masa perundingan;
- d. materi perundingan;
- e. tempat perundingan;
- f. tata cara perundingan;
- g. cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
- h. sahnyanya perundingan;
- i. biaya perundingan.

PASAL 20

1. Dalam menentukan tim perunding pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh.
2. Dalam hal terdapat serikat pekerja/serikat buruh yang tidak terwakili dalam tim perunding, maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis kepada tim perunding sebelum dimulai perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

PASAL 21

Perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;

ARTICLE 19

The negotiation for the making of collective labor agreement shall begin with agreeing negotiation rules which at least contain:

- a. Purpose of making of rules;
- b. Structure of negotiations team;
- c. Length of negotiation time;
- d. Materials for negotiation;
- e. Place of negotiation;
- f. Procedure of negotiation;
- g. Method of settlement in the case of deadlock in negotiation;
- h. Legality of the negotiation;
- i. Cost of negotiation.

ARTICLE 20

- (1) In deciding the team for the negotiation for the making of collective labor agreement as mentioned in Article 19 clause b, the employer and the workers union shall appoint a negotiations team as required providing that the number shall be no more than 9 (nine) persons with full authority.
- (2) In the case that there is an unrepresented workers union in the negotiations team, the said workers union may submit its aspirations in writing to the negotiations team before the negotiation.

ARTICLE 21

The collective labor agreement must contain, at least:

- a. Name, domicile, and address of workers union;

- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

PASAL 22

Apabila pembuatan perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh wakil, harus ada surat kuasa khusus yang dilampirkan pada perjanjian kerja bersama tersebut.

PASAL 23

1. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, maka ke 2 (dua) belah pihak dapat menjadual kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal.
2. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadualan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya yang memuat :
 - a. materi perjanjian kerja bersama yang belum dicapai kesepakatan;

- b. Name, domicile, and address of the company;
- c. Number and date of registration of workers union with the institution for labor affairs;
- d. Rights and obligations of employer;
- e. Rights and obligations of workers union and workers;
- f. Term and date of validity of collective labor agreement; and
- g. Signatures of the parties entering into the collective labor agreement.

ARTICLE 22

If the collective labor agreement is signed by a representing party, a special power of attorney must be attached to the collective labor agreement.

ARTICLE 23

- (1) In the case that the negotiation on the making of the collective labor agreement has not been accomplished within the time agreed in the rules as mentioned in Article 19, both parties may re-schedule the negotiations within no more than 30 (thirty) days after the negotiation failed.
- (2) In the case that the negotiation has not been accomplished within the time agreed in the rules and the schedule as mentioned in paragraph (1), the parties must make a written Statement indicating that the negotiation can not be settled on time containing:
 - a. Materials of the collective labor agreement which have not been consented;
 - b. Establishment of the parties;
 - c. Minutes of negotiation;

- b. pendirian para pihak;
 - c. risalah perundingan;
 - d. tempat, tanggal dan tanda tangan para pihak.
3. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 4. Instansi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) adalah :
 - a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama hanya mencakup satu Kabupaten/Kota;
 - b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi, apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama lebih dari satu Kabupaten/Kota di satu Provinsi;
 - c. Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama meliputi lebih dari satu Provinsi.
 5. Penyelesaian oleh instansi sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

PASAL 24

1. Apabila penyelesaian pada instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (4) dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator maka atas kesepakatan para pihak, mediator melaporkan kepada Menteri untuk

- d. Place, date, and signatures of the parties.
- (3) In the case that the negotiation does not reach a consensus as mentioned in paragraph (2), one or both parties shall report to the institution for labor affairs.
 - (4) The institution as mentioned in paragraph (3) is:
 - a. The institution for labor affairs in the Regency/Municipality if the scope of validity of the collective labor agreement consists of a Regency/Municipality;
 - b. The institution for labor affairs in the Province if the scope of the collective labor agreement consist of more than one Regency/Municipality in a Province;
 - c. The Directorate General for the Development of Industrial Relations within the department of Labor and Transmigration if the scope of validity of the collective labor agreement consist of more than a Province.
 - (5) The settlement by the institution as mentioned in paragraph (4) shall be conducted according to the mechanism for settlement of industrial relations disputes as set forth in Law No. 2/2004.

ARTICLE 24

- (1) If the settlement with the institution as mentioned in Article 23 paragraph (4) is conducted through mediation and one or both parties do not receive any suggestions from the mediator, at the agreement of the parties, the mediator shall report to the

menetapkan langkah-langkah penyelesaian.

2. Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat :
 - a. materi Perjanjian Kerja Bersama yang belum dicapai kesepakatan;
 - b. pendirian para pihak;
 - c. kesimpulan perundingan;
 - d. pertimbangan dan saran penyelesaian;
3. Menteri dapat menunjuk pejabat untuk melakukan penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.
4. Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.
5. Dalam hal daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) melebihi 1 (satu) daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial, maka gugatan diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan.

PASAL 25

1. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha hendak melakukan perubahan Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan.
2. Perubahan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.

Minister to decide settlement actions.

- (2) The report as mentioned in paragraph (1) shall contain:
 - a. Materials of the collective labor agreement which have not been agreed;
 - b. Establishment of the parties;
 - c. Conclusion of the negotiation;
 - d. Considerations and recommendations for settlement.
- (3) The Minister may appoint an official to settle the making of the collective labor agreement.
- (4) In the case that the settlement as mentioned in paragraph (1) does not reach consensus, one of the parties may file a suit to the Industrial Relations Court in the legal domicile where workers work.
- (5) In the case that the legal domicile as mentioned in paragraph (4) consists of more than 1 (one) domicile of the Industrial Relations Court, the suit shall be filed to the Industrial Relations Court which legal domicile covers of the domicile of company.

ARTICLE 25

- (1) In the case that the workers union and the employer have intended to amend the existing collective labor agreement, the amendment must be based on consensus.
- (2) The amendment to the collective labor agreement as mentioned in paragraph (1) is an inseparable part of the existing collective labor agreement.

BAB V

PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA
BERSAMA

PASAL 26

1. Pengusaha mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pendaftaran perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dimaksudkan :
 - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan;
 - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.
3. Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan naskah Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

PASAL 27

1. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) dilakukan oleh :
 - a. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota;
 - b. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi;

CHAPTER V

REGISTRATION OF COLLECTIVE
LABOR AGREEMENT

ARTICLE 26

- (1) The employer shall register the collective labor agreement with the institution for labor affairs.
- (2) The registration of the collective labor agreement as mentioned in paragraph (1) is intended:
 - a. As an instrument to monitor and evaluate the regulating of employment conditions implemented in the company;
 - b. As main reference in the case of dispute in the implementation of the collective labor agreement.
- (3) The request for the registration of the collective labor agreement as mentioned in paragraph (1) must be completed with draft of the collective labor agreement made in 3 (three) copies, duly stamped, and signed by the employer and the workers union.

ARTICLE 27

- (1) The registration of the collective labor agreement as mentioned in Article 26 paragraph (1) shall be done by:
 - a. Head of the institution for labor affairs in the Regency/Municipality for companies domiciled in a Regency/Municipality;
 - b. Head of the institution for labor affairs in the Province for companies domiciled in more than (1) Regency/Municipality in a Province;
 - c. The Director General for the Development of Industrial Relations for

- c. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi.
2. Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilengkapi dengan keterangan yang memuat :
 - a. nama dan alamat perusahaan;
 - b. nama pimpinan perusahaan;
 - c. wilayah operasi perusahaan;
 - d. status permodalan perusahaan;
 - e. jenis atau bidang usaha;
 - f. jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
 - g. status hubungan kerja;
 - h. upah tertinggi dan terendah;
 - i. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - j. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 - k. jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - l. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - m. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa (dalam hal perpanjangan atau pembaharuan).
3. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diteliti oleh Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan.
4. Penelitian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) meliputi :
 - a. kelengkapan persyaratan formal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2);
 - b. materi naskah perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
5. Dalam hal kelengkapan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) telah

- companies domiciled in more than 1 (one) Province.
- (2) The submission of the request for registration as mentioned in paragraph (1) shall be completed with a certificate containing:
 - a. Company's name and address;
 - b. Name of director of the company;
 - c. Company's area of operation;
 - d. Capital status;
 - e. Business;
 - f. Total number of workers classified based on sex;
 - g. Status of employment relation;
 - h. Highest and lowest salary;
 - i. Name and address of workers union;
 - j. Register number of workers union;
 - k. Total members of workers union;
 - l. Validity of the collective labor agreement; and
 - m. Umpteenth registration of the collective labor agreement (in the case of extension or renewal)
 - (3) The registration of the collective labor agreement as mentioned in paragraph (1) shall be inspected by the official as mentioned in paragraph (1) within no more than 7 (seven) working days from date of receipt of the request.
 - (4) The inspection as mentioned in paragraph (3) consists of:
 - a. Completeness of the formal requirements as mentioned in paragraph (2);
 - b. Materials of the collective labor agreement which are in violation with labor laws.
 - (5) In the case that the completeness of the requirements as mentioned in paragraph (2) have been fulfilled and there are no materials breaching the laws in force, within no more than 7 (seven) working days since accomplishment of the inspection as

terpenuhi dan tidak ada materi yang bertentangan dengan peraturan perundangan, maka dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak selesainya penelitian sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menerbitkan surat keputusan pendaftaran perjanjian kerja bersama.

6. Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak terpenuhi dan atau terdapat materi perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran.
7. Catatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) memuat mengenai pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

PASAL 28

1. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
2. Pengusaha dan serikat pekerja/buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

BAB VI

KETENTUAN PERALIHAN

PASAL 29

1. Peraturan Perusahaan yang ada berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor PER.02/MEN/1978

mentioned in paragraph the official as mentioned in paragraph (1) must issue a decree on registration of the collective labor agreement.

- (6) In the case that the requirements as mentioned in paragraph (2) are unfulfilled and or there are materials of the collective labor agreement which are in contradiction with the laws in force, the official of the institution for labor affairs as mentioned in paragraph (1) shall put remarks on the decree on registration.
- (7) The remarks as mentioned in paragraph (6) contain Articles which are in contradiction with labor laws.

ARTICLE 28

- (1) The employer, workers union, and workers must implement the provisions of the collective labor agreement.
- (2) The employer and workers union must notify the content of the collective labor agreement or its amendments to all workers.

CHAPTER VI

KETENTUAN PERALIHAN

ARTICLE 29

- (1) The existing company regulations pursuant to Regulation of the Minister of Labor, Transmigration, and Cooperatives No.

tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan masih berlaku sampai dengan berakhirnya peraturan perusahaan yang bersangkutan.

2. Perjanjian kerja bersama yang ada berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) masih berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja bersama yang bersangkutan.

BAB VII SANKSI

PASAL 30

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 9 ayat (2) dan Pasal 11 ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

PASAL 31

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor PER-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-97/MEN/1993 tentang Pelimpahan Wewenang

PER.02/MEN/1978 on Company Regulations and Negotiations for the Making of Employment Agreement shall still be applicable until expiration of the existing company regulations.

- (2) The existing collective labor agreement pursuant to Regulation of the Minister of Labor No. PER-01/MEN/1985 on Implementation of Procedure for the Making of Collective Labor Agreement shall still be applicable until expiration of the existing collective labor agreement.

CHAPTER VII SANCTIONS

ARTICLE 30

Whoever breaches the provisions of Article 2 paragraph (1), Article 9 paragraph (2), and Article 11 paragraph (1) shall be imposed with sanctions pursuant to Law. No. 13/2003 on Labor Affairs.

CHAPTER VIII TRANSITORY PROVISIONS

ARTICLE 31

This Decree supersedes Regulation of the Minister of Labor, Transmigration, and Cooperatives No. PER-02/MEN/1978 on company Regulations and Negotiations for the Making of Employment Agreement, Regulation of the Minister of Labor No. PER-01/MEN/1985 on Implementation of Procedure for the Making of Collective Labor Agreement, and Decree of the Minister of Labor No. KEP-97/MEN/1993 on Delegation of Authority for the Registration of

Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 32

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 April 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

JACOB NUWA WEA

Collective Labor Agreement.

ARTICLE 32

This Decree shall come into effect from the date of stipulation.

Stipulated in Jakarta
On April 8, 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Sgd



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 49/MEN/IV/2004
TENTANG
KETENTUAN STRUKTUR
DAN SKALA UPAH

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 92 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur ketentuan struktur dan skala upah;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 171 Tahun 1957,

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 49/MEN/IV/2004
CONCERNING
REGULATION ON THE STRUCTURE
AND SCALE OF WAGES

THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering:

- a. That as implementation of subsection (3) of Article 92 of Act Number 13 of the Year 2003 concerning Labor, it is necessary to adopt a regulation on the structure and scale of wages;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

In view of:

1. Act Number 80 of the Year 1957 concerning the Ratification of the Convention of the International Labor Organization Number 100 concerning Equal Pay for Male and Female Laborers for Work of the Same Value (State Gazette of the Republic of Indonesia Number 171 of the Year 1957, Supplement

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2153);

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

Memperhatikan:

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG KETENTUAN
STRUKTUR DAN SKALA UPAH

to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 2153);

2. Act Number 13 of the Year 2003 concerning Labor (Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
3. The Decision [Decree] of the President of the Republic of Indonesia Number 228/M of the Year 2001 concerning the Formation of the *Gotong Royong* Cabinet.

Paying attention to:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Forum on March 23, 2004;
2. The Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Forum on March 23, 2004;

DECIDING

To Stipulate:
THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING THE REGULATION ON
THE STRUCTURE AND SCALE OF WAGES

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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.
2. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.
3. Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.
4. Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan dalam organisasi perusahaan.
5. Analisa jabatan adalah proses metoda secara sistimatis untuk memperoleh data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan yang dipergunakan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan dan manajemen Sumber Daya Manusia.
6. Uraian jabatan adalah ringkasan aktivitas-aktivitas yang terpenting dari suatu jabatan, termasuk tugas dan tanggung jawab dan tingkat pelaksanaan jabatan tersebut.
7. Evaluasi jabatan adalah proses menganalisis dan menilai suatu jabatan secara sistematik untuk mengetahui nilai relatif bobot jabatan-jabatan dalam suatu organisasi.
8. 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

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, that which is meant by:

1. A wage is an entitlement of workers/laborers that is received and expressed in the form of money as remuneration from the entrepreneur or the employer to the worker/ laborer, whose amount is determined and paid according to a work agreement, a deal, or laws and regulations, including allowances for workers/ laborers and their families in return for work and/or service that has been or will be rendered.
2. A wage structure is a structure of wage levels from the lowest to the highest or from the highest to the lowest.
3. A wage scale is a range of the nominal value of wages for each occupational group.
4. An occupation is a group of jobs in an enterprise organization.
5. An occupational analysis is a methodological process of systematically obtaining data on an occupation, processing them [the data] into information on the occupation that is used for a variety of institutional, implementing management and human resources management interests.
6. An occupational description is a summary of the most important activities of an occupation, including duties and responsibilities as well as the level of implementation associated with the occupation.
7. An occupational evaluation is a process of analyzing and appraising an occupation systematically in order to know the relative value of the weight of the occupation [in question] in an organization.
8. An entrepreneur is:
 - a. An individual, partnership, or legal entity that runs an enterprise owned by

- 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.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PASAL 2

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan.

PASAL 3

Dalam penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dilaksanakan melalui :

- a. analisa jabatan;
- b. uraian jabatan;
- c. evaluasi jabatan.

PASAL 4

Dalam melakukan analisa, uraian dan evaluasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 diperlukan data/informasi :

- a. bidang usaha dari perusahaan yang bersangkutan;
- b. tingkat teknologi yang digunakan;
- c. struktur organisasi;
- d. manajemen perusahaan.

himself/ herself/ itself;

- b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him/her/it;
 - c. An individual, a partnership or a legal entity that is in Indonesia representing an enterprise as referred to under letters a and b that domiciles outside of the territory of Indonesia.
9. A worker/laborer is every person who works in return for a wage or another form of remuneration.

ARTICLE 2

The entrepreneur shall establish a structure and scale of wages for determining the wages of his/ her workers/ laborers in the enterprise.

ARTICLE 3

The establishment of the structure and scale of wages as referred to under Article 2 shall be carried out through:

- a. An occupational analysis;
- b. An occupational description;
- c. An occupational evaluation.

ARTICLE 4

In making an occupational analysis, occupational description and occupational evaluation as referred to under Article 3, the following data/ information are required:

- a. The line of business of the enterprise concerned;
- b. The level of technology employed;
- c. The organizational structure of the enterprise;
- d. The management of the enterprise.

PASAL 5

1. Analisa jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, merumuskan jabatan-jabatan baik tenaga pelaksana, non manajerial, maupun manajerial dalam suatu perusahaan.
2. Analisa jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menghasilkan uraian jabatan dalam organisasi perusahaan meliputi :
 - a. identifikasi jabatan;
 - b. ringkasan tugas;
 - c. rincian tugas;
 - d. spesifikasi jabatan termasuk didalamnya:
 - d.1 pendidikan;
 - d.2 pelatihan/kursus;
 - d.3 pengalaman kerja;
 - d.4 psikologi (bakat kerja, temperamen kerja dan minat kerja);
 - d.5 masa kerja;
 - e. hasil kerja;
 - f. tanggung jawab.

PASAL 6

1. Evaluasi jabatan berfungsi untuk mengukur dan menilai jabatan yang tertulis dalam uraian jabatan dengan metoda tertentu.
2. Faktor-faktor yang diukur dan dinilai dalam evaluasi jabatan antara lain :
 - a. tanggung jawab;
 - b. andil jabatan terhadap perusahaan;
 - c. resiko jabatan;
 - d. tingkat kesulitan jabatan.
3. Hasil evaluasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) digunakan antara lain:
 - a. penetapan upah;
 - b. penilaian pekerjaan;
 - c. penetapan kebijakan pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

ARTICLE 5

- (1) The occupational analysis as referred to under letter a of Article 3 shall formulate occupations in enterprise, irrespective of whether they pertain to implementing, non-managerial positions or the managerial ones.
- (2) The occupational analysis as referred to under subsection (1) will result in occupational descriptions in the enterprise's organization, which include:
 - a. Occupational identification;
 - b. Job summary;
 - c. Job description;
 - d. Occupational specifications including:
 - d.1 Education;
 - d.2 Training/ courses;
 - d.3 Work experience;
 - d.4 Psychological aspects (talent for a job, temperament at work and interest in work);
 - d.5 Period of work;
 - e. Results obtained from work;
 - f. Responsibility.

ARTICLE 6

- (1) The function of an occupational evaluation is to measure and appraise an occupation written in an occupational description using a certain method.
- (2) Factors to measure and appraise in an occupational evaluation are, among others:
 - a. Responsibility;
 - b. The contribution of the occupation to the enterprise;
 - c. Occupational risks;
 - d. Occupational degree of difficulty.
- (3) The results of occupational evaluation as referred to under subsection (2) shall be used, among others, for:

PASAL 7

Dasar pertimbangan penyusunan struktur upah antara lain :

- a. struktur organisasi;
- b. rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan;
- c. kemampuan perusahaan;
- d. biaya keseluruhan tenaga kerja;
- e. upah minimum;
- f. kondisi pasar.

PASAL 8

1. Penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui :
 - a. skala tunggal;
 - b. skala ganda.
2. Dalam skala tunggal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, setiap jabatan pada golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama.
3. Dalam skala ganda sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, setiap golongan jabatan mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi.

PASAL 9

1. Skala ganda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b, dapat berbentuk skala ganda berurutan dan skala ganda tumpang tindih.
2. Dalam hal skala ganda berurutan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), upah tertinggi pada golongan jabatan dibawahnya lebih kecil dari

- a. Determining/ fixing wages;
- b. Job appraisal;
- c. Determining the human resources development policy of the enterprise.

ARTICLE 7

Basic points of consideration for establishing a wage structure are, among others:

- a. Organizational structure [of the enterprise];
- b. The differential ratio in the weight of inter-occupational jobs;
- c. The ability of the enterprise;
- d. The entire labor costs;
- e. Minimum wages;
- f. Market conditions.

ARTICLE 8

- (1) A wage scale can be established as:
 - a. A single scale;
 - b. A double scale.
- (2) Under the single scale arrangement as referred to under letter a of subsection (1), the same wage is assigned to each occupation that falls under the same occupational group.
- (3) Under the double scale arrangement as referred to under letter b of subsection (1), a wage of the lowest nominal value and a wage of the highest nominal value are present in each occupational group.

ARTICLE 9

- (1) The double scale as referred to under letter b of subsection (1) of Article 8 may take the form of a sequential double scale or an overlapping double scale.
- (2) Under the sequential double scale as referred to under subsection (1), the highest wage in the occupational group beneath it is smaller

upah terendah dari golongan jabatan di atasnya.

3. Dalam skala ganda tumpang tindih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), upah tertinggi dalam Jabatan dibawahnya lebih besar dari upah terendah pada golongan jabatan di atasnya.

PASAL 10

1. Petunjuk teknis penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana terlampir merupakan pedoman sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
2. Penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dan mempertimbangkan kondisi perusahaan.

PASAL 11

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 April 2004

MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

JACOB NUWA WEA

than the lowest wage of the occupational group above it.

- (3) Under the overlapping double scale as referred to under subsection (1), the highest wage in the occupation beneath it is greater than the lowest wage in the occupational group above it.

ARTICLE 10

- (1) The technical guideline for establishing the structure and scale of wages as attached is a guideline that forms an inseparable part of this Decision.
- (2) The establishment of the structure and scale of wages as referred to under subsection (1) shall be carried out by paying attention to occupational groups, [the available] occupations, the term [period] of service, education and competence, and by taking into consideration the conditions of the enterprise.

ARTICLE 11

This Ministerial Decision shall start to come into force upon the date of its adoption.

Adopted in Jakarta
On April 8, 2004

MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

JACOB NUWA WEA

LAMPIRAN :

Keputusan Menteri Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : KEP-49/MEN/IV/2004
Tanggal : 8 April 2004

**PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN
STRUKTUR DAN SKALA UPAH**

Adanya Struktur dan Skala Upah merupakan hal yang biasa pada perusahaan-perusahaan modern, tetapi mungkin untuk perusahaan-perusahaan lainnya di Indonesia merupakan hal yang baru.

Struktur dan skala upah merupakan suatu alat bantu administratif dan alat kebijakan yang dapat memetakan bobot jabatan dengan imbalan upah pokok yang diterima. Sistem administratif ini juga menjamin kesetaraan internal dan tingkat persaingan perolehan pasar tenaga kerja yang diinginkan sesuai dengan kemampuan suatu perusahaan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

Struktur upah mengelompokkan beberapa jabatan yang memiliki bobot jabatan yang setara dalam satu golongan jabatan (yang biasanya lebih dikenal dengan istilah grade atau level).

Informasi yang diperoleh dari hasil data pasar pengupahan terhadap kelompok jabatan tertentu, dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan nilai minimum dan maksimum dari golongan jabatan tersebut.

Dalam realitasnya struktur dan skala upah sangat ditentukan oleh kondisi yang ada dalam tiap perusahaan. Oleh sebab itu dalam membuat struktur dan skala upah harus mempertimbangkan kesiapan teknis dan kemampuan pembiayaan masing-masing perusahaan. Diharapkan pada waktunya upah terendah dalam struktur tersebut lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku.

ANNEX OF :

Decision of the Minister of Manpower and
Transmigration of the Republic of Indonesia
Number: KEP-49/MEN/IV/2004
Date: April 8, 2004

**TECHNICAL GUIDELINE FOR
ESTABLISHING THE STRUCTURE AND
SCALE OF WAGES**

The existence of the structure and scale of wages is commonplace in modern enterprises but it is perhaps a new thing for other enterprises in Indonesia.

The structure and scale of wages serves as an administrative tool as well as a policy tool to assist in mapping the weight of an occupation and the corresponding remuneration in the form of the basic wage received [by the worker] that goes with the occupation. This administrative tool also ensures internal equality and equality in the level of competition [among enterprises] in obtaining the labor market in line with the affordability of the enterprise and compliance with valid regulations.

The structure of wages lumps together several occupations that belong to the same or equal occupational weight into one occupational group, which is more popularly referred to as a grade or a level. The information obtained from the results of the data collected from the wage market for a certain occupational group may be used as a baseline to determine the minimum value and the maximum value of wage for that certain occupational group.

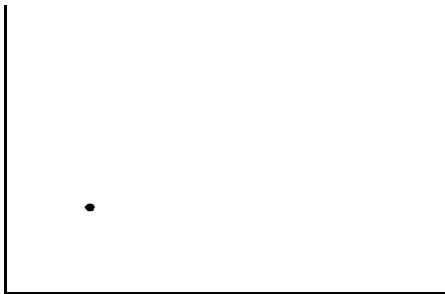
In reality, the structure and scale of wage is highly dependent on particular conditions that exist in each enterprise. Therefore, in order to establish the structure and scale of wages, the technical readiness and financial ability of each enterprise must be taken into account. It is

Berikut 2 (dua) metode sebagai contoh yang dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah di Indonesia.

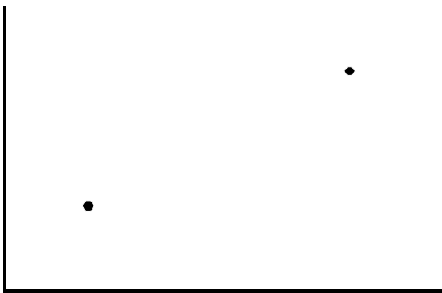
I. Metode Sederhana

Contoh yang mungkin cocok dalam penyusunan struktur dan skala upah dengan menggunakan metode sederhana, cukup dengan menetapkan rangking terendah dan tertinggi dari upah, yang terdiri dari 5 (lima) tahap sebagai berikut:

- 1. Menentukan upah terendah (titik A)



- 2. Menentukan upah tertinggi (titik B)



expected that the lowest wage within the structure will in its time be higher than the prevailing valid minimum wage.

The following 2 (two) methods of establishing a wage structure and scale are presented here as examples. They may be used as a guideline for enterprises in Indonesia to establish their wage structure and scale.

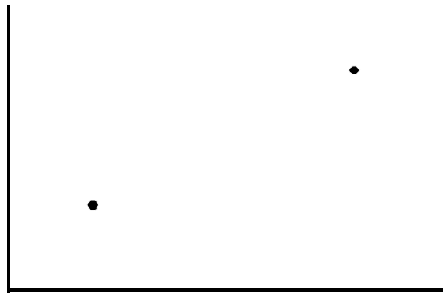
I. The Simple Method

The following example may be suitable for establishing a wage structure and scale using the simple method, which is sufficient to establish the lowest rank and the highest rank of wages. The simple method consists of the following five steps:

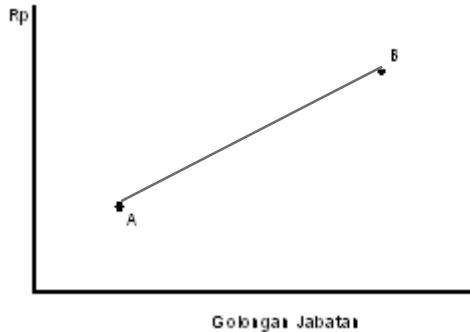
- 1. The first step: Determine the lowest wage (point A)



- 2. The second step: Determine the highest wage (point B)



3. Menghubungkan upah terendah dengan upah tertinggi (disebut garis upah)

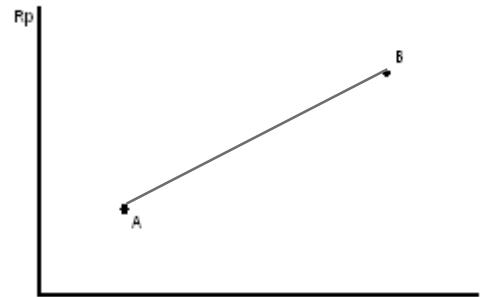


4. Menetapkan jumlah golongan upah (membagi garis upah kedalam beberapa golongan) bilamana perlu, misalnya berdasarkan klasifikasi berikut (tidak mutlak) sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing:

- ▢ Golongan terendah (misalnya: pramuniaga, operator dll).
- ▢ Golongan “Klerek, Teknisi, dan Administrasi” (pegawai kantor yang masih berhak lembur)
- ▢ Golongan “Penyelia”
- ▢ Golongan “Profesional”
- ▢ Golongan “Manajerial dan Pimpinan”

5. Membuat skala upah (dengan mengatur besarnya “spread”, rentang, atau kisaran), sehingga diperoleh batas upah minimum dan batas upah maksimum untuk masing-masing golongan.

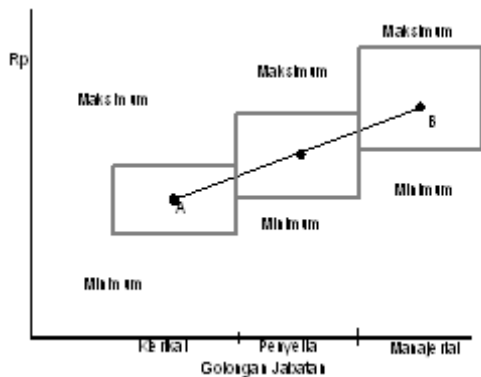
3. The third step: connect the lowest wage and the highest wage (to form the wage line).



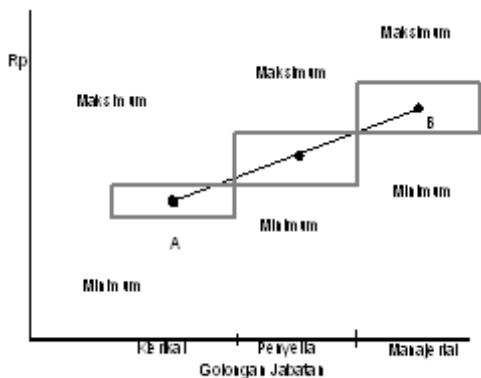
4. The fourth step: determine the number of wage groups (by dividing the wage line into several groups), if necessary, for instance, based on the following classification (not absolute) in accordance with the condition of each enterprise:

- ▢ The lowest wage group (which includes, for instance, shop attendants/assistants, operators, etc.).
- ▢ The “clerk, technician and administration” groups (office employees who still have the right to overtime pay if they are required to work overtime)
- ▢ The “supervisor” group
- ▢ The “professional” group
- ▢ The “managerial and leadership” group

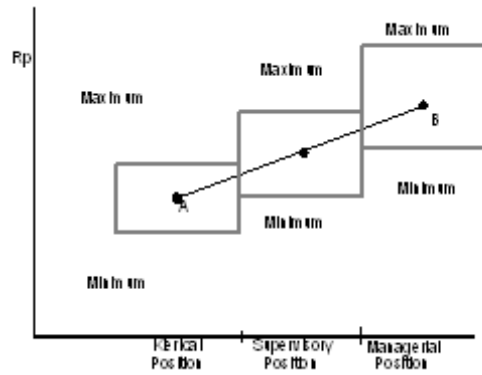
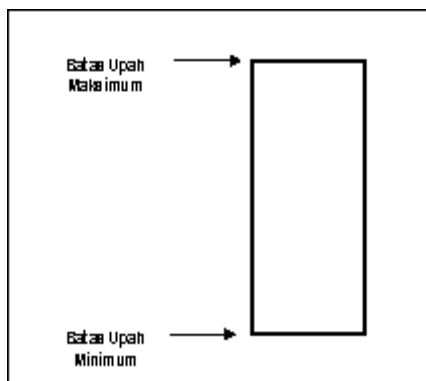
5. The fifth step: establish a wage scale (by adjusting the amount of “spread”, or range) until the limit of minimum wages and the limit of maximum wages for each group are obtained.



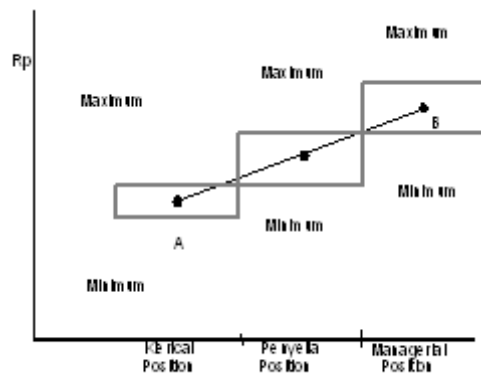
Dengan pengaturan rentang yang berbeda diperoleh:



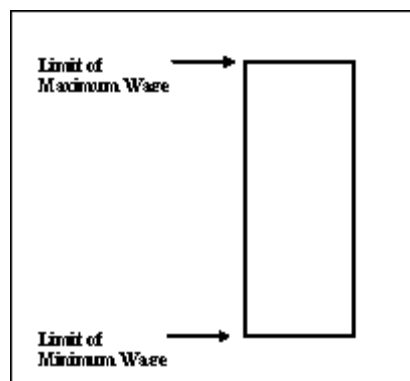
Batas Upah Maksimum adalah besarnya upah maksimum dalam satu golongan upah.
Batas Upah Minimum adalah besarnya upah minimum dalam satu golongan upah.



With different spread adjustment, the following is acquired:

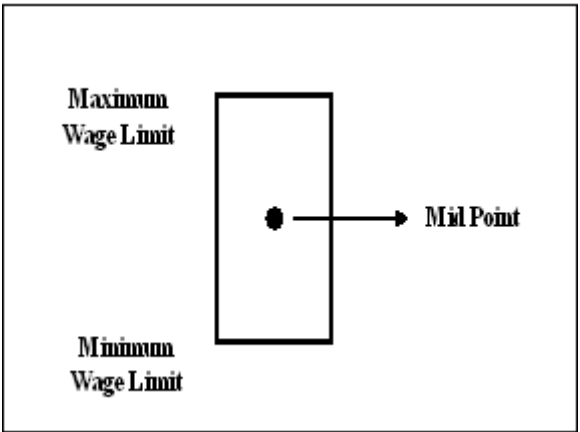
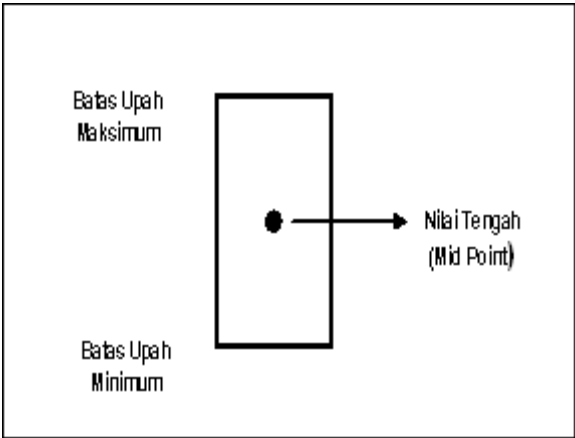


The limit of the maximum wage is the amount of the maximum wage within one wage group.
The limit of the minimum wage is the amount of the minimum wage within one wage group.



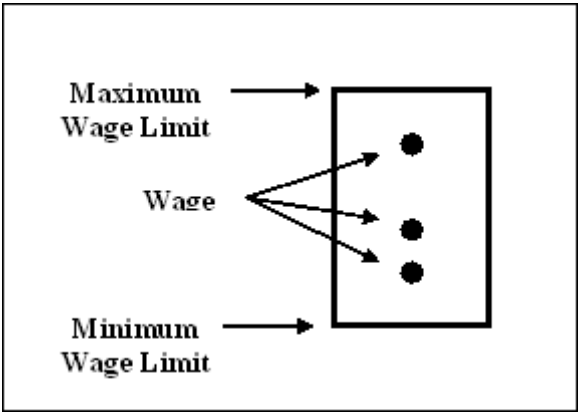
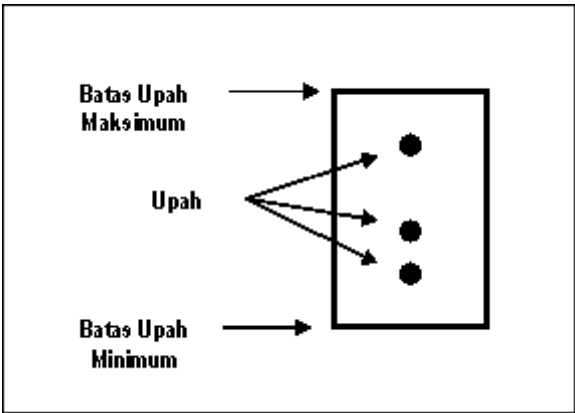
Mid Point atau Nilai Tengah dalam satu golongan upah didefinisikan sebagai :

The middle point (midpoint) or the middle value within a wage group shall be defined as:



Menjelaskan posisi suatu upah dalam skala upah yang dinyatakan dalam prosentasi. Didefinisikan sebagai :

The position of a wage within a wage scale is stated in percentage, and is defined as:

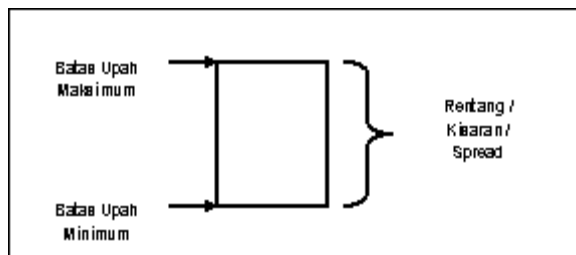


Dimana upah lebih besar atau sama dengan batas upah minimum dan lebih kecil atau sama dengan batas upah maksimum. Prosentasi posisi tersebut memiliki nilai antara 0% sampai dengan 100%.

In which the wage is greater than or equal to the minimum wage limit and is less than or equal to the maximum wage limit. The percentage [of the wage position] shall range from 0% up to 100%.

Apabila prosentasi posisi sama dengan 0% maka besarnya upah sama dengan batas upah minimum. Apabila prosentasi posisi sama dengan 50% maka upah terletak diantara batas upah maksimum dengan batas upah minimum. Apabila prosentasi posisi sama dengan 100% maka besarnya upah sama dengan batas upah maksimum.

Rentang atau Kisaran atau Spread Skala Upah dalam satu golongan upah didefinisikan sebagai :

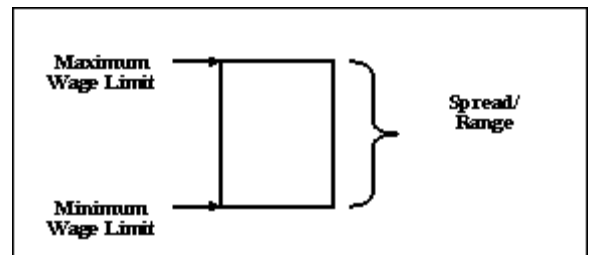


Berikut adalah beberapa formula yang dapat digunakan untuk menghitung beberapa besaran skala upah, yaitu :

1. Batas Upah Minimum
2. Batas Upah Maksimum
3. Rentang atau Kisaran atau Spread
4. Nilai Tengah atau Mid Point

If the percentage of the wage position is equal to 0%, the amount of the wage will be equal to the minimum wage limit. If the percentage of the wage position is equal to 50%, then the wage is situated [in the middle] between the maximum wage limit and the minimum wage limit. If the percentage of the position is equal to 100%, the amount of the wage will be equal to the maximum wage limit.

The spread or range of the wage scale within one wage group is defined as:



The following are several formulas that can be used for calculating the amount of several wage scales. They are:

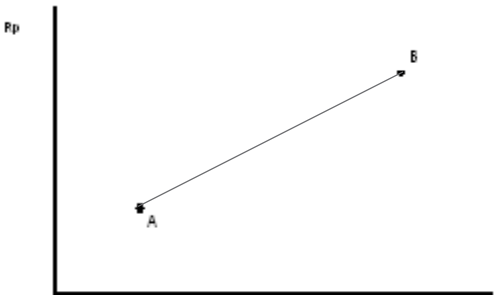
1. Minimum Wage Limit
2. Maximum Wage Limit
3. Spread or Range
4. Middle Value or Mid Point

Jika diketahui nilai dari dua besaran di atas, maka nilai dari dua besaran lainnya dapat dicari dengan menerapkan formula berikut:

_____ _____			_____

_____ _____	_____ _____		

Berbagai pendekatan terhadap garis upah yang umumnya dijumpai, tiga diantaranya:
a) Garis lurus kontinu

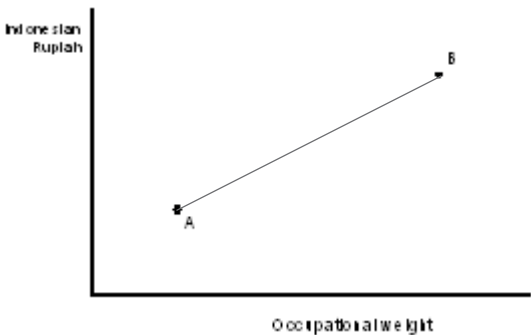


If the value of two factors mentioned above is known, then the value of the other two factors can be found by applying the following formula:

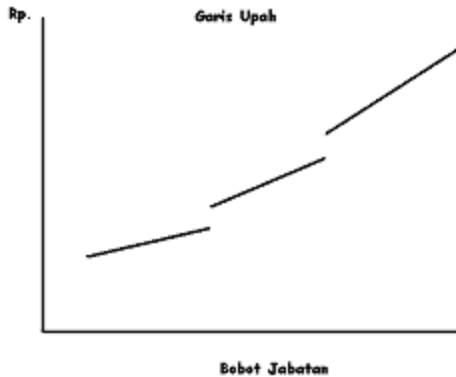
_____ _____			_____

_____ _____	_____ _____		

There are various approaches to the wage line generally found. Three of them are presented below:
a) Continuous straight line



b) Garis lurus tidak kontinu



c) Eksponensial atau Kuadratik

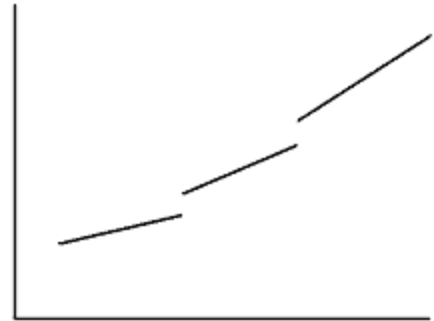


Pemilihan garis upah disesuaikan dengan kondisi masing-masing perusahaan dalam memahami kesetaraan internal dan tingkat persaingan pasar yang dipilih.

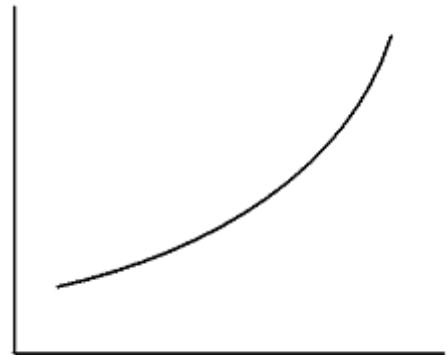
Contoh metode sederhana garis lurus

1. Tentukan nilai upah terendah:
Untuk kemudian kita definisikan sebagai A.
A = Rp. 500,000.-

b) Discontinued straight line



c) Exponential or Quadratic



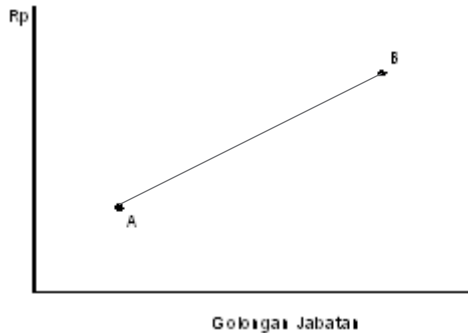
The selection of the wage line shall be adjusted to the particular conditions of each enterprise in understanding internal equality and the level of market competition chosen [by the enterprise].

An example of [the application of] the straight line method:

1. Determine the value of the lowest wage:
Which we shall then defined as A.
A = IDR 500,000.-

2. Tentukan nilai upah tertinggi
Untuk kemudian kita definisikan sebagai B
B = Rp. 5,000,000.-

3. Menetapkan garis upah:
Direpresentasikan oleh garis lurus yang menghubungkan titik A dan titik B



Garis upah tersebut dapat diformulasikan dengan rumus $B = A.(1 + P.N)$

Dimana :

P adalah laju kenaikan upah dalam garis upah
N adalah jumlah golongan upah – 1.

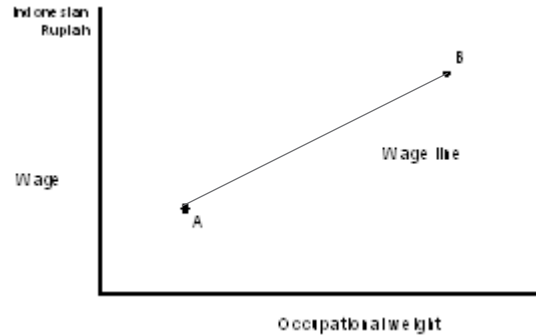
4. Menetapkan jumlah golongan upah yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan masing-masing. Misalkan dalam hal ini terdapat 5 (lima) golongan upah.

$$N = 5 - 1 = 4$$

Kemudian dapat dihitung laju kenaikan upah P adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{---}}{\text{---}}$$

2. Determine the value of the highest wage
Which we shall then define as B
B = IDR 5,000,000.-
3. Determine the wage line:
[The wage line] is represented by a straight line that connects point A to point B



That wage line can be formulated using the formula $B = A.(1 + P.N)$

In which:

P is the rate of wage increase along the wage line

N is the number of wage groups – 1.

4. Determine the number of wage groups adjusted to the particular conditions of each enterprise. For instance, in a case where there are 5 (five) wage groups.

$$N = 5 - 1 = 4$$

Then, the rate of wage increase (P) can be calculated as follows:

$$= \frac{\text{---}}{\text{---}}$$

$$P = \frac{\frac{5,000,000}{500,000} - 1}{4} = \frac{10 - 1}{4} = \frac{9}{4} = 2.25$$

Dengan mengetahui nilai laju kenaikan upah P dan nilai minimum upah adalah A, maka dapat dihitung nilai upah dalam setiap golongan upah dengan menerapkan rumus:

$C_i = A(1 + P \cdot i)$, dimana

A adalah nilai upah terendah.

C_i adalah nilai upah untuk golongan upah ke-i+1

i adalah pencacah bernilai 0,1, ..., jumlah golongan upah – 1

$C_i = 500,000 (1 + 2.25 \times i)$

5. Jika dikehendaki, maka dapat dibuat skala upah untuk ke-lima golongan upah di atas. Untuk setiap golongan upah ditentukan terlebih dahulu spread atau rentang atau kisaran skala upah. Nilai Upah yang telah dihitung di atas dapat dianggap sebagai Nilai Tengah atau Mid Point dari Skala Upah

$$P = \frac{\frac{5,000,000}{500,000} - 1}{4} = \frac{10 - 1}{4} = \frac{9}{4} = 2.25$$

By knowing the value [amount] of the rate of wage increase (P) and the value of the minimum wage (A), the value of the wage in each wage group can be calculated by applying the following formula:

$C_i = A(1 + P \cdot i)$, in which

A is the value of the lowest wage

C_i is the value of wage for the -i+1-th wage group.

i is a counter starting from 0,1, ..., the number of wage groups – 1

$C_i = 500,000 (1 + 2.25 \times i)$

5. If required/need be, a wage scale for each of the five wage groups mentioned above can be made. For each wage group, the spread or the range of the wage scale must be determined first. The Value of Wage that has been calculated [according to] the above-mentioned [formula] may be assumed to be the Middle Value or Midpoint of the Wage Scale.

Misalkan ditetapkan :

Menghitung Nilai Minimum dan Nilai Maksimum untuk setiap Golongan Upah dengan menggunakan formula:

$$Minimum = \frac{2 \times MidPoint}{Spread + 2}$$

$$Maksimum = \frac{2 \times MidPoint \times (Spread + 1)}{(Spread + 2)}$$

Diperoleh hasil:

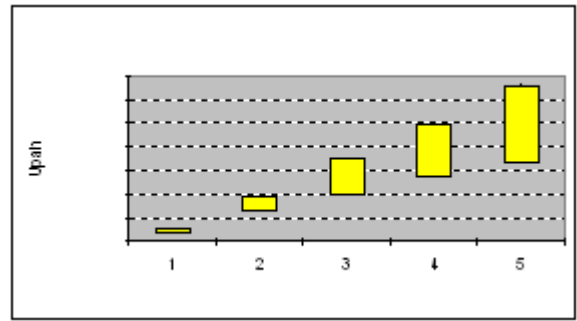
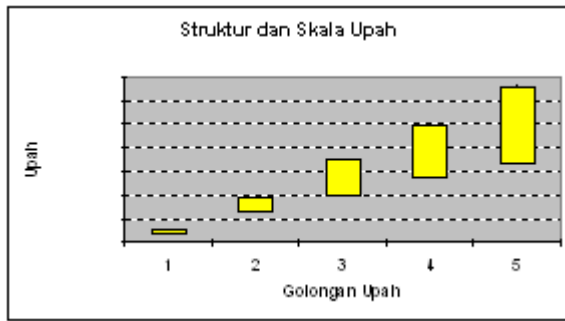
For instance, the following has been determined:

To calculate the Minimum Value and the Maximum Value for each Wage Group, the following formula is used:

$$Minimum = \frac{2 \times MidPoint}{Spread + 2}$$

$$Maksimum = \frac{2 \times MidPoint \times (Spread + 1)}{(Spread + 2)}$$

and the following results are obtained:



II. Metode Regresi

Terdapat dua jenis pendekatan dalam penyusunan struktur dan skala upah. Pertama, pendekatan dengan menitik-beratkan pada kesetaraan internal. Kedua, pendekatan dengan menitik-beratkan pada tingkat persaingan pasar tenaga kerja. Dalam perkembangannya kedua pendekatan tersebut dapat dikombinasikan sesuai dengan kondisi masing-masing perusahaan.

A. Pendekatan Penekanan Pada Unsur Kesetaraan Internal

Penyusunan struktur upah tergantung dari tingkat kesulitan atau ketersediaan data market (tidak adanya data market, data market tidak mencukupi, atau data market yang mencukupi).

Pada kondisi data market mencukupi, profil struktur upah atau garis upah tersebut dibuat dengan tahapan berikut :

1. Gambarkan skatergram upah market yang diperoleh dari survei terhadap bobot jabatan internal perusahaan. (Sumbu mendatar adalah bobot jabatan yang ada dalam perusahaan dan sumbu tegak adalah nilai upah untuk jabatan setara yang ada di market).

II. Regression Method

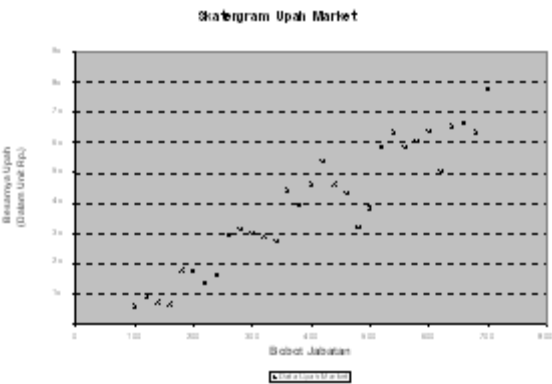
There are two [types of] approaches [that can be used] in establishing the structure and scale of wages. The first approach puts the emphasis on internal equality. The second approach puts the emphasis on the level of competition in the labor market. In the course of their development, the two approaches can be combined in accordance with the particular conditions of each enterprise.

A. Approach that emphasizes on Internal Equality

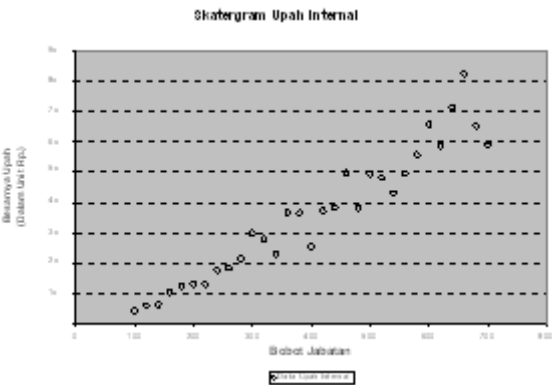
The establishment of wage structure depends on the degree of difficulty [to obtain market data] or the availability of market data (whether or not there are market data, or if any, whether the market data are sufficient or not).

Under conditions in which there are sufficient market data, the profile of the wage structure or the wage line shall be established according to the following stages:

1. Develop a scatter diagram of market wages obtained from surveys as opposed to the weight of each occupation available in the enterprise (the enterprise's occupational weights). Develop the scatter diagram by plotting the enterprise's occupational weight on the

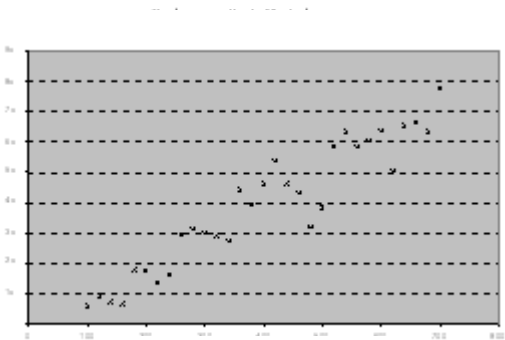


- 2. Gambar skatogram upah internal terhadap nilai jabatan internal perusahaan.
- 3. Hitung tren data market dan data internal menggunakan analisa regresi.

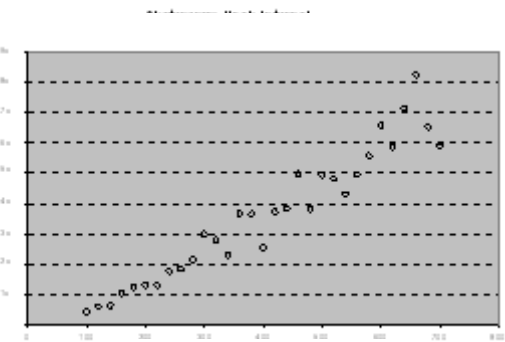


- a. Regresi nilai jabatan internal terhadap upah yang diberikan perusahaan.
- b. Regresi nilai jabatan internal terhadap data market upah.

horizontal X-axis against the value of wages for equal occupations available/ found on the labor market on the vertical Y-axis.

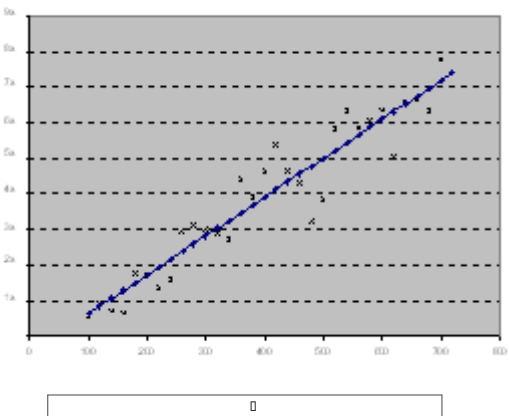
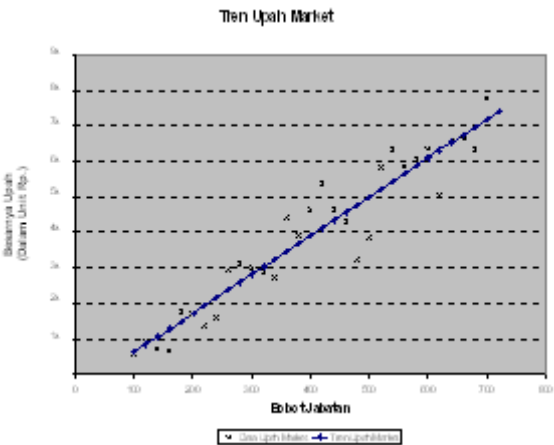
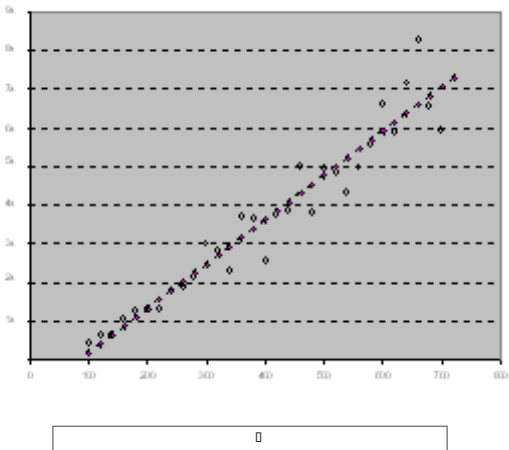
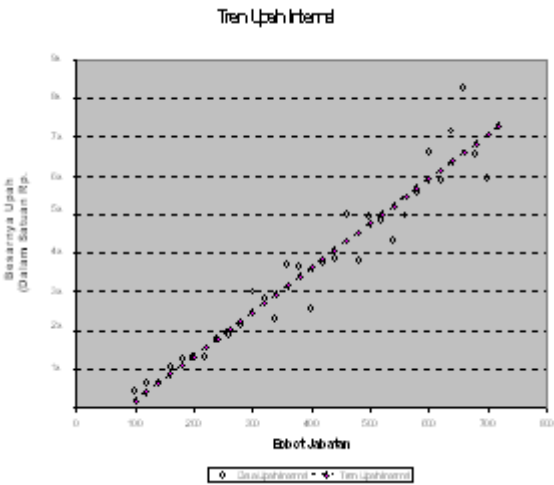


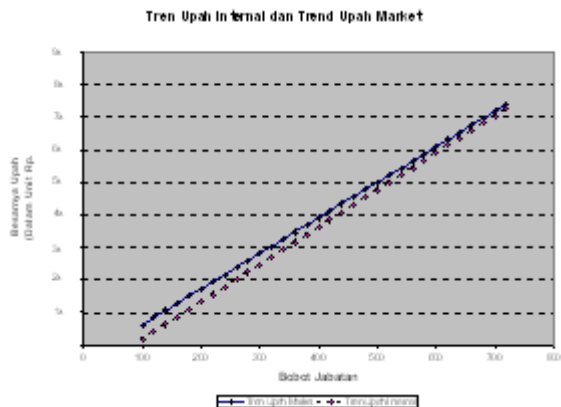
- 2. Develop a scatter diagram on [the enterprise's] internal wages by plotting the [enterprise's] internal wages against the value of the enterprise's internal occupations. [Translator's note: the word



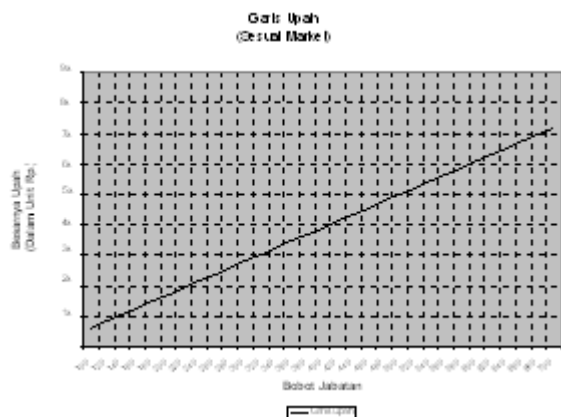
‘internal’ here is used as an emphasis and means ‘within the enterprise’ as opposed to the market, i.e. internal wages = wages found in a given enterprise; market wages = wages found being offered on the labor market].

- 3. Use regression analysis to calculate the trend of market-wage data and internal-wage data [by taking into account:]
 - a. Regression of internal occupational value on the wage provided by the enterprise.
 - b. Regression of internal occupational value on the data on market wages.

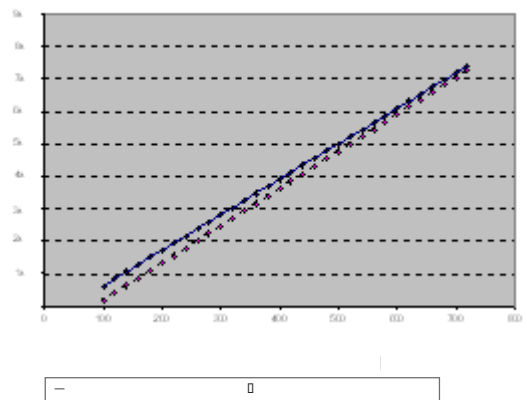




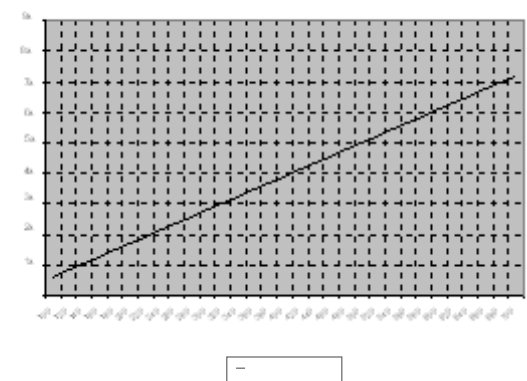
4. Tetapkan garis upah
Penetapan garis upah dalam suatu perusahaan (apakah sesuai dengan market, atau di bawah market, atau di atas market) tergantung dari strategi pengupahan yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan.



5. Menetapkan Struktur Upah
Penetapan struktur upah dilakukan setelah diperoleh bobot untuk keseluruhan atau sebagian besar jabatan yang ada dalam suatu organisasi (melalui proses evaluasi jabatan), mulai dari jabatan terendah sampai dengan yang



4. Establish the wage line.
The establishment of wage line within an enterprise (whether it is in line with the market wage, or below the market wage, or above the market wage) depends on the remuneration strategy of each enterprise.



5. Establish the wage structure.
The wage structure shall be determined after the weights of all or most occupations available within an organization have been obtained by means of occupational evaluation [by evaluating all the occupations one by

tertinggi. Terdapat beberapa pendekatan untuk menyusun sistem struktur upah, diantaranya adalah:

- a) Pendekatan Kontinu: untuk setiap jabatan diperoleh bobot jabatan yang langsung dapat dipergunakan dalam struktur upah.



- b) Pendekatan Kelompok
Mengelompokkan jabatan kedalam golongan jabatan. Dari hasil evaluasi jabatan diperoleh bobot jabatan yang kemudian dikelompokkan ke dalam grup yang disepakati oleh perusahaan memiliki kesetaraan internal. Terdapat dua pendekatan yang umumnya dijumpai dalam menyusun struktur upah. Pertama, struktur dengan selisih bobot jabatan tetap, misalkan 50 poin (gambar 15). Kedua, struktur dengan rentang bobot jabatan tetap,

one], starting from the lowest-ranked occupation to the highest one. There are several approaches [that can be used] to establish a system for determining or establishing the wage structure, including, among others:

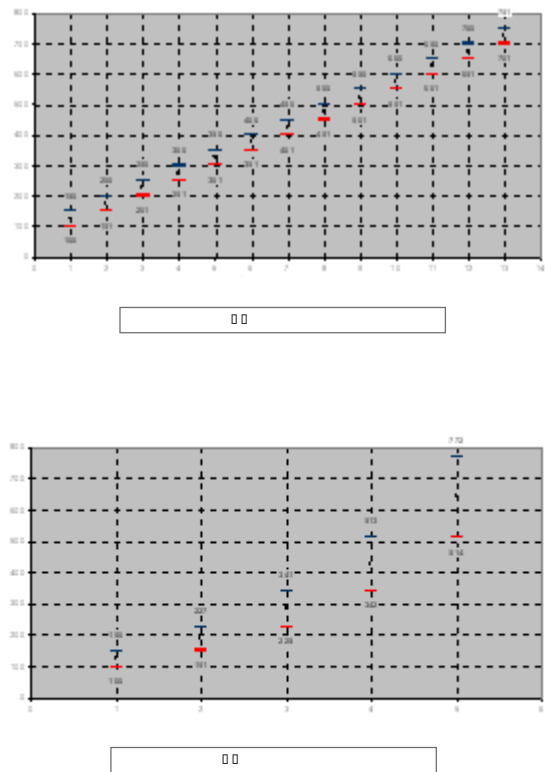
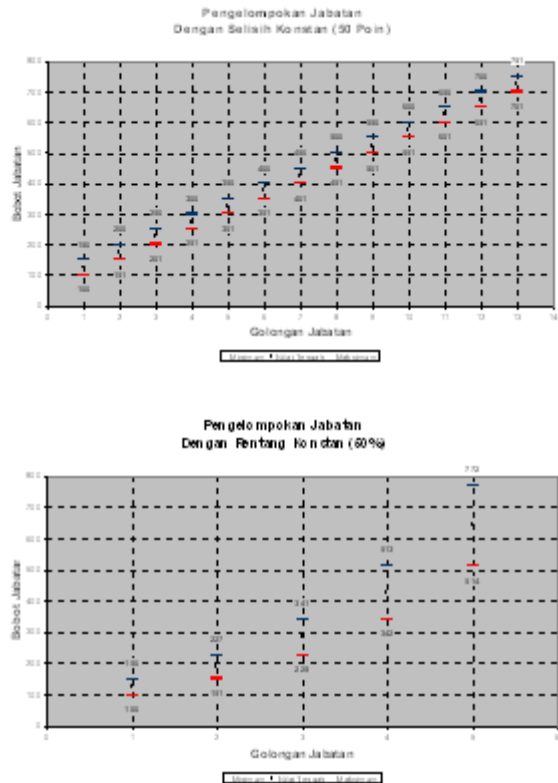
- a) The continuous approach
Assign a weight to each occupation available in the enterprise continuously and use the weight to establish the horizontal X-axis of the wage structure for the enterprise. For instance, a weight of 100 is assigned to Occupation 1, 200 to Occupation 2, 300 to Occupation 3, etc. See Fig. 14 below. [Literal translation: For each occupation, an occupational weight is obtained that can be directly used in the wage structure.]



- b) The group approach
Occupations are grouped into occupational groups. The occupational weight [the weight of each occupation] is obtained from the evaluation of each occupation. Occupational weights that are considered to be equal for the internal purpose of the enterprise are then put into the same group. [Literal translation: that are agreed by the enterprise to have internal equality].
There are two approaches that are generally found [being used] in the

misalkan 50% (gambar 16). Pendekatan lainnya yang mungkin dijumpai dapat berupa penggabungan pendekatan pertama dan kedua, atau pendekatan kedua dengan rentang tidak konstan (sesuai dengan kondisi dan strategi pengupahan masing-masing perusahaan).

establishment of wage structure. The first refers to the wage structure with a fixed (constant) difference in occupational weight, for instance, with a fixed difference of 50 points (fig. 15). The second refers to the wage structure with a fixed spread in occupational weight, for instance, with a fixed (constant) spread of 50% (fig. 16). The other approaches that may be found include a combination of the first approach and the second approach, or the second approach with an inconstant spread (that follows the particular conditions and remuneration strategy of each enterprise).

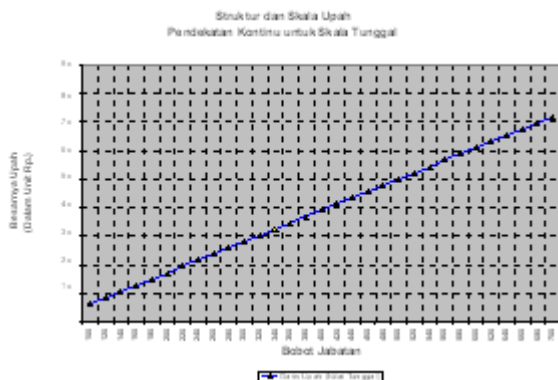


6. Menetapkan Skala Upah

Skala Upah adalah bagian dari struktur upah yang berkenaan dengan rentang atau kisaran nominal antara batas upah minimum dengan batas upah maksimum dalam tiap golongan jabatan. Untuk selanjutnya kisaran nilai batas upah maksimum dan batas upah minimum dalam satu golongan jabatan disebut sebagai Golongan Upah. Penetapan skala upah disesuaikan dengan kondisi dan strategi pengupahan masing-masing perusahaan. Jenis skala upah:

a. Skala Tunggal

Untuk setiap bobot jabatan atau setiap golongan jabatan hanya ada satu nilai nominal upah. Sepanjang bobot jabatan sama atau setara, upah nominalnya sama. Pendekatan kontinu untuk skala tunggal lihat Gambar 17. Pendekatan kelompok untuk skala tunggal lihat Gambar 18.

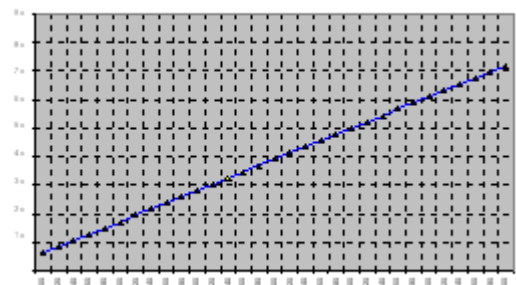


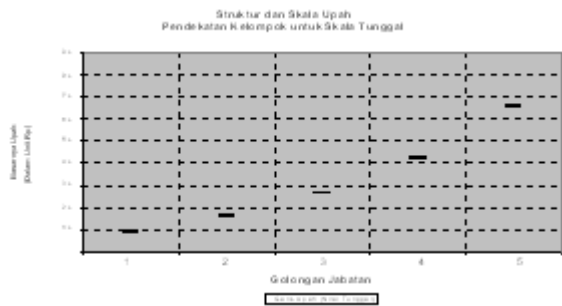
6. Establishing the wage scale

Wage scale is part of wage structure that relates to the spread or nominal range between the limit of the minimum wage and the limit of the maximum wage in each occupational group. A range of values between the maximum wage limit and the minimum wage limit within an occupational group shall hereafter be referred to as a wage group. When determining the wage scale, adjustments to the particular conditions and remuneration strategy of each enterprise shall be made [Literal translation: The determination of the wage scale shall be adjusted to the conditions and remuneration strategy of each enterprise]. There are [two] kinds of wage scale, [the single scale and the double scale:

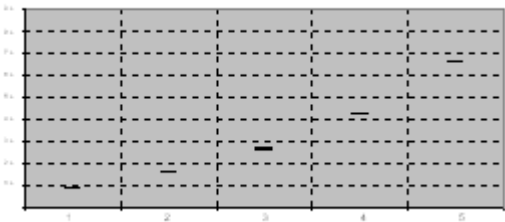
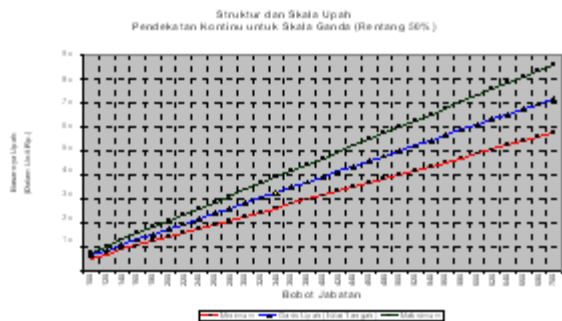
a. Single Scale

There is only one nominal value of wages for each occupational weight or each occupational group. The nominal wage shall be the same as long as the occupational weight remains the same or equal. For the application of continuous approach to the single scale, see fig. 17. For the application of group approach to the single scale, see fig. 18.

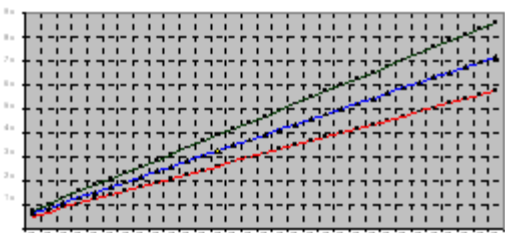


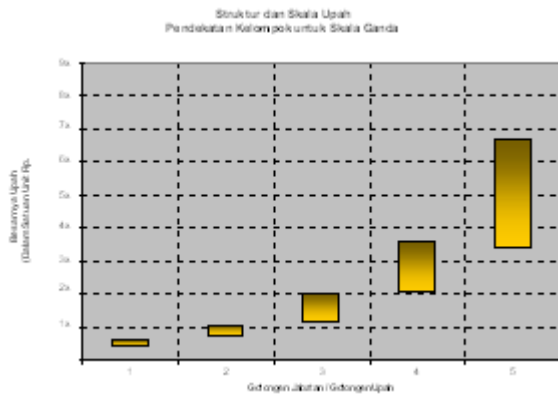


- b. Skala Ganda
- Untuk setiap bobot jabatan atau setiap golongan jabatan terdapat nilai batas upah maksimum dan batas upah minimum. Sepanjang suatu jabatan terletak dalam golongan jabatan yang sama maka diberlakukan kesempatan yang sama untuk berkembang dalam golongan upah tersebut. Untuk pendekatan kontinu dengan skala ganda lihat Gambar 19. Untuk pendekatan kelompok dengan skala ganda lihat Gambar 20.



- b. Double Scale
- Each occupational weight or each occupational group shall have a maximum wage limit and a minimum wage limit. [Literal translation: For each occupational weight or each occupational group, there shall be values of the maximum wage limit and the minimum wage limit.] As long as an occupation is situated in the same occupational group, the same opportunity to grow [that other occupations within the group has] shall be applied to the occupational group [as well]. For the application of continuous approach with double scale, see fig. 19. For the application of group approach with double scale, see fig. 20.





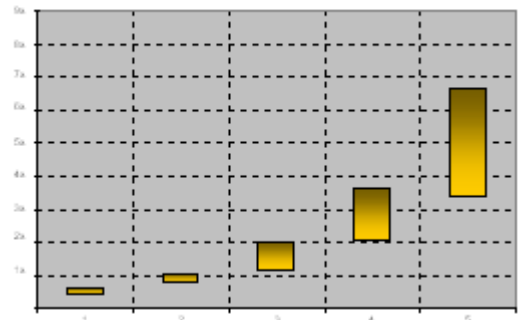
Besarnya rentang skala upah tergantung dari masing-masing perusahaan. Secara sederhana untuk setiap golongan upah berkisar antara:

- Golongan Terendah : Rentang 20% s/d 30%.
- Golongan Klerek, Teknisi dan Administrasi : Rentang 30% s/d 50%.
- Golongan Profesional dan Penyelia : Rentang 50% s/d. 100%.
- Golongan Manajerial dan Pimpinan : Rentang 100% dan ke atas.

B. Pendekatan Penekanan Pada Market (Melalui “Market Pricing” dan “Slotting”).

Tahapan yang dilakukan adalah dengan memilih beberapa jabatan acuan yang datanya tersedia melalui survei pengupahan untuk kemudian di bandingkan dengan jabatan yang terdapat dalam organisasi.

1. Pilih Jabatan yang sesuai dengan jabatan acuan yang bisa didapat dari market.
2. Cari nilai upah market acuan sesuai dengan strategi pengupahan masing-masing perusahaan (seperti 25 percentile, 75 percentile, median, mean, top quartile, dll.).



The amount of wage-scale spread depends on each enterprise. Simply put, each wage group has the following ranges:

- The lowest group: the spread ranges from 20% to 30%.
- The clerk, technician and administrative [staff] group: the spread ranges from 30% to 50%.
- The professional and supervisor group: the spread ranges from 50% to 100%.
- The managerial and leadership group: the spread ranges from 100% and above.

B. Approach with the emphasis on the market (through “Market Pricing” and “Slotting”).

[This approach involves] several stages/ steps that shall be [principally] carried out by choosing reference occupations available on the market whose data are available through remuneration surveys and then comparing them to occupations available within the organization.

1. Select occupations [within the organization/ enterprise] that correspond with the reference occupations that can be obtained from the market [and used as reference].

Contoh, dari 60 jabatan yang ada dalam organisasi, hanya didapat data nilai upah untuk 47 jabatan.

2. Seek the value of reference market wages according to the remuneration strategy of each enterprise (such as 25 percentile, 75 percentile, median, mean, top quartile, etc.) [for each occupation].
- Example: There are 60 occupations in a given organization. However, data on market wages that can be used as reference wages are obtained for only 47 occupations out of those 60. So, list the 47 occupations for which reference market wages are available, as shown in table below. Note: the table lists the code of each available occupation (*kode jabatan*), say Jabatan 1 (occupational code 1), Jabatan 2 (occupational code 2), and so forth until Jabatan 60 (occupational code 60). Note that some occupational codes are missing because corresponding occupations cannot be found on the market. Occupational code 14, for instance, is directly followed by occupational code 17 because no corresponding occupations can be found on the market for occupational codes 15 and 16. The next column lists *nilai upah acuan market (dalam unit Rp)*, which means “the value of reference market wages (in IDR unit).” That is the amount of wage found on the market for each occupational code that is here used as reference.

Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)	Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)	Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)
Jabatan 1	2,512	Jabatan 25	1,485	Jabatan 50	3,296
Jabatan 2	1,939	Jabatan 26	2,701	Jabatan 51	5,155
Jabatan 3	3,896	Jabatan 27	536	Jabatan 52	496
Jabatan 4	4,182	Jabatan 30	429	Jabatan 53	3,265
Jabatan 5	1,118	Jabatan 31	2,658	Jabatan 54	690
Jabatan 6	1,478	Jabatan 32	1,968	Jabatan 55	6,998
Jabatan 7	4,067	Jabatan 33	7,183	Jabatan 60	5,388
Jabatan 8	3,157	Jabatan 34	1,534		
Jabatan 9	670	Jabatan 35	7,504		
Jabatan 10	5,722	Jabatan 36	5,924		
Jabatan 11	3,406	Jabatan 39	9,586		
Jabatan 12	7,300	Jabatan 41	717		
Jabatan 13	9,713	Jabatan 42	866		
Jabatan 14	1,459	Jabatan 43	585		
Jabatan 17	1,829	Jabatan 44	4,516		
Jabatan 19	1,110	Jabatan 45	5,733		
Jabatan 20	3,495	Jabatan 46	5,741		
Jabatan 21	768	Jabatan 47	5,761		
Jabatan 23	497	Jabatan 48	5,228		
Jabatan 24	5,421	Jabatan 49	883		

3. Urutkan nilai upah acuan dari nilai terendah sampai dengan tertinggi. Lakukan pengamatan untuk mencari pengelompokan jabatan dengan mempertimbangkan :

- Pengelompokan kesetaraan jabatan dalam hal, keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan sifat pekerjaan.
- Kemungkinan data market yang tidak relevan dapat tidak diikuti-sertakan dalam proses tersebut.

Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)	Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)	Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)
Jabatan 1	2,512	Jabatan 25	1,485	Jabatan 50	3,296
Jabatan 2	1,939	Jabatan 26	2,701	Jabatan 51	5,155
Jabatan 3	3,896	Jabatan 27	536	Jabatan 52	496
Jabatan 4	4,182	Jabatan 30	429	Jabatan 53	3,265
Jabatan 5	1,118	Jabatan 31	2,658	Jabatan 54	690
Jabatan 6	1,478	Jabatan 32	1,968	Jabatan 55	6,998
Jabatan 7	4,067	Jabatan 33	7,183	Jabatan 60	5,388
Jabatan 8	3,157	Jabatan 34	1,534		
Jabatan 9	670	Jabatan 35	7,504		
Jabatan 10	5,722	Jabatan 36	5,924		
Jabatan 11	3,406	Jabatan 39	9,586		
Jabatan 12	7,300	Jabatan 41	717		
Jabatan 13	9,713	Jabatan 42	866		
Jabatan 14	1,459	Jabatan 43	585		
Jabatan 17	1,829	Jabatan 44	4,516		
Jabatan 19	1,110	Jabatan 45	5,733		
Jabatan 20	3,495	Jabatan 46	5,741		
Jabatan 21	768	Jabatan 47	5,761		
Jabatan 23	497	Jabatan 48	5,228		
Jabatan 24	5,421	Jabatan 49	883		

3. Sort the reference market wages from the lowest to the highest (in ascending order). Now start making occupational grouping by:

- Putting occupations of equal value in terms of skills, knowledge, competence and type of work into one occupational group. as shown in areas shaded in gray color.
- Checking whether there are irrelevant data on reference market wages. If there are, they shall not be included in the grouping process.

Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)	Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)	Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)
Jabatan 30	429	Jabatan 17	1,829	Jabatan 51	5,155
Jabatan 52	496	Jabatan 2	1,939	Jabatan 48	5,228
Jabatan 23	497	Jabatan 32	1,968	Jabatan 60	5,388
Jabatan 27	536	Jabatan 1	2,512	Jabatan 24	5,421
Jabatan 43	585	Jabatan 31	2,658	Jabatan 10	5,722
Jabatan 9	670	Jabatan 26	2,701	Jabatan 45	5,733
Jabatan 57	690	Jabatan 8	3,157	Jabatan 46	5,741
Jabatan 41	717	Jabatan 50	3,296	Jabatan 47	5,761
Jabatan 21	768	Jabatan 53	3,265	Jabatan 38	5,924
Jabatan 12	866	Jabatan 11	3,406	Jabatan 54	6,998
Jabatan 49	883	Jabatan 20	3,495	Jabatan 33	7,183
Jabatan 19	1,110	Jabatan 3	3,896	Jabatan 12	7,300
Jabatan 5	1,118	Jabatan 7	4,067	Jabatan 35	7,504
Jabatan 14	1,459	Jabatan 4	4,182	Jabatan 39	9,586
Jabatan 6	1,478	Jabatan 44	4,516	Jabatan 13	9,713
Jabatan 25	1,485				
Jabatan 34	1,534				

Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)	Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)	Kode Jabatan	Nilai Upah Acuan Market (Dalam Unit Rp)
Jabatan 30	429	Jabatan 17	1,829	Jabatan 51	5,155
Jabatan 52	496	Jabatan 2	1,939	Jabatan 48	5,228
Jabatan 23	497	Jabatan 32	1,968	Jabatan 60	5,388
Jabatan 27	536	Jabatan 1	2,512	Jabatan 24	5,421
Jabatan 43	585	Jabatan 31	2,658	Jabatan 10	5,722
Jabatan 9	670	Jabatan 26	2,701	Jabatan 45	5,733
Jabatan 57	690	Jabatan 8	3,157	Jabatan 46	5,741
Jabatan 41	717	Jabatan 50	3,296	Jabatan 47	5,761
Jabatan 21	768	Jabatan 53	3,265	Jabatan 38	5,924
Jabatan 12	866	Jabatan 11	3,406	Jabatan 54	6,998
Jabatan 49	883	Jabatan 20	3,495	Jabatan 33	7,183
Jabatan 19	1,110	Jabatan 3	3,896	Jabatan 12	7,300
Jabatan 5	1,118	Jabatan 7	4,067	Jabatan 35	7,504
Jabatan 14	1,459	Jabatan 4	4,182	Jabatan 39	9,586
Jabatan 6	1,478	Jabatan 44	4,516	Jabatan 13	9,713
Jabatan 25	1,485				
Jabatan 34	1,534				

4. Sisipkan jabatan yang tidak terdapat datanya di market (13 jabatan) dengan mempertimbangkan faktor kesetaraan internal. Tentukan jumlah Golongan Jabatan.

[illegible]

5. Tetapkan skala upah sebagaimana langkah 6 pada pendekatan, kesetaraan internal.

Catatan :

Sebagai catatan akhir, beberapa faktor yang perlu diperhatikan adalah:

1. Rentang atau “Spread” skala upah
2. Prosentasi Penetrasi Skala Upah
3. Laju Kenaikan Skala Upah Tiap Golongan Jabatan
4. Batas Nilai Upah Minimum setiap Golongan Upah
5. Batas Nilai Upah Maksimum setiap Golongan Upah
6. Upah di atas Batas Upah Maksimum “Red Circle”
7. Upah di bawah Batas Upah Minimum “Green Circle”

4. Now insert occupations (highlighted in yellow in the table below) available in the organization but for which no reference wages can be found on the labor market into the table, by taking into account the internal equality factor. There are 13 of them (60-47). Then determine the number of occupational groups.

[illegible]

5. Determine the wage scale according to step number 6 on “Establishing the Wage Scale” using the internal equality approach.

Note:

As final notes, here are several factors that need to be taken into account:

1. Range or “Spread” of wage scale
2. Percentage of wage scale penetration
3. Rate of wage scale increase for each occupational group
4. Limit of minimum wage value for each wage group
5. Limit of maximum wage value for each wage group
6. Wage above the limit of the maximum wage: “Red Circle”
7. Wage below the limit of the minimum wage: “Green Circle”

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 April 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

JACOB NUWA WEA

Adopted in Jakarta
On the date of April 8, 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

JACOB NUWA WEA



**MENTERI TENGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 100/MEN/VI/2004
TENTANG
KETENTUAN PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 59 ayat (8) Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);

**MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

**THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 100/MEN/VI/2004
CONCERNING
STIPULATION ON IMPLEMENTATION
OF WORK AGREEMENT
FOR SPECIFIED PERIOD OF TIME**

**THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

Considering:

- a. That in order to implement subsection (8) Article 59 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to stipulate work agreement for specified period of time;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decision is required.

In view of:

1. Act Number 3 Year 1951 regarding The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
3. Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 6 April 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 19 Mei 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG KETENTUAN
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU

2. Act Number 22 Year 1999 concerning Regional Governments (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 60; Supplement to the State Gazette the Republic of Indonesia Number 3839);
3. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette the Republic of Indonesia Number 4279);
4. Government Regulation Number 25 Year 2000 regarding the Authority of the Government and Authority of Province as the Autonomous Regions (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2000 Number 54, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3952).
5. Presidential Decision of the Republic of Indonesia Number 228/M Year 2001 concerning the formation of Gotong Royong Cabinet.

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institutions dated 6 April 2004;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution dated 19 May 2004 .

DECIDING:

To Stipulate:

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING STIPULATION ON
IMPLEMENTATION OF WORK
AGREEMENT FOR SPECIFIED PERIOD
OF TIME

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
3. 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.
4. 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

CHAPTER 1 GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Work Agreement for Specified Period of Time, hereinafter shall be referred to as PKWT, is a work agreement between worker/laborer and employer to have a working relationship for a certain period of time or for a certain type of work.
2. Work Agreement for Unspecified Period of Time, hereinafter shall be referred to as PKWTT, is a work agreement between worker/laborer and employer to have a permanent working relationship.
3. Entrepreneur is:
 - a. An individual person, a partnership, or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it;
 - c. an individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
4. An enterprise is:
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/laborers by paying them wages or other forms of remuneration;

mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PASAL 2

- (1) Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu.

BAB II

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG SEKALI SELESAI ATAU SEMENTARA SIFATNYA YANG PENYELESAIANNYA PALING LAMA 3 (TIGA) TAHUN

PASAL 3

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

- b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them wages or other forms of remuneration.

5. Worker/laborer is every person who works for a wage or other forms of remuneration.

ARTICLE 2

- (1) Working condition agreed in PKWT must not be lowered than the stipulations in the prevailing laws and regulations.
- (2) The Minister can stipulate specific PKWT provision for certain business sector and/or particular job.

CHAPTER II

PKWT FOR WORK COMPLETED AT ONCE OR TEMPORARY BY NATURE OF WHICH THE COMPLETION OF WORK IS FOR MAXIMUM OF 3 (THREE) YEARS

ARTICLE 3

- (1) PKWT for work completed at once or temporary by nature is PKWT based on the completion of a certain work.
- (2) PKWT as meant in subsection (1) is prepared for three years at the longest.
- (3) In the case that a certain work agreed in PKWT as meant in subsection (1) can be completed earlier than the agreed period of time therefore the PKWT is severed by law on the settlement of the work.
- (4) In PKWT which is based on the completion of certain work, shall be stated the limitation of the work to be finished.

- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

BAB III

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG BERSIFAT MUSIMAN

PASAL 4

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

PASAL 5

- (1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya

- (5) In the case that PKWT is prepared based on the settlement of certain work, however due to certain condition the work cannot be completed yet, the renewal of PKWT can be done.
- (6) The renewal as meant in subsection (5) is made after a period of 30 days is over since the working agreement comes to an end.
- (7) During the 30 days period as meant in subsection (6) there is no working relationship between worker/laborer and employer.
- (8) The respective parties can have different condition from that in subsection (5) and subsection (6), which is stated in the agreement.

CHAPTER III

PKWT FOR SEASONAL WORK

ARTICLE 4

- (1) Seasonal work is a work that its execution depends on season or weather condition.
- (2) PKWT for the work as meant in subsection (1) can only be made for one type of work in a certain season.

ARTICLE 5

- (1) The works which have to be done to fulfill orders or certain target can be executed with PKWT as seasonal works.
- (2) PKWT for the work as meant in subsection (1) is only valid for worker/ laborer who does additional work.

diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

PASAL 6

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

PASAL 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

BAB IV

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUK BARU

PASAL 8

- (1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

PASAL 9

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

ARTICLE 6

Entrepreneurs who employs worker/laborer based on PKWT as meant in Article 5 shall create a name list of workers/laborers who perform additional work.

ARTICLE 7

PKWT as meant in Article 4 and Article 5 cannot be renewed.

CHAPTER IV

PKWT FOR THE WORK RELATED TO NEW PRODUCT

ARTICLE 8

- (1) PKWT can be made with worker/laborer for the work that related to new product, new activity, or additional product which are still in trial or probation.
- (2) PKWT as meant in subsection (1) can only be made for the period of 2 (two) years at maximum and can be extended for another one time for one year.
- (3) PKWT as meant in subsection (1) cannot be renewed.

ARTICLE 9

PKWT as meant in Article 8 is only valid for worker/ laborer who performs a work other than the usual activity or work done by company.

BAB V

PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS

PASAL 10

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

PASAL 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

PASAL 12

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :

CHAPTER V

WORK AGREEMENT FOR FREE DAILY WORK

ARTICLE 10

- (1) For certain works which are changeable in the case of time and work volume and the wages are based on attendance, can be done with work agreements for free daily work.
- (2) Work agreement as meant in subsection (1) can be made in the condition that the worker/laborer perform the work less than 21 (twenty one) days in 1 (one) month.
- (3) If the worker/laborer performs the work for 21 (twenty one) days or more, for 3 (three) months consecutively or more, therefore the work agreement for free daily work is changed into PKWTT.

ARTICLE 11

The work agreement for free daily work which meets the requirements as meant in Article 10 subsection (1) and subsection (2) are exempted from the requirements on the working period in the common PKWT.

ARTICLE 12

- (1) Entrepreneur who employs worker/laborer for the work as meant in Article 10 is under obligation to make a written work agreement for free daily work with the worker/laborer
- (2) The work agreement for free daily work as meant in subsection (1) can be made in form of a list of workers/laborers who perform the work as meant in Article 10, at least consists of:

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja/buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

BAB VI PENCATATAN PKWT

PASAL 13

PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

PASAL 14

Untuk perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2).

BAB VII PERUBAHAN PKWT MENJADI PKWTT

PASAL 15

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

- a. name/address of company or job provider
 - b. name/address of worker/labor
 - c. type of work
 - d. amount of wage or other compensation
- (3) List of the workers/laborers as meant in subsection (2) is submitted to the authorized local manpower institution 7 (seven) days at the latest since the employment of the workers/laborers.

CHAPTER VI REGISTRATION OF PKWT

ARTICLE 13

PKWT shall be registered by employer to the authorized manpower institution in the local district/ city in 7 (seven) days at the latest since it was signed.

ARTICLE 14

For the work agreement for free daily work as meant in Article 10 that to be registered is list of workers/ laborers as meant in Article 12 subsection (2).

CHAPTER VII CHANGE OF PKWT INTO PKWTT

ARTICLE 15

- (1) PKWT, which is not written in Indonesian and Roman alphabet letters, is changed into PKWTT from the time the working relation

- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

BAB VIII

KETENTUAN PERALIHAN

PASAL 16

Kesepakatan kerja waktu tertentu yang dibuat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak

existed.

- (2) In the case PKWT does not fulfill the stipulation as meant in Article 4 subsection (2), or Article 5 subsection (2), consequently PKWT is changed into PKWTT from the time the working relation existed.
- (3) In the case PKWT made for a work that related to a new product distort from Article 8 subsection (2) and subsection (3), therefore PKWT is changed into PKWTT since the distortion existed.
- (4) In the case the renewal of PKWT does not elapse 30 (thirty) days period after the expired date of PKWT renewal and is not changed to be a different agreement as meant in Article 3, therefore PKWT is changed into PKWTT since it does not meet the requirements for this PKWT.
- (5) In the case the entrepreneur ends the working relations with worker/ laborer as meant in subsections (1), (2), (3) and (4), therefore the rights of the worker/laborer and the settlement procedure shall follow the regulation for PKWTT.

CHAPTER VIII

TRANSITIONAL PROVISIONS

ARTICLE 16

Work agreement for specified period of time, which is made based on Regulation of the Minister of Manpower No. Per.06/MEN/1985 regarding the Protection for Free Daily Worker, Regulation of the Minister of Manpower No. Per.02/MEN/1993 regarding the Work Agreement for Specified Period of Time, and Regulation of the Minister of Manpower No. Per.05/MEN/1995 regarding Work Agreement for Specified Period of Time for

dan Gas Bumi, masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.

Oil and Gas Companies is still valid until the end of the work agreement for specified period of time.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

CHAPTER IX CLOSING PROVISIONS

PASAL 17

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi, dinyatakan tidak berlaku lagi.

ARTICLE 17

With the stipulation of this Minister Decision, therefore the Regulation of the Minister of Manpower No. Per.06/MEN/1985 regarding the Protection for Free Daily Workers, the Regulation of the Minister of Manpower No. Per-02/MEN/1993 regarding Work Agreement for Specified Period of Time and the Regulation of the Minister of Manpower No. Per.05/MEN/1995 regarding Work Agreement for Specified Period of Time for Oil and Gas Companies shall be declared no longer valid.

PASAL 18

Keputusan Menteri ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

ARTICLE 18

This Decree of the Minister shall come into force upon the date of its stipulation.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Juni 2004

Stipulated in Jakarta
On 21 June 2004

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

**MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

ttd

sgd

JACOB NUWA WEA

JACOB NUWA WEA



**MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 101/MEN/VI/2004
TENTANG
TATA CARA PERIJINAN
PERUSAHAAN PENYEDIA JASA
PEKERJA/BURUH**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 66 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948

**MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

**DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 101/MEN/VI/2004
CONCERNING
THE PROCEDURES FOR ACQUIRING A
PERMIT FOR A WORKER / LABOR
SUPPLIER COMPANY**

**THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

Considering:

- a. That in order to implement subsection (3) Article 66 of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower, it is necessary to stipulate procedures for acquiring a permit for a worker/labor supplier company;
- b. That for the above purpose, a Ministerial Decree is required.

In view of:

1. Act Number 3 Year 1951 concerning The Statement to Apply The Labor Inspection Act Year 1948 Number 23 of the Republic of

Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 20 April 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 April 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG TATA CARA
PERIJINAN PERUSAHAAN PENYEDIA
JASA PEKERJA/BURUH

Indonesia for All Indonesians (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1951 Number 4);

2. Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Decree of the President of the Republic of Indonesia Number 228/M Year 2001 on the Formation of the Gotong Royong Cabinet

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution dated 20 April 2004;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution dated 23 April 2004.

DECIDING:

To Stipulate:
THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
CONCERNING THE PROCEDURES FOR
ACQUIRING A PERMIT FOR A WORKER/
LABOR SUPPLIER COMPANY

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. 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.
3. 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.
4. Perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.
5. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decree, following definitions shall apply:

1. Worker/laborer is every person who works for a wage or other forms of remuneration.
2. Entrepreneur is:
 - a. An individual person, a partnership, or a legal entity that runs an enterprise that he or she or it owns;
 - b. An individual, a partnership or a legal entity that independently runs an enterprise that does not belong to him, her or it;
 - c. an individual, a partnership or a legal entity that is situated in Indonesia representing an enterprise as referred to under point a and point b that has its domicile outside the territory of Indonesia.
3. Company is:
 - a. Every form of business, which is either a legal entity or not, which is owned by an individual, a partnership or a legal entity that is either privately owned or state owned, which employs workers/laborers by paying them wages or other forms of remuneration;
 - b. Social undertakings and other undertakings with officials in charge and which employ people by paying them wages or other forms of remuneration.
4. Labor/worker supplier company is a corporate legal entity that in its business activity provides labor/worker to perform work for a work provider company
5. Minister is the Minister of Manpower and Transmigration.

PASAL 2

- (1) Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Untuk mendapatkan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :
 - a. copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi;
 - b. copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - c. copy SIUP;
 - d. copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

PASAL 3

Ijin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

PASAL 4

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya

ARTICLE 2

- (1) To become a worker/labor supplier company, the company is under obligation to acquire an operational permit from the authorized manpower institution in district/ city relevant to the location of the worker/labor supplier company.
- (2) To acquire operational permit the worker/ labor supplier company shall submit a proposal by attaching the following evidences:
 - a. Copy of ratification of the company as a legal entity in form of limited enterprise or cooperative;
 - b. Copy of article of association in which include business activity of labor/worker supplier;
 - c. Copy of business license (SIUP);
 - d. Copy of obligatory manpower report.
- (3) The authorized manpower institution as meant in subsection (1) shall have issued operational permit for the proposal that has fulfilled the requirements as meant in subsection (2) within 30 (thirty) working days at the longest from the time the proposal is received

ARTICLE 3

The operational permit as meant in Article 2 is valid throughout Indonesia for 5 years period and can be renewed for the same period of time.

ARTICLE 4

In the case the labor/worker supplier company accepts the work from a work provider company both parties are under obligation to make a written agreement which at minimum consists of:

memuat :

1. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
2. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
3. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

PASAL 5

- (1) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan.
- (2) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (3) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, maka

- a. Type of work that will be performed by labor/worker of the labor/worker supplier company;
- b. Statement that in performing the work as meant in letter a, the working relation made is between the labor/worker supplier company and labor/worker who is employed by the labor/worker supplier company, therefore the protection on wage and welfare, working conditions, and the dispute occurred become the responsibility of the labor/worker supplier company;
- c. Statement that the labor/worker supplier company will accept labor/worker from the previous labor/worker supplier company for type of work that is continuously available in work provider company in the case of change of labor/worker supplier company

ARTICLE 5

- (1) The agreement as meant in Article 4 shall be registered to the authorized manpower institution in the district/city where the labor/worker supplier company performs the work.
- (2) In the case labor/worker supplier company performs the work for a work provider company in more than one district/city within one province, therefore the registration is executed at provincial authorized manpower institution.
- (3) In the case labor/worker supplier company performs the work for a work provider company in more than one province, therefore the registration is executed at Directorate General of Industrial Relation Development.
- (4) The registration of agreement as meant in

pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

- (4) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) harus melampirkan draft perjanjian kerja.

PASAL 6

- (1) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan penelitian perjanjian tersebut.
- (2) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran.
- (3) Dalam hal terdapat ketentuan yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 4.

PASAL 7

- (1) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.
- (2) Dalam hal ijin operasional dicabut, hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

subsection (1), subsection (2) and subsection (3) shall be enclosing draft of work agreement

ARTICLE 6

- (1) In executing registration as meant in Article 4 the official of authorized manpower institution conducts evaluation on that agreement.
- (2) In the case the agreement as meant in subsection (1) has fulfilled the requirements as meant in Article 4, therefore the official of authorized manpower institution issues registration evidence.
- (3) In the case there is condition which does not comply with the requirements in Article 4, therefore the official of authorized manpower institution write a note on registration evidence stated that the particular agreement does not comply with the requirements in Article 4.

ARTICLE 7

- (1) In the case the labor/worker supplier company does not register labor/worker supplier agreement, therefore the official of authorized manpower institution as meant in Article 2 cancels the operational permit of the respective labor/worker supplier company after receiving recommendation from the authorized manpower institution as meant in Article 5.
- (2) In the case the operational permit is canceled, the rights of labor/worker remain the responsibility of the respective labor/worker supplier company.

PASAL 8

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Juni 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

ARTICLE 8

This Decree of the Minister shall come into force upon the date of its establishment.

Stipulated in Jakarta
On 21 June 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: KEP. 220/MEN/ X/2004
TENTANG
SYARAT-SYARAT
PENYERAHAN SEBAGIAN
PELAKSANAAN PEKERJAAN
KEPADA PERUSAHAAN LAIN

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 65 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

DECISION
OF THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: KEP. 220/MEN/X/2004
REGARDING
CONDITIONS FOR
THE HANDOVER OF PART OF
WORK EXECUTIONS
TO OTHER COMPANIES

THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering :

- a. that as the implementation of article 65 paragraph (5) of Act No. 13 Year 2003 on Manpower, it needs to be regulated about changes and/ or additions on the conditions for the handover of part of work executions to other companies;
- b. that for said purpose, there needs to be promulgated a Ministerial Decree.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 April 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 19 Mei 2004;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG SYARAT-SYARAT
PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN
PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

In view of:

1. Act Number 3 Year 1951 regarding the Validation of the Labor Supervision Act No. 23 Year 1948 of the Republic of Indonesia throughout the whole territory of Indonesia (the Republic of Indonesia State Gazette Year 1951 Number 4);
2. Act Number 13 Year 2003 regarding Manpower (the Republic of Indonesia State Gazette Number 39, the Republic of Indonesia State Gazette Amendment Number 4279);
3. Decree of the President of the Republic of Indonesia Number 228/M Year 2001 regarding the reform of Gotong Royong Cabinet.

Observing:

1. Principal Thoughts of the National Tripartite Cooperation Body on 23 April 2004;
2. Agreement reached at the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Body on 19 May 2004;

RESOLVES

To determine:

THE DECISION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
REGARDING CONDITIONS FOR THE
HANDOVER OF PART OF WORK
EXECUTIONS TO OTHER COMPANIES

PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

- (1) Perusahaan yang selanjutnya disebut perusahaan pemberi pekerjaan 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.
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
- (3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PASAL 2

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.
- (2) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.

ARTICLE 1

In this Ministerial Decision, the meaning of:

- (1) Company is:
 - a. all business type, whether a legal entity or not, owned by an individual person, a federation, or a corporate body, whether in private or public sector that employs worker/laborer through the payment of wages or other forms of compensation;
 - b. social work and other forms of work that are managed by a management committee and employ labor through the payment of wages or other forms of compensation.
- (2) A company that receives work contracts is a company that is given part of a work execution from the providing company.
- (3) Worker/laborer is one who is working at the company receiving work contracts, receiving wages or compensation in other forms.

ARTICLE 2

- (1) The company providing works can handover part of the executions of work to the company receiving work contracts.
- (2) The handover of part of the executions of work meant in paragraph (1) is implemented with written work contract agreements.

PASAL 3

- (1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
- (2) Ketentuan mengenai berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikecualikan bagi :
 - a. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
 - b. perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
- (3) Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.
- (4) Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

PASAL 4

- (1) Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat

ARTICLE 3

- (1) In the case of the company providing works handover part of work executions to the contractor company, the company should handover to a legal entity.
- (2) The stipulation on the corporate body meant in paragraph (1) is excepted for:
 - a. Contractors that are goods suppliers;
 - b. Contractors having business in maintenance and repair services and consultation services and execute the works employing less than 10 (ten) workers/ laborers.
- (3) If the contractor meant in paragraph (1) decides to re-handover some works received from the company providing the works, the re-handover can be done to a contractor that is not a legal entity.
- (4) In the matter that the contractor which is not a legal entity as meant in paragraph (3) is not implementing its obligation in fulfilling the rights of workers/ laborers in working relationship, the company that is a legal entity mentioned in paragraph (1) is responsible in fulfilling the obligation.

ARTICLE 4

- (1) In the matter that in an area there is no contractor that is a legal entity or there exists a contractor that is a legal entity but cannot fulfill the qualifications to execute some works from the company providing works, the

melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.

- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjanya/buruhnya.
- (3) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

PASAL 5

Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

PASAL 6

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;

handover of some works can be done to the contractor that is not a legal entity.

- (2) The company receiving work contracts which is not a legal entity meant in paragraph (1) is responsible to fulfill the rights of the workers/laborers that is stated in the working relationship between the company with that is not a legal entity and its workers/laborers.
- (3) The responsibilities that are mentioned in paragraph (2) have to be stated in the work contract between the company providing the work and the company receiving it.

RTICLE 5

All work contract agreements must contain stipulations guarantying the fulfillment of the rights of the workers/laborers in working relationships as stipulated under on-going laws and regulations.

ARTICLE 6

- (1) Works allowed to be handed-over to contractors meant in Article 2 paragraph (1) must fulfill the following conditions:
 - a. Carried out separately from main activities, both management or work execution activities;
 - b. Being done with direct or indirect orders from the company providing the works in order to give explanations on how to execute the works appropriately according to the standards determined by the company providing the works;
 - c. Is an auxiliary activity that supports the company as a whole, meaning of which

- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.
- (2) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
- (3) Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

PASAL 7

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan yang telah menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebelum ditetapkan Keputusan Menteri ini tetap melaksanakan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana telah diperjanjikan sampai berakhirnya perjanjian pemborong pekerjaan tersebut.

it is an activity that supports and accelerates the execution of works according to the workflow of the company providing the works.

- d. Does not inhibit production process directly means that the activity is an additional activity that if it is not executed by the company providing the works, the work execution process will go on as usual.
- (2) The company providing the works which will handover part of the work executions to the contractor has to create a workflow of the work executions process.
- (3) Based on the workflow meant in paragraph (2), the company providing the works determines the main and supporting types of work based on paragraph (1) and report to the local manpower authority.

ARTICLE 7

- (1) The company providing the works which has handed-over part of the work executions to the contractor before this Minister Decree is stipulated is still allowed to continue implementing the agreement of work handovers to the contractor as agreed until the expiration of the contract agreement.
- (2) In the case of expiration of the work contract agreement as stated in paragraph (1), from thereupon adherence towards this Ministerial Decree will be an obligation to the companies involved.

- (2) Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakhir, maka selanjutnya wajib menyesuaikan dengan Keputusan Menteri ini.

PASAL 8

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 19 Oktober 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

ARTICLE 8

This Ministerial Decree shall come into force on the day of its promulgation.

Stipulated in Jakarta
On 19 October 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

JACOB NUWA WEA



MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: PER-03/MEN/I/2005
TENTANG
TATA CARA PENGUSULAN
KEANGGOTAANDEWAN
PENGUPAHAN NASIONAL

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 13 ayat (6) Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, perlu diatur mengenai Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dengan Peraturan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

REGULATION
OF THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: PER-03/ MEN/ I/ 2005
CONCERNING
THE PROCEDURE FOR PROPOSING
CANDIDATES FOR MEMBERSHIP OF
THE NATIONAL WAGE COUNCIL

THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering:

That as implementation of subsection (6) of Article 13 of Presidential Decision Number 107 of the Year 2004 concerning Wage Council, it is necessary to adopt a regulation concerning the Procedure for Proposing [Candidates] for Membership of the National Wage Council with a Ministerial Regulation;

In view of:

1. Act Number 13 of the Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic

2. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 2 Desember 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 13 Desember 2004;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG TATA CARA
PENGUSULAN KEANGGOTAAN DEWAN
PENGUPAHAN NASIONAL**

of Indonesia Number 4279);

2. The Decision of the President of the Republic of Indonesia Number 107 of the Year 2004 concerning Wage Council;
3. The Decision of the President of the Republic of Indonesia Number 187/M of the Year 2004 concerning the Formation of the United Indonesia Cabinet;

Paying attention to:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Forum on December 2, 2004;
2. The Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Forum on December 13, 2004;

DECIDING:

To adopt:

**REGULATION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
CONCERNING THE PROCEDURE FOR
PROPOSING CANDIDATES FOR
MEMBERSHIP OF THE NATIONAL WAGE
COUNCIL**

BAB I

KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
2. 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.
3. Organisasi pengusaha adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).
4. Pperguruan Tinggi adalah Perguruan Tinggi Negeri atau Swasta.
5. Pakar adalah seseorang yang mempunyai keahlian dan pengalaman di bidang pengupahan.
6. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

CHAPTER I

GENERAL DEFINITIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Regulation, the following definitions shall apply:

1. The National Wage Council (*Dewan Pengupahan Nasional*), which shall hereinafter be referred to using its Indonesian abbreviation as the *Depenas* for short, is a non-structural, tripartite institution.
2. A Trade Union/Labor Union is an organization that is formed from, by, and for workers/laborers in an enterprise or outside of an enterprise, which is free, open, independent, democratic, and responsible to fight for, defend, and protect the rights and interests of workers/laborers and to increase the welfare of workers/laborers and their family.
3. The employers' organization is the Association of Indonesian Employers (APINDO).
4. Schools/ institutions for higher education [universities] refer to both state and private institutions for higher education.
5. An expert is a person who has expertise and experience in the field of wages.
6. Minister is Minister of Manpower and Transmigration.

BAB II KEANGGOTAAN

BAGIAN PERTAMA JUMLAH ANGGOTA

PASAL 2

Anggota Dewan Pengupahan Nasional berjumlah 23 (dua puluh tiga) orang, yang terdiri dari:

- a. Unsur pemerintah sebanyak 10 (sepuluh) orang;
- b. Unsur serikat pekerja/serikat buruh sebanyak 5 (lima) orang;
- c. Unsur Organisasi pengusaha sebanyak 5 (lima) orang; dan
- d. Unsur perguruan tinggi dan pakar sebanyak 3 (tiga) orang.

BAGIAN KEDUA KETERWAKILAN MASING-MASING UNSUR

PASAL 3

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur pemerintah terdiri dari:
 - a. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 3 (tiga) orang;
 - b. Kantor Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian 1 (satu) orang;
 - c. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 1 (satu) orang.
 - d. Badan Pusat Statistik 1 (satu) orang;
 - e. Departemen Perindustrian 1 (satu) orang;
 - f. Departemen Perdagangan 1 (satu) orang;
 - g. Departemen Pertanian 1 (satu) orang;
 - h. Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral 1 (satu) orang.

CHAPTER II MEMBERSHIP

PART ONE NUMBER OF MEMBERS

ARTICLE 2

The National Wage Council has 23 constituent members of whom:

- a. 10 (ten) are Government representatives;
- b. 5 (five) are trade union/labor union representatives;
- c. Another 5 (five) are employers organization representatives; and
- d. 3 (three) are higher education institutions [university] and expert representatives.

PART TWO REPRESENTATIVE OF EACH CONSTITUENT

ARTICLE 3

- (1) The constituent members of the National Wage Council who represent the government consist of:
 - a. 3 (three) representatives from the Minister of Manpower and Transmigration;
 - b. 1 (one) representative from the Office of the Coordinating Minister for Economy;
 - c. 1 (one) representative from the National Development Planning Agency;
 - d. 1 (one) representative from the Central Bureau of Statistics;
 - e. 1 (one) representative from the Ministry of Industry;
 - f. 1 (one) representative from the Ministry of Trade;

- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur organisasi pengusaha diwakili oleh APINDO.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditetapkan sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 201/MEN/2001 tentang
Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur perguruan tinggi dan pakar terdiri dari:
 - a. Akademisi,
 - b. Pakar Ekonomi.

BAB III

PROSEDUR PENGUSULAN KEANGGOTAAN

BAGIAN KESATU UNSUR PEMERINTAH

PASAL 4

Calon anggota Dewan Pengupahan Nasional dan unsur Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Penguruan Tinggi dan Pakar ditunjuk oleh Menteri.

- g. 1 (one) representative from the Ministry of Agriculture;
- h. 1 (one) representative from the Ministry of Energy and Mineral Resources.
- (2) The constituent members of the National Wage Council who represent employers' organizations are represented by the APINDO.
- (3) The constituent members of the National Wage Council who represent trade unions/ labor unions shall be determined in accordance with the provisions of the Decision of the Minister of Manpower and Transmigration Number KEP. 16/ MEN/ 2001 concerning Procedure for Putting Trade Unions/ Labor Unions into the Official Records and the Decision of the Minister of Manpower and Transmigration Number KEP. 201/ MEN/ 2001 concerning Representative in Industrial Relations Institutions.
- (4) The constituent members of the National Wage Council who represent universities and experts consist of:
 - a. Academicians;
 - b. Economic experts.

CHAPTER III

THE PROCEDURE FOR PROPOSING CANDIDATES FOR MEMBERSHIP

PART ONE CONSTITUENT MEMBERS REPRESENTING THE GOVERNMENT

ARTICLE 4

Prospective constituent members of the National Wage Council representing the Ministry of Manpower and Transmigration, universities and experts shall be appointed by Minister.

PASAL 5

Permintaan nama calon anggota dari instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), huruf b sampai dengan huruf h disampaikan oleh Menteri kepada Pimpinan Departemen atau Kementrian atau Lembaga Pemerintah Non Departemen yang bersangkutan.

BAGIAN KEDUA

UNSUR ORGANISASI PENGUSAHA

PASAL 6

Permintaan nama calon anggota dan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2), disampaikan oleh Menteri kepada Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO).

BAGIAN KETIGA

UNSUR SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

PASAL 7

- (1) Permintaan nama calon anggota dari unsur serikat pekerja/serikat buruh disampaikan oleh Menteri kepada serikat pekerja/serikat buruh yang berhak duduk di Dewan Pengupahan Nasional.
- (2) Penentuan serikat pekerja/serikat buruh yang berhak duduk di Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

ARTICLE 5

A request for the names of prospective constituent members from government agencies as referred to under subsection (1) of Article 3 from letter b to letter h shall be submitted by Minister to the respective Leadership [Management] of the Ministerial Departments or the Ministries or the Non-departmental Government Institutions.

PART TWO

CONSTITUENT MEMBERS REPRESENTING
EMPLOYERS' ORGANIZATIONS

ARTICLE 6

The request for the names of prospective constituent members from employers' organizations as referred to under subsection (2) of Article 3 shall be submitted by Minister to the National Executive Board of the Association of Indonesian Employers (DPN APINDO).

PART THREE

CONSTITUENT MEMBERS REPRESENTING TRADE
UNIONS/ LABOR UNIONS

ARTICLE 7

- (1) The request for the names of prospective constituent members from trade unions/ labor unions shall be submitted by Minister to the trade unions/ labor unions that are entitled to sit on the National Wage Council.
- (2) The determination concerning which trade unions/ labor unions shall be entitled to sit on the National Wage Council as referred to under subsection (1) shall be made in accordance with the provisions of the Decision of the Minister of Manpower and Transmigration KEP. 16/MEN/2001 concerning the Procedure by which a Trade

Transmigrasi Nomor KEP. 201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.

BAB IV SUSUNAN KEANGGOTAAN

PASAL 8

Susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional yang diusulkan oleh Menteri kepada Presiden:

- a. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Ketua merangkap anggota;
- b. satu orang wakil dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sebagai wakil ketua merangkap anggota;
- c. satu orang wakil dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagai wakil ketua merangkap anggota;
- d. Direktur Pengupahan, Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai sekretaris merangkap anggota;
- e. anggota.

PASAL 9

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Union/ Labor Union is to be entered into the Official Records and the Decision of the Minister of Manpower and Transmigration Number KEP. 201/MEN/2001 concerning Representative in Industrial Relations Institution.

CHAPTER V MEMBERSHIP STRUCTURE

ARTICLE 8

The membership structure [lineup] of the National Wage Council that is proposed by Minister to President is as follows:

- a. Director General for Industrial Relations Development from the Ministry of Manpower and Transmigration as the Chairperson doubling as member;
- b. One representative from the Association of Indonesian Employers (APINDO) as deputy chairperson doubling as member;
- c. One representative from the Trade Union/ Labor Union as deputy chairperson doubling as member;
- d. Director of Wages, Social Security and Welfare from the Ministry of Manpower and Transmigration as secretary doubling as member;
- e. Members.

ARTICLE 9

This Ministerial Regulation shall start to come into force upon the date of its adoption.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31-1-2005

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

FAHMI IDRIS

Adopted in Jakarta
On January 31, 2005

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

sgd

FAHMI IDRIS



PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PELAKSANAAN

UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004

TENTANG

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

IMPLEMENTING REGULATION

ACT NUMBER 2 OF 2004

CONCERNING

INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES SETTLEMENT



**PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 41 TAHUN 2004**

**TENTANG
TATA CARA PENGANGKATAN DAN
PEMBERHENTIAN HAKIM AD-HOC PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN HAKIM AD-HOC
PADA MAHKAMAH AGUNG**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. Bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**PERATURAN PEMERINTAH TENTANG TATA CARA
PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN HAKIM AD-
HOC PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
HAKIM AD-HOC PADA MAHKAMAH AGUNG**

**PENJELASAN ATAS
PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 41 TAHUN 2004**

**TENTANG
TATA CARA PENGANGKATAN DAN
PEMBERHENTIAN HAKIM AD-HOC
PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DAN HAKIM AD-HOC
PADA MAHKAMAH AGUNG**

I. UMUM

Perubahan Undang-Undang Dasar 1945 telah membawa perubahan dalam kehidupan ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan kekuasaan kehakiman. Berdasarkan perubahan tersebut ditegaskan bahwa kekuasaan kehakiman dilaksanakan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya yaitu Lingkungan Peradilan Umum, Lingkungan Peradilan Agama, Lingkungan Peradilan Militer, Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara, dan Mahkamah Konstitusi.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian Perselisihan di luar pengadilan dilakukan melalui penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan berdasarkan undang-undang ini dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Hakim Ad-Hoc yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

mempunyai kekhususan dibandingkan dengan Hakim Ad-Hoc pada pengadilan lainnya. Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung bersifat permanen karena setiap perkara perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya selalu dilakukan oleh majelis hakim dengan komposisi hakim karier sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc masing--masing sebagai anggota Majelis Hakim.

Meskipun pengangkatan Hakim Ad-Hoc diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha namun dalam persidangan harus bersikap netral dan tidak berpihak pada organisasi yang mengusulkan. Dalam melaksanakan tugasnya Hakim Ad-Hoc berada dalam pembinaan Mahkamah Agung baik mengenai teknis yudisial maupun organisasi, administrasi dan finansial.

Peraturan Pemenintah ini mengatur tentang tata cara pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung. Sedangkan tentang tata cara pengangkatan Hakim Karier karena sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan lain, tidak diatur lagi dalam Peraturan Pemenintah ini.

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.
2. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan permusuhan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
3. Organisasi Pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
4. 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.
5. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
6. Majelis Kehormatan Hakim adalah Majelis yang memeriksa dan menerima pengajuan pembelaan diri Hakim Ad-Hoc pada pengadilan negeri serta memberikan pertimbangan, pendapat dan saran atas pembelaan diri tersebut.
7. Majelis Kehormatan Mahkamah Agung adalah Majelis yang memeriksa dan menerima pengajuan pembelaan diri Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung serta memberikan pertimbangan, pendapat dan saran atas pembelaan diri tersebut.

II. Pasal demi Pasal

PASAL 1

Cukup jelas

8. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

PENGANGKATAN HAKIM AD-HOC

PASAL 2

Hakim Ad-Hoc diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

PASAL 3

1. Calon Hakim Ad Hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh Serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan calon Hakim Ad Hoc dari unsur pengusaha kepada Menteri.
2. Pengusulan calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial di usulkan oleh Serikat/Serikat buruh dan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan di lakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha setempat kepada Menteri.
3. Pengusulan calon Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung di ajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha tingkat nasional kepada Menteri.
4. Menteri melakukan seleksi administrative serta menetapkan daftar nominasi calon Hakim Ad Hoc untuk di usulkan sebagai mana yang di maksud pada ayat (1).
5. Penetapan daftar nominasi calon Hakim Ad Hoc dilakukan secara tertulis.
6. Ketentuan mengenai seleksi administrative, tata cara pelaksanaan tes tertulis dan penetapan daftar nominasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (5) diatur dengan keputusan Menteri.

PASAL 2

Cukup jelas

PASAL 3

*Ayat (1)
Cukup jelas*

*Ayat (2)
Yang dimaksud dengan kata setempat dalam ayat ini adalah calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha tingkat propinsi yang wilayah kerjanya meliputi daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang bersangkutan.*

Sedangkan untuk calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi Kabupaten/Kota, diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha di Kabupaten/Kota yang wilayahnya kerjanya meliputi daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

*Ayat (3)
Cukup jelas*

*Ayat (4)
Cukup jelas*

*Ayat (5)
Cukup jelas*

*Ayat (6)
Cukup jelas*

PASAL 4

1. Daftar penetapan nominasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (4), disampaikan oleh Menteri kepada ketua Mahkamah Agung.
1. Ketua Mahkamah Agung setelah menerima daftar penetapan nominasi sebagaimana di maksud dalam ayat (1), melakukan seleksi kopetensi melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan calon Hakim Ad Hoc sesuai kebutuhan.
2. Calon Hakim Ad Hoc yang telah dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (2) diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung kepada Presiden untuk di angkat menjadi Hakim Ad Hoc sesuai dengan formasi yang tersedia.

PASAL 5

1. Ketua Mahkamah Agung menetapkan penetapan Hakim Ad Hoc dalam daerah hukum pengadilan Hubungan Industrial di tempat Hakim Ad Hoc yang bersangkutan diusulkan oleh organisasinya.
2. dalam hal penempatan Hakim Ad Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat di dilaksanakan, maka Ketua Mahkamah Agung dapat menempatkan Hakim AD Hoc dari daerah lain.

BAB III

PEMBERHENTIAN HAKIM AD – HOC

BAGIAN KESATU

PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT

PASAL 6

1. Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena :

PASAL 4

Ayat(1)
Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan sesuai kebutuhan dalam ayat ini adalah sejumlah calon Hakim Ad-Hoc yang dipanggil mengikuti seleksi kompetensi dengan mempertimbangkan formasi yang tersedia.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan formasi dalam ayat ini adalah sejumlah Hakim Ad-Hoc yang diperlukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dan pada Mahkamah Agung sesuai kebutuhan. Pengangkatan Hakim Ad-Hoc dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan jumlah Hakim Ad-Hoc dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.

PASAL 5

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)

Penempatan Hakim Ad-Hoc dan daerah lain dimaksudkan untuk mencukupi kekurangan atau untuk mengisi kekosongan Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial, dalam hal Hakim Ad-Hoc yang diusulkan dari daerah setempat belum mencukupi atau tidak lulus mengikuti seleksi kompetensi.

PASAL 6

Cukup jelas

- a. meninggal dunia;
 - b. permintaan sendiri;
 - c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
 - d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim ad hoc pengadilan hubungan industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi hakim ad hoc pada mahkamah agung;
 - e. tidak cakap dalam melaksanakan tugas;
 - f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan ; atau
 - g. telah selesai masa tugasnya.
2. Pemberhentian dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diusulkan kepada Presiden oleh Ketua Mahkamah Agung.

BAGIAN KEDUA

PEMBERHENTIAN DENGAN TIDAK HORMAT

PASAL 7

1. Hakim Ad Hoc diberhentikan dengan tidak hormat dari jabatannya dengan alasan:
 - a. dipidana karena masalah melakukan tindak pidana kejahatan;
 - b. selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melainkan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah ; atau
 - c. melanggar sumpah atau janji jabatan.
2. Sebelum Hakim Ad Hoc diberhentikan dengan tidak hormat dengan alasan dimaksud dalam ayat (1) huruf b dan huruf c maka Ketua Pengadilan Negeri atau Ketua Mahkamah Agung membentuk Majelis Kehormatan Hakim atau Majelis Kehormatan Mahkamah Agung untuk memeriksa Hakim Ad Hoc yang bersangkutan.

PASAL 8

1. Hakim Ad Hoc diberi kesempatan untuk membela diri dalam tenggang waktu 30 (tiga Puluh) hari kerja setelah diterimanya pemberitahuan hasil pemeriksaan sebagai mana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3).

PASAL 7

Cukup jelas

PASAL 8

Cukup jelas

2. Pembelaan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan di depan:
 - a. Majelis Kehormatan Hakim bagi Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial; dan
 - b. Majelis Kehormatan Mahkamah Agung bagi Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung.

BAGIAN KETIGA
PEMBERHENTIAN SEMENTARA

PASAL 9

1. Hakim Ad Hoc sebelum diberhentikan dengan tidak hormat sebagaimana dimaksud dalam pasal 7, dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.
2. Pemberhentian sementara sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) di lakukan.
 - a. untuk kelancaran pemeriksaan Majelis Kehormatan Hakim atau Majelis Kehormatan Mahkamah Agung; atau
 - b. Karena perintah penangkapan yang diikuti dengan penahanan.
3. Hakim Ad Hoc diberi kesempatan untuk membela diri sebelum diberhentikan sementara.
4. Dalam hal Hakim Ad Hoc telah melakukan pembelaan diri sebelum diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) maka Hakim Ad-Hoc yang bersangkutan tidak berhak lagi melakukan pembelaan diri pada saat akan diberhentikan dengan tidak hormat.
5. Pemberhentian sementara Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung kepada Presiden.

PASAL 10

Dalam hal alasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1) tidak terbukti, maka dilakukan pencabutan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam pasal (9) ayat (1) dari jabatan Hakim Ad-Hoc dan hak-haknya dikembalikan seperti semula.

PASAL 9

Cukup jelas

PASAL 10

Yang dimaksud dalam hak-haknya dikembalikan seperti semula adalah meliputi pengembalian uang kehormatan dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku terhitung sejak dikenakan pemberhentian sementara sebagai Hakim Ad-Hoc.

PASAL 11

1. Majelis Kehormatan Hakim atau Majelis Kehormatan Mahkamah Agung memberikan pertimbangan, pendapat dan saran kepada Ketua Pengadilan Negeri atau Ketua Mahkamah Agung atas pembelaan diri Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2).
2. Pertimbangan, pendapat dan saran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan oleh Majelis Kehormatan dalam tenggang waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja setelah diterimanya pembelaan diri Hakim Ad-Hoc yang bersangkutan.
3. Dalam hal Majelis Kehormatan memandang perlu adanya penjelasan tambahan atas keterangan yang dituangkan dalam pembelaan diri Hakim Ad-Hoc maka tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat diperpanjang untuk paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.

BAGIAN KEEMPAT

PENARIKAN HAKIM AD HOC

PASAL 12

1. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha akan menarik kembali Hakim Ad-Hoc, usulan penarikan kembali disampaikan kepada Ketua Mahkamah Agung.
2. Penarikan Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus disertai alasan-alasan yang akan ditetapkan dengan Peraturan Mahkamah Agung.
3. Ketua Mahkamah Agung dapat menolak atau mengabulkan usulan dengan mempertimbangkan alasan dan formasi Hakim Ad-Hoc yang tersedia.
4. Dalam hal Ketua Mahkamah Agung menolak usul penarikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Mahkamah Agung memberitahukan secara tertulis kepada Menteri dan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha yang mengusulkan.
5. Dalam hal Ketua Mahkamah Agung mengabulkan usul penarikan Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat

PASAL 11

Cukup jelas

PASAL 12

Cukup jelas

(1), maka Ketua Mahkamah Agung menetapkan Hakim Ad-Hoc pengganti.

PASAL 13

Setelah menerima Keputusan Presiden tentang pemberhentian sementara atau pemberhentian dengan hormat atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 atau Pasal 7 atau Pasal 9, Ketua Mahkamah Agung memberitahukan kepada Hakim Ad-Hoc yang bersangkutan.

BAB IV

KETENTUAN LAIN-LAIN

PASAL 14

1. Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Dalam hal Hakim Ad-Hoc dibatalkan jabatannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pembatalan jabatan dimaksud tidak membatalkan hasil putusan Sidang Majelis Hakim yang anggotanya termasuk Hakim Ad-Hoc yang dibatalkan dari jabatannya.

BAB V

PENUTUP

PASAL 15

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

PASAL 13

Cukup jelas

PASAL 14

Ayat (1)

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan dibatalkan jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc.

Ayat(2)

Cukup jelas

PASAL 15

Cukup jelas

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 18 Oktober 2004

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd.

MEGAWATI SOEKARNO PUTRI

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 18 Oktober 2004

SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

ttd.

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN
2004 NOMOR 141

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIS KABINET RI
Pit. Kepala Biro Peraturan
Perundang-undangan Bidang
Kesejahteraan Rakyat dan
Aparatur Negara

ttd.

Faried Utomo

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4449



GOVERNMENT REGULATION OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER 41 OF 2004

CONCERNING
PROCEDURES OF APPOINTMENT AND
DISMISSAL OF AD-HOC JUDGES OF
INDUSTRIAL RELATIONS COURT AND
AD-HOC JUDGES OF THE SUPREME COURT

PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering :

- a. That, in order to implement Article 72 of Act Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations, it is necessary to stipulate a Government Regulation concerning Procedures of Appointment and Dismissal of Ad-Hoc Judges of Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judges of the Supreme Court;

In view of :

1. Article 5 subsection (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia;
2. Act Number 2 of 2004 on Dispute Settlement of Industrial Relations (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2004 Number 6, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4356);

ELUCIDATION ON
GOVERNMENT REGULATION OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER 41 OF 2004

CONCERNING
PROCEDURES OF
THE APPOINTMENT AND
DISMISSAL OF AD-HOC JUDGES
OF THE INDUSTRIAL RELATIONS
COURT AND AD-HOC JUDGES
OF THE SUPREME COURT

I. GENERAL

Amendment to the 1945 constitution has entailed to the change in manpower matters particularly in the implementation of judicial power. Based on the amendment, it has been affirmed that the judicial power shall be exercised by the Supreme Court and judicial bodies under its supervision, namely General Courts, Religious Courts, Military Courts, State Administrative Courts, and Constitution Court of Justice.

Act Number 2 of 2002 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations regulates settlement of industrial relations disputes inside and outside of the court. Settlement of dispute outside the court is conducted through the settlement of bipartite, mediation, conciliation and arbitration. The dispute settlement inside the court based on this act is conducted through Industrial Relations Court that constitutes a special court under aegis of the district court.

Ad-Hoc Judges as provided in the Act No. 2 of 2004 has specialty in comparison to the Ad-Hoc Judges in other courts. The Ad-Hoc Judges in the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judges in the Supreme Court are permanent in nature because every case of

DECIDING

To Stipulate :

GOVERNMENT REGULATION CONCERNING
PROCEDURES OF APPOINTMENT AND DISMISSAL
OF AD-HOC JUDGES OF INDUSTRIAL RELATIONS
COURT AND AD-HOC JUDGES OF THE SUPREME
COURT

industrial relation dispute is always settled by a Tribunal of judges composed of a career judge as the Chief Judge and 2 (two) Ad-Hoc Judges each as member of the Tribunal of Judges.

Even though the appointment of Ad-Hoc Judges is proposed by the trade union/labour union and employer organization, however, in courts sessions they must be neutral and impartial to the proposing organization. In performing their duties, Ad-Hoc Judges are under supervision of the Supreme Court, regarding with both judicial techniques, organization, administration and financial.

This Government Regulation provides procedures of appointment and dismissal of Ad-Hoc Judges of the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judges of the Supreme Court. Whereas, procedures of appointment of Career Judges, since regulated yet in other statutory regulations, are not anymore provided for in this Government Regulation.

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Government Regulation, the following definitions shall apply:

1. Ad-Hoc Judge is Ad-Hoc Judge at the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judge at the Supreme Court whose appointment is proposed by trade union/labour union and employer organization.
2. Industrial Relations Dispute is any difference that results in contradiction between employer or employers association and employee/labour or trade union/labour union due to any dispute of rights, conflict of interest, employment termination dispute and dispute between employee union/labour union in one company.
3. Employer Organization is an employer organization that is appointed by the Chamber of Commerce and Industry to address manpower issues.
4. Trade union/labour union is an organization composed of, by and for employees/labours both within the company and outside the company, that is free, open, independent, democratic and accountable in nature in order to struggle for, defend and protect the rights and interests of the employees/labours and to improve welfare of the employees/labours and their families.
5. Industrial Relations Court is a special court that is established within the aegis of the District Court that has the authority to review, bring to court and provide a verdict concerning an industrial relations dispute.
6. Honourable Tribunal of Judges is a Tribunal who reviews and receives defence submission of Ad Hoc Judge in a District Court and who gives considerations, opinions and advices on such a defence.
7. Honourable Supreme Court Tribunal of Judges is a Tribunal who reviews and receives defence submission of Ad Hoc Judge in the Supreme Court and who gives considerations, opinions and advices on such a defence.
8. Minister is the Minister in charge of manpower.

II. ARTICLE BY ARTICLE

ARTICLE 1

Sufficiently clear

CHAPTER II

AD-HOC JUDGES APPOINTMENT

ARTICLE 2

Ad Hoc Judge is appointed by means of Presidential Decree upon the proposal of the Chairman of Supreme Court.

ARTICLE 3

- (1) Ad-Hoc Judge Candidate from employee/labour element is proposed by trade union/labour union that is registered with the authority in charge of manpower, and Ad-Hoc Judge candidate from employer element is proposed by employer organization to the Minister.
- (2) The proposal Industrial Relations Court Ad-Hoc Judge candidate by trade union/labour union and employer organization as contemplated in subsection (1), is conducted by the local trade union/labour union and employer organization to the Minister.
- (3) Ad-Hoc Judge candidate of the Supreme Court is proposed by trade union/labour union and employer organization at national level to the Minister.
- (4) The Minister conducts administrative selection and determines the list of Ad-Hoc Judge nominees for proposal as contemplated in subsection (1).
- (5) The list of Ad-Hoc Judge nominees is determined based on written test.
- (6) Provisions of administrative selection, procedures of written test and determination of the list of nominees as purported in subsections (4) and (5) above are regulated by Ministerial Decree.

ARTICLE 4

- (1) List of nominees as contemplated in Article 3 subsection (4), is submitted by the Minister to the Chairman of Supreme Court.

ARTICLE 2

Sufficiently clear

ARTICLE 3

Subsection (1)

Sufficiently clear

Subsection (2)

In this subsection, local terminology shall mean that the Ad-Hoc Judge candidate of the Industrial Relations Court is proposed by trade union/labour union and employer organization at provincial level whose work territory covers jurisdiction of the Industrial Relations Court in the relevant District Court.

Whereas, for the Ad-Hoc Judge candidate of the Industrial Relations Court in the District Court covering jurisdiction of regencies/Municipalities, is proposed by trade union/labour union and employer organization in the Regency/Municipality whose territory covers jurisdiction of the Industrial Relation Court in the District Court of relevant Regency / Municipality.

Subsection (3)

Sufficiently clear

Subsection (4)

Sufficiently clear

Subsection (5)

Sufficiently clear

Subsection (6)

Sufficiently clear

ARTICLE 4

Subsection (1)

Sufficiently clear

- (2) The Chairman of Supreme Court, after receiving the list of nominees as contemplated in subsection (1), conducts a competency based selection through the implementation of education and training for Ad Hoc Judge candidates as necessary.
- (3) The Ad-Hoc Judge candidates who have passed the education and training as contemplated in subsection (2) are proposed by the Chairman of Supreme Court to the President for his/her appointment to be Ad-Hoc Judges pursuant to the available formation.

ARTICLE 5

- (1) The Chairman of Supreme Court determines the placement of Ad Hoc Judges in the Industrial Relations Court jurisdiction according to the place where the Ad Hoc Judge had been proposed by his/her organization.
- (2) In case the placement of Ad-Hoc Judge as contemplated in subsection (1) were impracticable, then the Chairman of Supreme Court would place an Ad-Hoc Judge from another region.

CHAPTER III

AD-HOC JUDGE DISMISSAL

FIRST PART

HONOURABLY DISMISSAL

ARTICLE 6

- (1) Ad-Hoc Judges of the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judges of the Supreme Court shall be honourably dismissed from his/her position due to:
 - a. pass-away;
 - b. on his/her own-request;
 - c. physical or mental disease for 12 (twelve) months consecutively;
 - d. reach to 62 (sixty two) years old for Ad-Hoc Judge in the Industrial Relations Court and 67 (sixty seven) years

Subsection (2)

In this subsection, as necessary shall mean a number of Ad-Hoc Judge candidates who are called to join in the competency based selection in consideration to the available formation.

Subsection (3)

In this subsection, formation terminology shall mean a number of Ad-Hoc Judges required by the Industrial Relations Court and the Supreme Court according to the need. Appointment of Ad-Hoc Judges is conducted in consideration to the balanced number of Ad-Hoc Judges from trade union / labour union element and employer organization element.

ARTICLE 5

Subsection (1)

Sufficiently clear

Subsection (2)

Placement of Ad-Hoc Judge from another region would aimed at fulfilling shortage or at filling-in vacancy of Ad-Hoc Judge at the Industrial Relations Court, in case the proposed Ad-Hoc Judge from local region were insufficient or not passed the competency selection.

ARTICLE 6

Sufficiently clear

- old for Ad-Hoc Judge in the Supreme Court;
 - e. incapable of performing tasks;
 - f. upon request of the proposing employer organization or employee organization/labour organization; or
 - g. his/her term of position ends.
- (2) The honourably dismissal as contemplated in subsection (1) is proposed to the President by the Chairman of Supreme Court.

SECOND PART DISHONOURABLY DISMISSAL

ARTICLE 7

- (1) Ad-Hoc Judge shall be dishonourably dismissed from his/her position for reason of:
- a. imprisoned for guilty in committing criminal offence;
 - b. 3 (three) times consecutively neglecting obligations in performing his/her duties without acceptable reasons within the period of 1 (one) months; or
 - c. breach of the oath of office.
- (2) Before the Ad-Hoc Judge is dishonourably dismissed for reasons as purported in subsection (1) letter b or letter c, the Chairman of the District Court or the Chairman of Supreme Court establishes an Honourable Tribunal of Judges or Honourable Supreme Court Tribunal of Judges to hear the relevant Ad-Hoc Judge.
- (3) The results of hearing as purported in subsection (2) is submitted in writing to the District Court and to the Chairman of Supreme Court and the relevant Ad-Hoc Judge.

ARTICLE 8

- (1) The Ad-Hoc Judge is given with opportunity to defend him/herself within 30 (thirty) working days as of his/her receipt of notice of hearing results as contemplated in Article 7.
- (2) The defence as purported in subsection (1) shall be conducted before:
- a. The Honourable Tribunal of Ad-Hoc Judges of the Industrial Relations Court; and
 - b. The Honourable Supreme Court Tribunal of Judges for an Ad-Hoc Judge of the Supreme Court

ARTICLE 7

Sufficiently clear

ARTICLE 8

Sufficiently clear

THIRD PART SUSPENSION

ARTICLE 9

- (1) Ad-Hoc Judge may, before being dishonourably dismissed as contemplated in Article 7, be suspended (temporary dismissed) from his/her position.
- (2) The suspension as purported in subsection (1) is executed:
 - a. in order to smoothen the hearing process conducted by the Honourable Tribunal of Judges or the Honourable Supreme Court Tribunal of Judges; or
 - b. due to the instruction of arrest followed by detention.
- (3) The Ad-Hoc Judge is allowed to defend him/herself before being suspended.
- (4) In case the Ad-Hoc Judge has defended prior to the suspension as contemplated in subsection (3), the relevant Ad-Hoc Judge is not entitled anymore to defend at the time being dishonourably dismissed.
- (5) The suspension of Ad-Hoc Judge as purported in subsection (1) is proposed by the Chairman of Supreme Court to the President

ARTICLE 10

In case the reasons as contemplated in Article 7 subsection (1) were not evidenced, then the suspension of his/her position as Ad-Hoc Judge, as contemplated in Article 9 subsection (1), would be revoked and his/her rights shall be resumed.

ARTICLE 11

- (1) The Honourable Tribunal of Judges or the Honourable Supreme Court Tribunal of Judges gives the Chairman of the District Court or the Chairman of Supreme Court recommendations, opinions and advices on defence of the Ad-Hoc Judge as contemplated in Article 8 subsection (2).
- (2) The recommendations, opinions and advices as purported in subsection (1) shall be submitted by the Honourable Tribunal within 30 (thirty) working days as of its document acceptance of defending issues of the captioned Ad-Hoc Judge.

ARTICLE 9

Sufficiently clear

ARTICLE 10

The terminology of his/her rights shall be resumed means that it shall include resumption of rewards and other rights in accordance with the prevailing statutory regulations effective as of the commencement of suspension of Ad-Hoc Judge.

ARTICLE 11

Sufficiently clear

- (3) In case the Honourable Tribunal considered necessary to hear additional explanation on information contained in the document of defending issues of the Ad-Hoc Judge, then the period as purported in subsection (2) might be extended for at the latest 30 (thirty) working days.

FOURTH PART AD-HOC JUDGE RECALL

ARTICLE 12

- (1) In case the trade union/labour union or the employer organization recalled the Ad-Hoc Judge, then the recall proposal would be submitted to the Chairman of Supreme Court
- (2) The Ad-Hoc Judge recall as purported in subsection (1) must be accompanied with reasons to be stipulated by Regulation of Supreme Court
- (3) The Chairman of Supreme Court may either decline or accept such a proposal in consideration to the reason and available formation of Ad-Hoc Judge.
- (4) In case the Chairman of Supreme Court declined the recall proposal as contemplated in subsection (1), the Chairman of Supreme Court would issue a written notice to the Minister and to the trade union/labour union or the employer organization.
- (5) In case the Chairman of Supreme Court accepted such an Ad-Hoc Judge recall proposal as contemplated in subsection (1), the Chairman of Supreme Court would determine the successor Ad-Hoc Judge.

ARTICLE 13

After receipt of the Presidential Decision concerning the suspension or honourably dismissal or dishonourably dismissal as the Ad-Hoc Judges oas meant in Article 6 or Article 7 or Article 9, The Chairman of Supreme Court Shall notify the relevant Ad-Hoc Judge.

ARTICLE 12

Sufficiently clear

ARTICLE 13

Sufficiently clear

CHAPTER IV MISCELLANEOUS

ARTICLE 14

- (1) Ad-Hoc Judge can be revoked from his/her position as Ad-Hoc Judge in accordance with provisions in the prevailing statutory regulations.
- (2) In case the Ad-Hoc Judge were revoked from his/her position as contemplated in subsection (1), such a revocation would not invalidate any judgment awarded by the Tribunal of Judges whose members include the Ad-Hoc Judge who is revoked from his/her position.

CHAPTER V CLOSING PROVISION

ARTICLE 15

The government regulation shall come into force as from the date of promulgation.

For public cognizance, the government regulation shall be promulgated by placing it in State Gazette of the Republic of Indonesia.

ARTICLE 14

Subsection (1)

In accordance with Act Number 2 of 2004 on Dispute Settlement of Industrial Relations, any Ad-Hoc Judge who at the same time holds another position shall be revoked from his office as Ad-Hoc Judge.

Subsection (2)

Sufficiently clear

ARTICLE 15

Sufficiently clear

Stipulated in Jakarta
On 18 October 2004

THE PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Sgd.

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Promulgated in Jakarta
On August 5, 2004

THE STATE SECRETARY
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Sgd.

BAMBANG KESOWO

STATUTE BOOK OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
YEAR 2004 NO. 141

*SUPPLEMENT TO STATE GAZETTE
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER 4449*

Certified copy conforms to the original

SECRETARIAT OF CABINET OF THE REPUBLIC OF
INDONESIA

Incumbent Head of Law and Legislation Bureau
People Welfare and State Apparatus Section

Sgd.

Faried Utomo



**KEPUTUSAN MENTERI
TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: KEP-92/MEN/VI/2004
TENTANG
PENGANGKATAN DAN
PEMBERHENTIAN MEDIATOR
SERTA TATA KERJA MEDIASI**

**DECREE OF
THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER KEP-92/MEN/VI/2004
CONCERNING
APPOINTMENT AND TERMINATION
OF MEDIATOR AND
WORKING PROCEDURES OF
MEDIATION**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

**MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Menimbang :

Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 9 huruf g, Pasal 16 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perlu menetapkan syarat-syarat pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Keputusan Menteri

Considering :

That in order to implement Article 9 letter g, Article 16 of Act Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations, it is necessary to stipulate requirements of the appointment and termination of mediator and working procedures of mediation in the settlement of industrial relations disputes by a Ministerial Decree;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);

In view of:

1. Act Number 22 of 1999 concerning Regional Government (State Gazette of the Republic of Indonesia of 1999 Number 60, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3839);

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 6, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;
5. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 40/KEP/M/PAN/12/2000 tentang Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI TENTANG
PENGANGKATAN DAN
PEMBERHENTIAN MEDIATOR SERTA
TATA KERJA MEDIASI**

2. Act Number 13 of 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);
3. Act Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2004 Number 6, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4356);
4. Presidential Decree Number 228/M of 2001 on Establishment of Gotong Royong Cabinet;
5. Decree of the State Minister for State Apparatus Empowerment Number 40/KEP/M/PAN/12/2000 on Functional Position of Industrial Relations Mediators and Their Credit Point;
6. Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.48/MEN/IV/2004 on Procedure of Preparation and Legalization of Company Regulations and the Making and Registration of Collective Labour Agreement.

DECIDING:

To Stipulate:

**DECREE OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
ON APPOINTMENT AND
TERMINATION OF MEDIATOR AND
WORKING PROCEDURES OF
MEDIATION**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

1. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
2. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
3. Perantara Hubungan Industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan industrial.
4. 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,

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Industrial Relations Mediation hereinafter referred to as Mediation is a settlement of right dispute, conflict of interest, employment termination dispute and dispute between trade unions/labour unions in the same company through deliberation mediated by one or more neutral mediators.
2. Industrial Relations Mediator hereinafter referred to as Mediator is a government officer who is in charge of manpower, who meets with requirements as a mediator as determined by the Minister in order to perform mediation and obliged to provide written recommendations to the disputing parties for settlement of right dispute, conflict of interest, employment termination dispute and dispute between trade unions/labour unions in the same company.
3. Industrial Relations Intermediary is a Civil Servant who is assigned with tasks, responsibilities, authorities and rights by the competent authority to conduct activities of promotion and development of industrial relationship and industrial dispute settlement.
4. Industrial Relations Dispute is any difference that results in a dispute between employer or employers association and employee/labour or trade union/labour union due to any conflict of rights, conflict of interest, employment termination dispute and dispute between trade unions/labour unions in the same company.

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

5. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
6. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
7. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
8. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

ARTICLE 2

Civil Servant of the agency that is in charge of manpower may conduct mediation as provided for in the Act Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations after obtaining legitimate appointment as a mediator from the Minister of Manpower and Transmigration.

5. Dispute of Right is a dispute that incurs from non-fulfilment of rights, as a result of difference of implementation and interpretation of any provisions of laws and regulations, working agreement, company regulations, or collective labour agreement.
6. Dispute of interest is a dispute that incurs in an employment due to inconsistency of opinion on practicing of, and or amendments to the employment requirements as specified in the working agreement, or company regulations, or collective labour agreement.
7. Employment Termination Dispute is a dispute that incurs from different opinion on employment termination conducted by either party.
8. Dispute between trade unions/labour unions is a dispute occurred between one trade union /labour union and another trade union/labour union in the same company, due to different views on membership, implementation of rights, and obligations of the association.

ARTICLE 2

Civil Servant of the agency that is in charge of manpower may conduct mediation as provided for in the Act Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations after obtaining legitimate appointment as a mediator from the Minister of Manpower and Transmigration.

BAB II SYARAT-SYARAT MEDIATOR

PASAL 3

- (1) Untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu:
 - a. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
 - b. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c. Warga Negara Indonesia;
 - d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - e. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
 - f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
 - g. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
 - h. Memiliki legitimasi dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- (2) Untuk memperoleh legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf h, harus memenuhi syarat:
 - a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis Hubungan Industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transnigrasi Republik Indonesia; dan
 - b. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan Hubungan Industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan latihan teknis Hubungan Industrial dan syarat kerja.

CHAPTER II REQUIREMENTS OF MEDIATOR

ARTICLE 3

- (1) In order to be appointed as a mediator, the person must meet with the following requirements:
 - a. Civil Servant in an agency that is in charge of manpower;
 - b. Believe and subservient to God Almighty;
 - c. Indonesian Citizen;
 - d. Physically healthy as evidenced from a doctor's certificate;
 - e. Mastering manpower laws and regulations;
 - f. Influential, honest, fair and irreproachable;
 - g. Having formal education, at least Stratum One (S1) graduated;
 - h. Having legitimate appointment from the Minister of Manpower and Transmigration;
- (2) In order to obtain legitimate appointment as contemplated in paragraph (1) letter h above, the following requirements must be met:
 - a. Has participated in and passed the technical education and training in Industrial Relations and job qualification as evidenced by a certificate from the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia;
 - b. Has performed tasks in the field of Industrial Relations development for at least 1 (one) year after awarded by the technical education and training in Industrial Relations and job qualification.

BAB III

LEGITIMASI MEDIATOR

PASAL 4

- (1) Tata cara untuk memperoleh legitimasi mediator sebagai berikut:
 - a. Calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diusulkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial;
 - b. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi diusulkan oleh Gubernur;
 - c. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota diusulkan oleh Bupati/Walikota.
- (2) Pengajuan usul sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilengkapi dengan:
 - a. Copy ijazah pendidikan Strata Satu (S1);
 - b. Copy SK pangkat terakhir;
 - c. Copy SK penempatan atau SK penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial;
 - d. Copy sertifikat pendidikan teknis hubungan industrial dan syarat kerja;
 - e. Surat keterangan berbadan sehat dan dokter;
 - f. Foto berwarna terbaru ukuran 3 x 4 cm 2 (dua) lembar;
 - g. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai 2 (dua) tahun terakhir.

CHAPTER III

MEDIATOR LEGITIMACY

ARTICLE 4

- (1) Procedure to be a legitimate mediator follows:
 - a. The Prospective Mediators at the Ministry of Manpower and Transmigration are proposed by the Director General of the Industrial Relations;
 - b. The Prospective Mediators at the agency that is in charge of manpower at the provincial level are proposed by the Governor;
 - c. The Prospective Mediators at the agency that is in charge of manpower at the regency/Municipal level are proposed by the Regent/Mayor;
- (2) Submission of proposition as contemplated in paragraph (1) above shall be accompanied with:
 - a. Copy of Stratum One (S1) Education Certificate;
 - b. Copy of Decree (SK) on his/her last rank;
 - c. Copy of Decree (SK) on placement or Decree (SK) on assignment in the division of the agency that deals with industrial relations;
 - d. Copy of certificate of technical education of industrial relations and job qualification;
 - e. Statement Letter on physically healthy from a medical doctor;
 - f. Latest colour photographs of 3 x 4 cm size, 2 sheets;
 - g. List of employee performance assessment for the recent 2 (two) years.

PASAL 5

Di dalam kartu legitimasi dicantumkan wilayah kerja sesuai dengan wilayah kerja instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang mengusulkan.

**BAB IV
MEDIATOR KHUSUS**

PASAL 6

- (1) Berdasarkan pertimbangan tertentu Menteri dapat memberikan legitimasi kepada kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota untuk menjadi mediator.
- (2) Pemberian legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengikuti persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3.
- (3) Pemberian legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengusulan dari kepala Daerah Setempat.
- (4) Legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku selama yang bersangkutan menjabat sebagai kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

**BAB V
TUGAS, KEWAJIBAN DAN
WEWENANG MEDIATOR**

PASAL 7

Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

ARTICLE 5

The legitimacy card specifies the territory in accordance with the working area of the proposing agency that is in charge of manpower.

**CHAPTER IV
SPECIAL MEDIATOR**

ARTICLE 6

- (1) Based on certain recommendations, the Minister may grant legitimacy to the head of agency that is in charge of manpower at Regency/Municipal level to be a mediator.
- (2) The granting of legitimacy as contemplated in paragraph (1) shall not follow the requirements as contemplated in article 3.
- (3) The granting of legitimacy as contemplated in paragraph (1) shall be conducted through proposition of the local Regional Head.
- (4) Legitimacy as contemplated in paragraph (1) shall be valid as long as the captioned person occupies position as head of agency that is in charge of employment at Regency/Municipal level.

**CHAPTER V
DUTIES, OBLIGATIONS AND
AUTHORITIES OF MEDIATOR**

ARTICLE 7

Mediator has a duty to conduct mediation for the disputing parties to settle any right dispute, interest dispute, employment termination dispute

perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

PASAL 8

- (1) Mediator mempunyai kewajiban:
 - a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
 - b. Mengatur dan memimpin mediasi;
 - c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
 - d. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
 - e. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - f. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Bentuk risalah, laporan dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan huruf f diatur dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

PASAL 9

Mediator mempunyai kewenangan:

- a. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk benunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
- b. Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
- c. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
- d. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dan para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
- e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

and dispute between trade unions/labour unions in the same company.

ARTICLE 8

- (1) Mediator has obligations:
 - a. To summon the disputing parties for hearing;
 - b. To arrange and lead the mediation;
 - c. To assist in preparing a joint agreement, if agreement is reached;
 - d. To make written recommendations, if agreement is not reached;
 - e. To draw-up minutes of dispute settlement for industrial relations;
 - f. To prepare report of dispute settlement for industrial relations results;
- (2) The form of minutes, reports and reporting procedure as contemplated in paragraph (1) letters e and f is regulated by Decree of the Director General of the Industrial Relations.

ARTICLE 9

Mediator has the following authorities:

- a. To recommend the disputing parties to negotiate by themselves in good faith prior to the implementation of mediation;
- b. To request information, documents, and letters pertaining to the dispute;
- c. To invite witnesses and expert witnesses in the mediation, if necessary;
- d. To open books and to ask for necessary letters from the parties and related agencies or institutions;
- e. To accept or reject any representative of the disputing parties if s/he is not furnished with power of attorney.

BAB VI KEDUDUKAN MEDIATOR

PASAL 10

Mediator berkedudukan di:

- a. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi;
- c. Kantor/Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota.

PASAL 11

- (1) Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari satu wilayah Provinsi.
- (2) Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari satu wilayah Kabupaten/kota.
- (3) Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja.
- (4) Dalam hal satu wilayah kerja Kabupaten/kota tidak mempunyai mediator atau mediator yang ada tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, Kepala Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota yang bersangkutan dapat meminta bantuan tenaga mediator kepada kepala instansi yang bertanggungjawab di

CHAPTER VI DOMICILE OF MEDIATOR

ARTICLE 10

Mediator has domicile in:

- a. The Ministry of Manpower and Transmigration;
- b. Office/Agency/Institution that is in charge of manpower at the province level;
- c. Office/Agency/Institution that is in charge of manpower at the Regency/Municipal;

ARTICLE 11

- (1) Mediator who has domicile in the Ministry of Manpower and Transmigration shall conduct mediation of industrial relations dispute that occurs in the territory of more than one province;
- (2) Mediator who has domicile in the Office/Agency/Institution that is in charge of manpower at the province level shall conduct mediation of industrial relations dispute that occurs in the territory of more than one Regency/Municipality;
- (3) Mediator who has domiciled the Office/Agency/Institution that is in charge of manpower at the Regency/Municipal level shall conduct mediation of industrial relations dispute that occurs in the Regency/Municipality where the employee/labour is appointed;
- (4) In case a Regency/municipality territory has no Mediator or the existing mediators are insufficient in number, then in order to settle an industrial relations dispute, the Head of Agency that is in charge of manpower in the related Regency/Municipality may ask for assistance of mediator personnel to the nearest

bidang ketenagakerjaan yang terdekat dalam 1 (satu) Provinsi.

PASAL 12

Dalam hal perselisihan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kepentingan nasional, maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengambil langkah penyelesaian, berkoordinasi dengan Kepala Daerah setempat.

PASAL 13

Dalam hal perselisihan hubungan industrial menyangkut mengenai perundingan Perjanjian Kerja Bersama yang tidak dapat mencapai kesepakatan pada tingkat mediasi di Kabupaten/Kota atau Provinsi, maka berdasarkan kesepakatan para pihak, perselisihan dapat disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mendapat langkah-langkah penyelesaian.

BAB VII

TATA KERJA MEDIASI

PASAL 14

- (1) Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan maka mediator harus:
 - a. Melakukan penelitian berkas perselisihan
 - b. Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
 - c. Memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;

Agency that is in charge of manpower within 1 (one) province.

ARTICLE 12

In case the dispute might result in effects that affect national interests, then the Minister of Manpower and Transmigration would take steps of settlement, coordinating with the local Regional Head.

ARTICLE 13

In case an industrial relations dispute related to the negotiation of Collective Labour Agreement could not reach into agreement at mediation process in the regency/municipality or provincial level, then based on agreement of all parties, such a dispute can be altered to the Minister of Manpower and Transmigration for settlement.

CHAPTER VII

MEDIATION PROCEDURES

ARTICLE 14

- (1) Promptly after receiving the dispute documents, the Industrial Relations Mediator must:
 - a. Investigate the dispute documents;
 - b. Hold mediation meeting not later than 7 (seven) working days as of his/her acceptance of duties to settle the dispute;
 - c. Summon the parties in writing to attend the mediation meeting in consideration to the summon time so that the mediation meeting can be held not later than 7 (seven) working days after being assigned to settle the dispute;
 - d. Convene the mediation meeting to settle dispute on a deliberation basis.

- d. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
 - e. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama.
 - f. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
 - g. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
 - h. Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir.
- (3) Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dan buku perselisihan.
- (4) Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada.
- (5) Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak
- e. Issue written recommendations to the parties if agreement is not reached within 10 (ten) working days as of the date of first mediation meeting.
 - f. Assist in preparing a written joint agreement if settlement is reached, to be signed by the parties and witnessed by the Mediator.
 - g. Inform the parties to register the joint agreement that has been signed by the parties, to the Industrial Relations Court in the District Court where the joint agreement is signed in order to obtain certificate of registration.
 - h. Prepare minutes in every settlement of industrial relations dispute.
- (2) In case either party or the parties hire(s) attorney in the mediation meeting, the party who hires attorney must still attend.
- (3) In case all parties have been summoned in consideration to the settlement period of time, but the applicant was absent, then such an application would be removed from the dispute book.
- (4) In case the parties have been summoned in consideration to the settlement time, but the respondent was absent, then the Mediator would issue written recommendation based on the existing data.
- (5) In case the parties do not reply to the written recommendation, the parties are deemed rejecting such recommendations, the mediator shall make record in the dispute book that the dispute can not be settled by mediation and report thereof to supervisor/superior who issue the assignment duties.
- (6) In case the parties accepted the recommendation and declare in writing, the mediator would assist in preparing a written joint agreement not later than 3 (three) working days as of the recommendations had

dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.

- (6) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis, maka mediator membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.
- (7) Anjuran tertulis mediator memuat:
 - a. Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. Keterangan pengusaha;
 - c. Keterangan saksi/saksi ahli apabila ada;
 - d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
 - e. Isi anjuran.
- (8) Dalam hal mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.
- (9) Dalam hal diperlukan, mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan.

PASAL 15

Penyelesaian melalui mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 harus sudah selesai dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.

PASAL 16

- (1) Dalam hal instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan menerima pemberitahuan pemogokan atau penutupan

been approved by the parties and the mediator as witness.

- (7) The written recommendation of the mediator shall contain:
 - a. Information of employee/labour or information of trade unions/labour unions
 - b. Information of employer;
 - c. Information of expert witnesses, if any;
 - d. Legal consideration and conclusions of the mediator;
 - e. Recommendation contents.
- (8) In case the recommendations issued by mediator are classified confidentially as requested by any party, then the recommendations issued by the mediator would only state the conclusion based on information that must be kept confidential.
- (9) If necessary, the mediator may coordinate with the manpower inspection officer.

ARTICLE 15

Settlement through mediation as contemplated in Article 14 must have been completed within 30 (thirty) working days as of the date of acceptance of the assignment for dispute settlement.

ARTICLE 16

- (1) In case the agency in charge of manpower received a notice of strike or company lock-out, then, upon the appointment of the

perusahaan, maka atas penunjukan kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan atau penutupan perusahaan.

- (2) Dalam hal musyawarah untuk menghentikan pemogokan atau penutupan perusahaan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan mengacu kepada ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 14.

BAB VIII

PENCABUTAN LEGITIMASI MEDIATOR

PASAL 17

- (1) Pemberhentian mediator dilakukan dengan pencabutan legitimasi oleh menteri.
- (2) Pencabutan legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan karena:
 - a. Meninggal dunia;
 - b. Permintaan sendiri;
 - c. Memasuki usia pensiun;
 - d. Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
 - e. Tidak bertugas lagi pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - f. Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

PASAL 18

- (1) Dalam hal mediator tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja maka atasan langsung mediator harus meneliti sebab-sebab tidak

agency in charge of manpower, the mediator would do immediate actions of settlement by gathering the related parties for negotiation to prevent such a strike or company lock-out.

- (2) In case the negotiation to stop strike of company lock-out fails to reach settlement, the dispute settlement shall refer to provisions as provided for in Article 14.

CHAPTER VIII

REVOCATION OF MEDIATOR LEGITIMACY

ARTICLE 17

- (1) Termination of a mediator shall be conducted by means of legitimacy revocation by the Minister.
- (2) The legitimacy revocation as contemplated in paragraph (1) above shall be conducted, for reason of:
 - a. Pass-away;
 - b. On his/her own-request;
 - c. Reaching retirement age;
 - d. Dismissed as Civil Servant;
 - e. No longer assigned at the office of the agency in charge of employment;
 - f. has been suspended for 3 (three) times.

ARTICLE 18

- (1) In case the mediator fails to complete the task within 30 (thirty) working days, their immediate superior must investigate the causes of non-settlement of the dispute.

selesaiannya perselisihan.

- (2) Dalam hal sebab-sebab sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata diakibatkan dari kelalaian mediator maka atasan langsung mediator menjatuhkan teguran lisan.

PASAL 19

- (1) Teguran lisan dilakukan setiap kali mediator tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (2) Teguran tertulis diberikan setelah melalui teguran lisan sebanyak 3 (tiga) kali.
- (3) Pemberhentian sementara dilakukan setelah teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali.

PASAL 20

- (1) Pemberhentian sementara sebagai mediator berlaku untuk jangka waktu selama 2 (dua) bulan.
- (2) Pemberhentian sementara dilakukan dengan menarik kartu legitimasi oleh kepala instansi tempat kedudukan mediator yang bersangkutan.
- (3) Selama pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mediator yang bersangkutan tidak boleh menangani perselisihan.

PASAL 21

- (1) Dalam hal mediator telah pernah dikenakan pemberhentian sementara pertama maka apabila mediator yang bersangkutan melakukan kelalaian kembali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dikenakan pemberhentian sementara yang kedua.
- (2) Dalam hal mediator telah pernah dikenakan pemberhentian sementara kedua maka apabila mediator yang bersangkutan melakukan kelalaian kembali sebagaimana yang

- (2) In case the causes as contemplated in paragraph (1) above are from the mediator negligence, immediate superior of the mediator shall issue verbal warning.

ARTICLE 19

- (1) Verbal warning shall be made every time the mediator fails to complete task within 30 (thirty) working days.
- (2) A written warning shall be given after 3 (three) verbal warnings have been made.
- (3) A suspension shall be conducted after 3 (three) written warnings have been issued.

ARTICLE 20

- (1) Suspension as a mediator shall be valid for 2 (two) months.
- (2) Suspension shall be conducted by withdrawal of legitimacy card by the head of agency where the related mediator domiciles.
- (3) During the suspension period as contemplated in paragraph (2) above the relevant mediator must not handle any dispute case.

ARTICLE 21

- (1) In case the mediator has been imposed with first suspension, then, if s/he conduct negligence again as contemplated in Article 19 s/he shall be subjected to second suspension.
- (2) In case the mediator has been imposed with second suspension, then, if s/he conduct negligence again as contemplated in paragraph (1) s/he shall be subjected to third suspension.

dimaksud dalam ayat (1) dikenakan pemberhentian sementara yang ketiga.

PASAL 22

- (1) Sebelum mediator dikenakan pemberhentian tetap, maka yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan pemberitahuan pemberhentian sementara yang ketiga.
- (2) Pembelaan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur sebagai berikut:
 - a. Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pembelaan diri dilakukan di hadapan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.
 - b. Mediator yang berkedudukan di Provinsi pembelaan diri dilakukan di hadapan Gubernur.
 - c. Mediator yang berkedudukan di Kabupaten/Kota pembelaan diri dilakukan di hadapan Bupati/Walikota.
- (3) Dalam hal mediator menggunakan kesempatan membela diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) membuat risalah tentang pembelaan diri mediator.
- (4) Risalah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dengan dilampiri dokumen pendukung, disampaikan kepada Menteri dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak selesainya dilakukan pembelaan diri oleh mediator.
- (5) Risalah sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Keterangan mediator;
 - b. Keterangan saksi apabila ada;
 - c. Pendapat atasan langsung mediator;
 - d. Pendapat pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2)

ARTICLE 22

- (1) Prior to imposition of permanent dismissal, the mediator is given with opportunity to defend within 14 (fourteen) working days as of the date of third suspension.
- (2) Such a defence as contemplated in paragraph (1) above is regulated as follows:
 - a. In case of mediator having domicile in the Ministry of Manpower and Transmigration, the defence is conducted before the Director General of the Industrial Relations;
 - b. In case of mediator having domicile in the province, the defence is conducted before the Governor;
 - c. In case of mediator having domicile in the Regency/Municipality, the defence is conducted before the Regent/Mayor.
- (3) In case the mediator was defending as contemplated in paragraph (1) above, then the official as contemplated in paragraph (2) would draw-up minutes of mediator's defence.
- (4) The minutes as contemplated in paragraph (3) shall be attached with supporting documents, shall be submitted to the Minister within 30 (thirty) working days as of the completion date of defence of the mediator.
- (5) The minutes shall contain at least:
 - a. Information of the mediator;
 - b. Information of witnesses, if any;
 - c. opinion of mediator's immediate superior;
 - d. opinion of official as contemplated in paragraph (2) above.
- (6) In case the mediator did not utilize his/her opportunity to defend within the period as

- (6) Apabila mediator tidak menggunakan kesempatan membela diri dalam tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mengusulkan kepada Menteri untuk mencabut legitimasi mediator yang bersangkutan.
- (7) Dalam hal pembelaan mediator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima, maka Menteri memberitahukan kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), untuk mengembalikan kartu legitimasi mediator.
- (8) Dalam hal pembelaan diri tidak dapat diterima, maka Menteri menerbitkan keputusan pencabutan legitimasi mediator yang bersangkutan.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

PASAL 23

- (1) Pegawai perantara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diangkat sebelum diterbitkannya Keputusan Menteri ini dapat diberi legitimasi sebagai mediator.
- (2) Untuk mendapatkan legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bupati/Walikota atau Gubernur atau Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial mengusulkan kepada Menteri.
- (3) Pelaksanaan tugas mediator sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri ini berlaku efektif sejak mulai berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- contemplated in paragraph (1) above, then the official as contemplated in paragraph (2) would propose the minister to revoke legitimacy of the relevant mediator.
- (7) In case the mediator's defence as contemplated in paragraph (1) above was acceptable, then the Minister would inform the official as contemplated in paragraph (2) to return the mediator's legitimacy card.
- (8) In case the defence was unacceptable, then the Minister would issue decree of legitimacy revocation the relevant mediator.

CHAPTER IX

TRANSITIONAL PROVISION

ARTICLE 23

- (1) Dispute settlement of industrial relations intermediary officers who have been appointed prior to issuance of this Ministerial Decree can be granted with legitimacy as a mediator.
- (2) For obtainment of legitimacy as contemplated in paragraph (1), the Regent/Mayor or the Governor or Director General of the Industrial Relations shall propose to the Minister;
- (3) Implementation of mediator duties as contemplated in this Ministerial decree shall be effective as of Act Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations comes to effect.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

PASAL 24

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara dinyatakan tidak berlaku lagi.

PASAL 25

Keputusan Menteri ml mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 9 Juni 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

JACOB NUWA WEA

CHAPTER X
CLOSING PROVISION

ARTICLE 24

Upon stipulation of this Ministerial Decree, the Decree of Manpower Number PER-02/MEN/1985 on The Appointment Requirements, Tasks, Domicile and Authorities of Intermediary Officer is declared as null and void.

ARTICLE 25

This Ministerial Decree shall come to effect on the day when it is stipulated.

Stipulated in Jakarta
On 9 June 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Sgd

JACOB NUWA WEA



**PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : PER. 01/MEN/XII/2004
TENTANG
TATA CARA SELEKSI CALON
HAKIM AD-HOC PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN CALON HAKIM AD-HOC
PADA MAHKAMAH AGUNG**

**REGULATION
OF THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: PER.01/MEN/XII/2004
CONCERNING
THE SELECTION PROCEDURE OF
AD-HOC JUDGE CANDIDATES OF
INDUSTRIAL RELATIONS COURT AND
AD-HOC JUDGE CANDIDATES OF
THE SUPREME COURT**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

**MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Menimbang :

Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 3 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung perlu ditetapkan tata cara seleksi Hakim Ad-Hoc pengadilan Hubungan Industrial dan calon Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung dengan Peraturan Menteri.

Considering :

That in order to implement Article 3 subsection (6) of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 41 of 2004 concerning Procedure of the Appointment and the dismissal of Ad-Hoc Judges of the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judges of the Supreme Court, it is necessary to stipulate the Selection Procedure of Ad-Hoc Judge Candidates of Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judge Candidates of the Supreme Court by a Ministerial Regulation;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik

In view of :

1. Act Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2004

Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4449);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 26 November 2004;
2. Kesepakatan Sidang Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 13 Desember 2004;

MEMUTUSKAN

Menetapkan:

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG TATA CARA SELEKSI CALON HAKIM AD-HOC PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN CALON HAKIM AD-HOC PADA MAHKAMAH AGUNG

Number 6, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4356);

2. Government Regulation Number 41 of 2004 concerning Procedure of the Appointment and the Termination of Ad-Hoc Judges of the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judges of the Supreme Court (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2004 Number 141, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4449);
3. Decree of the President of the Republic of Indonesia Number 187/M of 2004 concerning the Establishment of United Indonesian Cabinet;
4. Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.16/MEN/2001 concerning the Registration Procedure of Trade Union/Labour Union;
5. Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.201/MEN/2001 concerning Representation in Industrial Relations Institution;

Observing :

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institutions dated 26 November 2004;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution dated 13 December 2004;

DECIDING

To Stipulate:

REGULATION OF THE MINISTER OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION CONCERNING PROCEDURE OF SELECTION OF AD-HOC JUDGE CANDIDATES OF THE INDUSTRIAL RELATIONS COURT AND AD-HOC JUDGE CANDIDATES OF THE SUPREME COURT

PASAL 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang diangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.
3. Organisasi Pengusaha adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).
4. 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.
5. Seleksi administratif adalah seleksi yang berkaitan dengan data/identitas calon Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial atau Calon Hakim ad-Hoc pada Mahkamah Agung.
6. Daftar nominasi adalah urutan pertama nama calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial atau Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang dibuat berdasarkan hasil tes tertulis.
7. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Industrial Relations Court is a special court that is established within the aegis of the District Court that has the authority to review, bring to court and provide a verdict concerning an Industrial Relations Dispute.
2. Ad-Hoc Judge is Ad-Hoc Judge at the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judge at the Supreme Court whose appointment upon the proposal of the trade union/labour union and employers' organization.
3. Employers' Organization is Association of Indonesian Employers (APINDO).
4. Trade Union/Labour Union is an organization that comes from, is established by and for employees/labours both within the company and outside the company, that is free, open, independent, democratic and accountable in nature in order to struggle for, defend and protect the rights and interests of the employees/labours and to improve welfare of the employees/labours and their families.
5. Administrative Selection is a selection pertaining to data/identity of the Ad-Hoc Judge Candidates at the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judge Candidates at the Supreme Court
6. List of Nominees is the first sequence of names of Ad-Hoc Judge Candidates of the Industrial Relations Court and Ad-Hoc Judge Candidates of the Supreme Court that is made based on written tests.
7. Minister is the Minister of Manpower and Transmigration.

PASAL 2

1. Calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pengusaha diusulkan oleh APINDO Provinsi yang bersangkutan dengan persetujuan dari Dewan Pengurus Nasional APINDO.
2. Calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/buruh atau organisasi pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang mempunyai kepengurusan tingkat Provinsi sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
3. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh tidak bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh, maka usulan diajukan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh tingkat Provinsi yang bersangkutan dengan persetujuan pengurus serikat pekerja/serikat buruh tertinggi.
4. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh namun federasi yang bersangkutan tidak bergabung dalam konfederasi, maka usulan diajukan oleh pengurus federasi Provinsi dengan persetujuan pengurus federasi serikat pekerja/serikat buruh tertinggi.
5. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh dan federasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan bergabung dalam konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, maka usulan diajukan oleh pengurus konfederasi serikat pekerja/serikat buruh

ARTICLE 2

- (1) Ad-Hoc Judge Candidate from employer element is proposed by APINDO of related Province with approval of APINDO National Management Board.
- (2) Ad-Hoc Judge Candidate from employee/labour element is proposed by Trade Union/Labour Union or employee/labour organization that is registered in the agency that is in charge of manpower at Provincial level in accordance with Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.16/MEN/2001 concerning Procedure of Trade Union/Labour Union Registration and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.201/MEN/2001 on Representation in Industrial Relations Institution.
- (3) In case the Trade Union/Labour Union were not associated in a federation of trade/labour unions, then the proposition would be made by the related trade/labour union management at Provincial level with approval of top management of trade/labour union.
- (4) In case the trade union/labour union were associated in a federation of trade/labour Unions, but the relevant federation is not associated in a confederation, then the proposition would be made by the provincial federation management with approval of top management of federation of trade/labour union.
- (5) In case the trade union/labour union were associated in a federation of trade/labour unions and the relevant federation is associated in a confederation, then the proposition would be made by the provincial confederation of trade/labour union management with approval of top management of confederation.

Provinsi dengan persetujuan pengurus konfederasi tertinggi.

6. Calon hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diusulkan kepada Menteri melalui Gubernur cq. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi.

PASAL 3

1. Dalam hal di Kabupaten/Kota yang padat industri dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka pengusulan calon Hakim Ad-Hoc kepada Menteri melalui Bupati/Walikota cq. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
2. Pengusulan calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sebagai berikut :
 - a. Calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pengusaha diusulkan oleh APINDO Kabupaten/Kota yang bersangkutan dengan persetujuan dari Dewan Pengurus Nasional APINDO.
 - b. Calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang mempunyai kepangurusan tingkat Kabupaten/Kota sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. KEP.201/MEN/2001 tentang keterwakilan dalam

- (6) Ad-Hoc Judge Candidate as contemplated in subsections (1) and (2) hereinabove is nominated to the Minister through the Governor cq. the head of agency that is in charge of manpower in the Province.

ARTICLE 3

- (1) In case an Industrial Relations Court were established in the industrial dense Regency/Municipality as regulated in Article 59 subsection (2) of Act Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations, then the Ad-Hoc Judge candidate would be nominated to the Minister through the Regent/Mayor cq. the head of agency that is in charge of manpower in the Regency/Municipality.
- (2) Nomination of Ad-Hoc Judge candidate as contemplated in subsection (1) shall be conducted as follows:
 - a. Ad-Hoc Judge Candidate from employer element is proposed by APINDO of related Regency/Municipality with approval of APINDO National Management Board.
 - b. Ad-Hoc Judge Candidate from employee/labour element is proposed by trade union/labour union or employee/labour organization that is regisrated in an agency that is in charge of manpower at Regency/Municipal level in accordance with Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.16/MEN/2001 concerning Registration Procedure of Trade Union/Labour Union and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep. 201/MEN/2001 concerning Representation in Industrial Relations Institution.

kelembagaan Hubungan Industrial.

- c. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh tidak bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh, maka usulan diajukan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh tingkat Kabupaten/Kota yang bersangkutan dengan persetujuan pengurus serikat pekerja/serikat buruh tertinggi.
- d. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh namun federasi yang bersangkutan tidak tergabung dalam konfederasi, maka usulan diajukan oleh pengurus federasi Kabupaten/Kota dengan persetujuan pengurus federasi serikat pekerja/serikat buruh tertinggi.
- e. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh dan federasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan bergabung dalam konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, maka usulan diajukan oleh pengurus konfederasi serikat pekerja/serikat buruh Kabupaten/Kota dengan persetujuan pengurus konfederasi tertinggi.
- f. Calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diusulkan kepada Menteri melalui Bupati/Walikota cq. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.

PASAL 4

Calon Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung diusulkan kepada Menteri sebagai berikut :

- a. Calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pengusaha oleh Dewan Pengurus Nasional APINDO.

- c. In case the trade union/labour union were not associated in a federation of trade/labour unions, then the proposition would be made by the related trade/labour union management at Regency/Municipal level with approval of top management of trade/labour union.
- d. In case the trade union/labour union were associated in a federation of trade/labour unions, but the relevant federation is not associated in a confederation, then the proposition would be made by the provincial federation management with approval of top management of federation of trade/labour union.
- e. In case the trade union/labour union were associated in a federation of trade/labour unions and the relevant federation is associated in a confederation, then the proposition would be made by the provincial confederation of trade/labour union management with approval of top management of confederation.
- f. Ad-Hoc Judge Candidate as contemplated in subsections (1) and (2) hereinabove is nominated to the Minister through the Regent/Mayor cq. the head of agency that is in charge of manpower in the Regency/Municipality.

ARTICLE 4

Ad-Hoc Judge candidate of the Supreme Court is nominated to the Minister as follows:

- a. Ad-Hoc Judge Candidate from employer element is nominated by APINDO National Management Board.

b. Calon Hakim dari unsur serikat pekerja/serikat buruh :

- Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh tidak bergabung dengan federasi serikat pekerja/serikat buruh, maka usulan diajukan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh tingkat nasional sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.201/MEN/2001 tentang keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
- Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh namun federasi tersebut tidak bergabung dalam konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, maka usulan diajukan oleh pengurus federasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat nasional sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.201/MEN/2001 tentang keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
- Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh bergabung dalam federasi serikat pekerja/serikat buruh bergabung dalam konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, maka usulan diajukan oleh pengurus konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat nasional sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

b. Ad-Hoc Judge Candidate from employee/labour element:

- In case the trade union/labour union were not associated in a federation of trade/labour unions, then the proposition would be made by the trade/labour union management at national level in accordance with Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.16/MEN/2001 concerning Registration Procedure of Trade Union/Labour Union and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep. 201/MEN/2001 concerning Representation in Industrial Relations Institution.
- In case the trade union/labour union were associated in a federation of trade/labour unions, but not associated in a confederation of trade/labour unions, then the proposition would be made by the trade/labour unions federation management at national level in accordance with Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.16/MEN/2001 concerning Registration Procedure of Trade Union/Labour Union and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.201/MEN/2001 concerning Representation in Industrial Relations Institution.
- In case the trade union/labour union were associated in a federation of trade/labour unions, and the federation of trade/labour union is associated in a confederation of trade/labour unions, then the proposition would be made by the trade/labour unions confederation management at national level in accordance with Decree of the Minister of Manpower and Transmigration

KEP.201/MEN/2001 tentang
keterwakilan dalam Kelembagaan
Hubungan Industrial.

PASAL 5

1. Usulan calon Hakim Ad-Hoc dilengkapi dengan :
 - a. Copy akte kelahiran/akte kenal lahir yang sudah dilegalisasi;
 - b. Daftar riwayat hidup;
 - c. Copy KTP yang masih berlaku;
 - d. Surat keterangan berbadan sehat dari dokter;
 - e. Surat berkelakuan baik dari kepolisian;
 - f. Copy ijazah pendidikan formal yang telah dilegalisir rangkap 2 (dua);
 - g. Pas photo berwarna terbaru ukuran 3x4 sebanyak 4 lembar;
 - h. Surat tanda berpengalaman di bidang Industrial minimal 5 (lima) tahun.
2. Pengalaman sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf h meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai :
 - a. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
 - b. Kuasa Hukum dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
 - c. Pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha;
 - d. Konsultan hukum bidang Hubungan Industrial;
 - e. Pengelola sumber daya manusia di perusahaan;
 - f. Dosen atau tenaga pengajar di bidang Hubungan Industrial;
 - g. Anggota P4B/P4P;

Number Kep.16/MEN/2001
concerning Registration Procedure of
Trade Union/Labour Union and Decree
of the Minister of Manpower and
Transmigration Number Kep.201/
MEN/2001 concerning Representation
in Industrial Relations Institution.

ARTICLE 5

- (1) Proposition on Ad-Hoc Judge candidates shall be accompanied with:
 - a. legalized copy of birth certificate/birth acknowledgement certificate ;
 - b. curriculum vitae;
 - c. copy of valid Identity Card (KTP);
 - d. Statement Letter on physically healthy from a medical doctor;
 - e. certificate of good conduct issued by the police;
 - f. 2 (two) legalized copies of formal education certification;
 - g. latest colour photographs of 3 x 4 size, 4 sheets;
 - h. testimonial of experience in industrial relation sector, at least 5 (five) years experienced;
- (2) Experience as contemplated in subsection (1) letter h hereinabove includes activities that have ever been conducted, as follows:
 - a. dispute settlement of industrial relations;
 - b. attorney in dispute settlement of industrial relations;
 - c. trade union/labour union management or employer organization management;
 - d. legal consultant in the field of industrial relations;
 - e. human resources manager in company;
 - f. lecturer or educator in the field of industrial relations;
 - g. P4D/P4P members;

- h. Nara sumber atau pembicara dalam seminar, loka karya, simposium, dan lain-lain di bidang Hubungan Industrial.
- 3. Dalam hal calon Hakim Ad-Hoc tidak memenuhi 5 (lima) tahun untuk salah satu kegiatan, maka pengalaman 5 (lima) tahun dapat diperhitungkan dari penggabungan beberapa kegiatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

PASAL 6

- 1. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi melakukan seleksi administratif terhadap calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam pasal 5.
- 2. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, melakukan seleksi administratif terhadap calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam pasal 5.

PASAL 7

- 1. Menteri membentuk panitia pelaksana seleksi calon Hakim Ad-Hoc.
- 2. Panitia pelaksana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bekerjasama dengan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi atau Kabupaten/Kota untuk menyelenggarakan seleksi di Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- 3. Seleksi calon Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung dilakukan oleh panitia pelaksana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

- h. resource person or speaker in seminars, workshops, symposiums, and others in the filed of industrial relation;
- (3) In case the Ad-Hoc Judge candidate could not meet with the requirement on 5 (five) years experience in any of the aforesaid activities, then the 5 (five) years experience would be calculated by combining several activities as contemplated in subsection (2).

ARTICLE 6

- (1) Agency that is in charge of manpower at Provincial level conducts administrative selection to Ad-Hoc Judge candidates as contemplated in Article 2 in accordance with requirements as specified in Article 5.
- (2) Agency that is in charge of manpower at regency/Municipality level conducts administrative selection to Ad-Hoc Judge candidates as contemplated in Article 3 in accordance with requirements as specified in Article 5.

ARTICLE 7

- (1) The Minister shall establish the Ad-Hoc Judge selection Executive Committee.
- (2) The Executive Committee as contemplated in subsection (1) shall cooperate with agency that is in charge of manpower at Province or Regency/Municipality level in conducting selection in the Province or Regency/Municipality.
- (3) Selection of Supreme Court Ad-Hoc Judge candidates shall be conducted by the Executive Committee as contemplated in subsection (1) hereinabove.

PASAL 8

1. Bahan tes tertulis calon Hakim Ad-Hoc disusun oleh panitia pelaksana sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1).
2. Panitia pelaksana sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) dan ayat (3) menyelenggarakan tes tertulis bagi peserta yang telah memenuhi persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam pasal 5.
3. Menteri menetapkan daftar nominasi calon Hakim Ad-Hoc yang telah lulus tes tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan mengajukannya kepada ketua Mahkamah Agung.
4. Pedoman penyelenggaraan tes tertulis ditetapkan lebih lanjut oleh Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial.

PASAL 9

Biaya penyelenggaraan seleksi administratif dan tes tertulis dibebankan pada Anggaran Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PASAL 10

Peraturan Menteri mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 28 Desember 2004

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

FAHMI IDRIS

ARTICLE 8

- (1) Testing materials for the Ad-Hoc Judge candidates are prepared by the Executive Committee as contemplated in Article 7 subsection (1) above.
- (2) the Executive Committee as contemplated in Article 7 subsections (2) and (3) above shall arrange the written tests for candidates who have fulfilled the administrative requirements as contemplated in Article 5.
- (3) The Minister shall determine the list of nominees of Ad-Hoc Judge candidates who have passed the written testing as contemplated in subsection (1) hereinabove and shall submit it to the Supreme Court.
- (4) Guidelines of written test implementation shall be stipulated further by the Director General of the Development of Industrial Relations.

ARTICLE 9

Costs for the implementation of administrative selection and written test are charged to the Budget of Ministry of Manpower and Transmigration.

ARTICLE 10

This Ministerial Regulation shall come to effect as of the date when it is stipulated.

Stipulated in Jakarta
On 28 December 2004

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Sgd

FAHMI IDRIS



PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: PER. 02/MEN/I/2005
TENTANG
TATA CARA PENDAFTARAN,
PENGUJIAN, PEMBERIAN DAN
PENCABUTAN SANKSI BAGI ARBITER
HUBUNGAN INDUSTRIAL

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 30 ayat (1), Pasal 31 ayat (2) dan Pasal 121 ayat (2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perlu ditetapkan tata cara pendaftaran, pengujian, pemberian dan pencabutan sanksi administrasi bagi arbiter hubungan industrial dengan Peraturan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

REGULATION OF
THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: PER.02/MEN/I/2005
CONCERNING
THE PROCEDURE OF
REGISTRATION, EXAMINATION,
SANCTION IMPOSITION AND
REVOCATION FOR INDUSTRIAL
RELATION ARBITRATORS

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

Considering :

That in order to implement Article 30 paragraph (1), Article 31 paragraph (2) and Article 121 paragraph (2) of Act Number 2 of 2002 concerning Dispute Settlement of Industrial Relations, it is necessary to stipulate Procedure of Registration, Examination, Sanction Imposition and Revocation for Industrial Relation Arbitrators by a Ministerial Regulation;

In view of:

1. Act Number 13 of 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);

2. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
3. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonomi (Lembaran Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
5. Keputusan Presiden Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 7 Desember 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 13 Desember 2004;

MEMUTUSKAN

Menetapkan:

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG TATA CARA
PENDAFTARAN, PENGUJIAN,
PEMBERIAN DAN PENCABUTAN
SANKSI BAGI ARBITER
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

2. Act Number 2 of 2004 on Dispute Settlement of Industrial Relations (State Gazette of the Republic of Indonesia of 2004 Number 6, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4356);
3. Act Number 32 of 2004 concerning Regional Government (State Gazette of the Republic of Indonesia of 1999 Number 60, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3839);
4. Government Regulation Number 25 of 2000 concerning Authorities of the Government and Authorities of Provinces as Autonomous Regions (State Gazette of the Republic of Indonesia Number 54, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3952);
5. Decree of the President of the Republic of Indonesia Number 187/M of 2004 concerning Establishment of United Indonesia Cabinet;

Observing:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institutions dated 7 December 2004;
2. Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution dated 13 December 2004;

DECIDING

To Stipulate:

**REGULATION OF THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
ON PROCEDURE OF REGISTRATION,
EXAMINATION, SANCTION
IMPOSITION AND REVOCATION FOR
INDUSTRIAL RELATION ARBITRATORS**

BAB I KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Peraturan Menteri ini dimaksud dengan:

1. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
2. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
3. 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, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
4. Perselisihan kepentingan adalah Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan atau perubahan syarat-syarat

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Decision, the following definitions shall apply:

1. Industrial Relation Arbitration hereinafter referred to as Arbitration is a settlement of a right dispute and a dispute between trade unions/ labour unions in the same company, outside the Industrial Relation Court through a written agreement of the disputing parties to submit the settlement of dispute to the arbitrator whose decision is final and binding upon the parties.
2. Industrial Relation Arbitrator hereinafter referred to as Arbitrator is one or more persons appointed by the disputing parties from the list of arbitrators prescribed by the Minister to render decision on the of right dispute and dispute between trade unions/labour unions in the same company, that is submitted to arbitration for settlement, whose decision is final and binding upon the parties.
3. Industrial Relation Dispute is any difference that results in a dispute between employer or employers association and employee/labour or trade union/labour union due to any conflict of rights, conflict of interest, employment termination dispute and dispute between trade unions/labour unions in the same company.
4. Dispute of interest is a dispute that incurs in an employment due to non-convergence of opinions on making of, and or amendments to the employment terms and conditions as specified in a working agreement, or company regulations, or collective labour agreement.

kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
6. Putusan arbitrase adalah putusan yang ditetapkan oleh arbiter hubungan industrial dan mempunyai kekuatan hukum mengikat bagi pihak-pihak yang berselisih.
7. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB I

SYARAT-SYARAT ARBITER

PASAL 2

- (1) Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter, calon arbiter harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. cakap melakukan tindakan hukum;
 - c. warga negara Indonesia;
 - d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
 - e. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat lima) tahun;
 - f. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
 - g. Menguasai perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan

5. Dispute between trade unions/labour unions is a dispute occurred between one trade union/labour union and another trade union/labour union in the same company, due to different views on membership, implementation of rights, and obligations of the union.
6. Arbitration award is a decision rendered by the industrial relation arbitrators and having legal effect to the disputing parties.
7. Minister is the Minister of Manpower and Transmigration.

CHAPTER II

REQUIREMENTS OF ARBITRATOR

ARTICLE 2

- (1) In order to be stipulated as an arbitrator, the prospective arbitrator must meet with the following requirements:
 - a. Believe and subservient to God Almighty;
 - b. Competent to take legal actions;
 - c. Indonesian Citizen;
 - d. At least Stratum One (S1) graduated;
 - e. At least 45 (forty five) years of age;
 - f. Physically healthy as evidenced by a doctor's certificate;
 - g. Mastering manpower laws and regulations as evidenced by a certificate or graduation certificate of arbitration examination; and
 - h. Experienced in industrial relation sector for at least 5 (five) years.

- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.
- (2) Pengalaman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf h meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai berikut:
 - a. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - b. kuasa hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha;
 - d. konsultan hukum bidang hubungan industrial;
 - e. pengelola sumber daya manusia di perusahaan;
 - f. dosen, tenaga pengajar, dan peneliti di bidang hubungan industrial;
 - g. anggota P4D/P4P atau Panitia P4D/P4P;
 - h. narasumber atau pembicara dalam seminar, lokakarya, symposium dan lain-lain dibidang hubungan industrial;
- (3) Dalam hal calon arbiter tidak memenuhi pengalaman 5 (lima) tahun untuk salah satu kegiatan, maka pengalaman 5 (lima) tahun dapat diperhitungan dan penggabungan beberapa kegiatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2);

PASAL 3

Calon arbiter harus mengajukan permohonan tertulis kepada Menteri melalui Bupati/Walikota c.q. kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan:

- a. surat pernyataan tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, anggota TNI/POLRI;
- b. daftar niwayat hidup calon konsiliator;
- c. copy ijazah pendidikan minimal Strata Satu (S1) yang telah dilegalisir rangkap 2 (dua);

- (2) The experience as contemplated in Article 2 paragraph (1) letter h above includes activities that have ever been conducted, as follows:
 - a. dispute settlement of industrial relations;
 - b. legal attorney in dispute settlement of industrial relations;
 - c. official of trade union/labour union or employer organization;
 - d. legal consultant in the field of industrial relations;
 - e. human resources manager in company;
 - f. lecturer, educator and researcher in the field of industrial relations;
 - g. P4D/P4P members or registrar in court of P4D/P4P;
 - h. resource person or speaker in seminars, workshops, symposiums, and others in the filed of industrial relations;
- (3) In case the prospective arbitrator could not meet the requirement on 5 (five) years experience in any of the aforesaid activities, then the 5 (five) years experience would be calculated by combining several activities as contemplated in paragraph (2).

ARTICLE 3

The prospective arbitrator must submit written application to the Minister through the Regent/Mayor c.q. the local head of agency that is in charge of manpower by attaching:

- a. statement letter of status certifying that s/he is not a Civil Servant, TNI/POLRI (army/police) member;
- b. curriculum vitae of prospective conciliator;
- c. 2 (two) legalized copies of formal education certification at least Stratum One (S1);

- d. surat keterangan berbadan sehat dan dokter;
- e. surat berkelakuan baik dan kepolisian;
- f. copy KTP yang masih berlaku;
- g. pas foto berwarna terbaru ukuran 3x4 cm, sebanyak 4 (empat) lembar;
- h. surat keterangan telah memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3).

BAB III PENGUJIAN

PASAL 4

- (1) Calon arbiter yang telah memenuhi syarat administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, harus mengikuti ujian tertulis yang dilakukan oleh tim penguji yang dibentuk oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Materi ujian bagi calon arbiter, meliputi;
 - a. perundang-undangan ketenagakerjaan;
 - b. hubungan industrial dan sarananya;
 - c. penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di dalam maupun di luar pengadilan hubungan industrial;
 - d. Persyaratan kerja, kondisi kerja, pengupahan dan jaminan social tenaga kerja;
 - e. teknik negosiasi dan memimpin sidang;
 - f. hukum perdata dan hukum acara perdata;

- d. statement letter on physically healthy from a doctor;
- e. certificate of good conduct issued by the police;
- f. copy of valid Identity Card (KTP);
- g. Latest colour photographs of 3 x 4 cm size, 4 (four) sheets;
- h. testimonial of experience in industrial relations sector as contemplated in Article 2 paragraph (3) above.

CHAPTER III EXAMINATION

ARTICLE 4

- (1) Prospective arbitrators who have fulfilled the administrative requirements as contemplated in Article 3 must join the written examination conducted by the examination team that shall be created by the Minister or the appointed officer.
- (2) The examination materials for prospective arbitrators, include;
 - a. manpower laws and regulations;
 - b. industrial relations and its facilities;
 - c. dispute settlement of industrial relations, within and outside the industrial relations court;
 - d. working requirements, working condition, wages and workers social security (Jamsostek);
 - e. negotiation and court session chairing techniques;
 - f. civil law and civil procedural law;

PASAL 5

Calon arbiter yang telah mengikuti ujian tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, dan dinyatakan lulus diberikan bukti kelulusan.

PASAL 6

Calon arbiter yang telah dinyatakan lulus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, ditetapkan sebagai arbiter dengan Keputusan Menteri dengan tembusan kepada kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada Provinsi dan Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia.

PASAL 7

Biaya tim penyelenggaraan ujian tertulis dibebankan pada Anggaran Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.

BAB IV PELAPORAN

PASAL 8

- (1) Arbiter Hubungan Industrial wajib membuat laporan setiap 3 (tiga) bulan serta laporan penanganan perselisihan kepada Menteri;
- (2) Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

ARTICLE 5

Prospective arbitrator who has joined the written test as contemplated in Article 4, and declared pass, shall be granted with a graduation certificate.

ARTICLE 6

Prospective arbitrator, who has been declared pass as contemplated in Article 5 above, shall be stipulated as arbitrator by Ministerial Decree with carbon copy sent to the head of agency that is in charge of manpower in Provinces and Regencies/Municipalities throughout Indonesia.

ARTICLE 7

Costs for implementation of the written examination shall be charged to the Budget of Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia.

CHAPTER IV REPORTING

ARTICLE 8

- (1) The Industrial Relations Arbitrator is obligated to submit report every 3 (three) months and report of dispute resolution to the Minister;
- (2) Procedure and form of the reports as contemplated in paragraph (1) above shall be determined by the Director General of the Industrial Relations.

BAB V SANKSI ADMINISTRATIF

PASAL 9

Sanksi arbiter berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. pencabutan sementara sebagai arbiter; atau
- c. pencabutan tetap sebagai arbiter.

PASAL 10

- (1) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, diberikan atas pengaduan salah satu dan atau para pihak karena arbiter:
 - a. tidak dapat menyelesaikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditanganinya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari atau 44 (empat puluh empat) hari dalam hal terdapat kesepakatan para pihak mengenai perpanjangan penyelesaian arbitrase; dan atau
 - b. tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan.
- (2) Pencabutan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, dilakukan dalam hal arbiter yang bersangkutan telah mendapat 3 (tiga) kali teguran tertulis dalam waktu 2 (dua) bulan.
- (3) Teguran tertulis dan pencabutan sementara sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) diberikan oleh Menteri atas usul kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi, Kabupaten/Kota di tempat arbiter melakukan arbitrase.

CHAPTER V ADMINISTRATIVE SANCTIONS

ARTICLE 9

Sanctions for the arbitrator shall be as follows:

- a. written warning;
- b. temporary revocation as arbitrator; or
- c. permanent revocation as arbitrator.

ARTICLE 10

- (1) Written warning as contemplated in Article 9 letter a, shall be given upon report of either party or parties because the arbitrator:
 - a. fails to complete his/her case of dispute settlement of industrial relations within 30 (thirty) days or 44 (forty four) days in case there were extension period of arbitration settlement based on the agreement made between the parties;
 - b. does not prepare minutes of hearing activities.
- (2) Temporary revocation as contemplated in Article 9 letter b, shall be executed in case the relevant arbitrator has received 3 (three) written warnings within the period of 2 (two) months.
- (3) Written warning and temporary revocation as contemplated in paragraphs (1) and (2) shall be issued by the Minister upon proposition of the head of agency that is in charge of manpower of the Province, Regency/ Municipality in location where the arbitrator conducts arbitration.

PASAL 11

- (1) Pencabutan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c, dilakukan oleh Menteri dalam hal:
 - a. putusan yang diambil melampaui kekuasaannya atau putusan bertentangan dengan undang-undang yang dibuktikan dengan putusan Mahkamah Agung sebanyak 3 (tiga) kali;
 - b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan keputusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - c. menyalahgunakan jabatan;
 - d. telah dijatuhi pencabutan sementara sebagai arbiter sebanyak 3 (tiga) kali.
- (2) Pencabutan tetap sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan oleh Menteri atas usul kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (3) Dalam hal arbiter akan dicabut dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d, maka arbiter yang bersangkutan diberi kesempatan untuk melakukan pembelaan diri dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan pengaduan.

PASAL 12

- (1) Pembelaan diri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) dihadapan tim yang dibentuk dan diketuai oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.
- (2) Dalam hal arbiter menggunakan kesempatan membela diri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat 3 (tiga), maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) membuat risalah tentang pembelaan diri arbiter.

ARTICLE 11

- (1) Permanent revocation as contemplated in Article 9 letter c, shall be conducted by the Minister in the event of:
 - a. the decision rendered is beyond his/her capacity or the decision is contradictory to the law as evidenced by judgment of the Supreme Court, for 3 (three) times.
 - b. evidenced of committing in criminal offence based on a decision that has permanent legal effect;
 - c. abusing his/her position;
 - d. has been imposed with temporary revocation as arbitrator for 3 (three) times.
- (2) Permanent revocation as contemplated in paragraph (1) above shall be made by the Minister upon the proposition of the head of agency that is in charge of manpower of the Province or Regency/Municipality.
- (3) In case the arbitrator will be revoked for any reasons as contemplated in paragraph (1) letters c and d, then the relevant arbitrator should be given an opportunity to defend him/herself within 14 (fourteen) working days as of the report is received.

ARTICLE 12

- (1) Such a defence as contemplated in paragraph (1) above shall be conducted before a team that is established and chaired by the Director General of the Industrial Relations.
- (2) In case the arbitrator defend him/herself as contemplated in Article 11 paragraph 3 (three) above, then the official as contemplated in paragraph (1) should make a minutes of arbitrator's defence.

- (3) Risalah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dengan dilampiri dokumen pendukung, disampaikan kepada Menteri dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak selesainya dilakukan pembelaan diri oleh arbiter.
- (4) Risalah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya membuat:
 - a. Keterangan arbiter;
 - b. Keterangan saksi apabila ada;
 - c. Pendapat pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1);
- (5) Apabila arbiter tidak menggunakan pembelaan diri dalam tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengusulkan kepada Menteri untuk pencabutan tetap sebagai arbiter.
- (6) Dalam hal pembelaan diri arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) dapat diterima, maka Menteri mencabut kembali pencabutan sementara ketiga.
- (7) Dalam hal pembelaan diri arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) tidak dapat diterima, maka Menteri melakukan pencabutan tetap sebagai arbiter.

BAB VI

PEMBERHENTIAN ARBITER

PASAL 13

Arbiter dapat diberhentikan karena:

1. meninggal dunia;
2. permintaan sendiri;
3. dicabut kewenangan sebagai arbiter.

- (3) The minutes as contemplated in paragraph (2) shall be attached with supporting documents, and submitted to the Minister within 30 (thirty) working days as of the completion date of defence by the arbitrator.
- (4) The minutes as contemplated in paragraph (2) shall contain at least:
 - a. Information of the arbitrator;
 - b. Information of witnesses, if any;
 - c. opinion of the official as contemplated in paragraph (1).
- (5) In case the arbitrator were not defending him/herself within the period as contemplated in paragraph (3) above, then the official as contemplated in paragraph (1) should propose to the minister to effect permanent revocation as arbitrator.
- (6) In case the arbitrator's defence as contemplated in Article 11 paragraph (3) above was acceptable, then the Minister would withdraw the third temporary revocation.
- (7) In case the arbitrator's defence as contemplated in Article 11 paragraph (3) were unacceptable, then the Minister would affect the permanent revocation as arbitrator.

CHAPTER VI

DISMISSAL OF ARBITRATOR

ARTICLE 13

- (1) Arbitrator can be dismissed from his/her office for reasons of:
 - a. pass-away;
 - b. at his/her own-request;
 - c. his/her authority as arbitrator is revoked.

BAB VII
PENUTUP

PASAL 14

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 13-1-2005

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd

FAHMI IDRIS

CHAPTER VII
CLOSING

ARTICLE 14

This Ministerial Regulation shall come to effect as of the day when it is stipulated.

Stipulated in Jakarta
On 13 January 2005

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Sgd

FAHMI IDRIS



**PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : PER-10/MEN/V/2005
TENTANG
PENGANGKATAN DAN
PEMBERHENTIAN KONSILIATOR
SERTA TATA KERJA KONSILIASI**

**REGULATION OF
THE MINISTER OF MANPOWER
AND TRANSMIGRATION OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER: PER-10/MEN/V/2005
CONCERNING
THE APPOINTMENT AND
DISMISSAL OF CONCILIATORS
AND WORKING INSTRUCTIONS ON
CONCILIATION**

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

**THE MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,**

Menimbang :

bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 19 ayat (1) huruf i, Pasal 28 dan Pasal 121 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perlu menetapkan syarat-syarat pengangkatan dan pemberhentian konsiliator serta tata kerja konsiliasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Peraturan Menteri;

Considering:

that as implementation of letter i of subsection (1) of Article 19, Article 28 and Article 121 of Act Number 2 of the Year 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, it is necessary to determine requirements for appointment and dismissal of conciliators and working instructions on how to perform conciliation work in resolving industrial relations disputes through the adoption of a Ministerial Regulation;

Mengingat:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

In view of:

1. Act Number 13 of the Year 2003 concerning Labor (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2003 Number 39, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279);

Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonomi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
5. Keputusan Presiden Nomor 187/M Tahun 2005 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu;

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 13 Januari 2004;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Maret 2005;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG PENGANGKATAN
DAN PEMBERHENTIAN KONSILIATOR
SERTA TATA KERJA KONSILIASI**

2. Act Number 2 of the Year 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2004 Number 6, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4356);
3. Act Number 32 of the Year 2004 concerning Administration of Regional Government (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2004 Number 125, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4437);
4. Government Regulation Number 25 of the Year 2000 concerning the Authority of the Government and the Authority of Provinces as Autonomous Regions (State Gazette of the Republic of Indonesia of the Year 2000 Number 54, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3952);
5. Presidential Decision [Decree] Number 187/M of the Year 2005 concerning the Formation of the United Indonesia (*Indonesia Bersatu*) Cabinet;

Paying attention to:

1. The Gist of Thoughts of the Secretariat of the National Tripartite Cooperation Institution dated January 13, 2004;
2. The Agreement of the Plenary Meeting of the National Tripartite Cooperation Institution dated March 31, 2005;

DECIDING:

To stipulate:

**THE REGULATION OF THE MINISTER
OF MANPOWER AND
TRANSMIGRATION OF THE REPUBLIC
OF INDONESIA CONCERNING THE
APPOINTMENT AND DISMISSAL OF
CONCILIATORS AND WORKING
INSTRUCTIONS ON CONCILIATION**

BAB I UMUM

PASAL 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
2. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
3. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
4. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja,

CHAPTER I GENERAL DEFINITIONS

ARTICLE 1

Under this Ministerial Regulation, that which is meant by:

1. An Industrial Relations Conciliator, who shall hereinafter be referred to as the conciliator, is a person or more who meet the requirements for a job as a conciliator as determined by Minister, who has the duty to perform conciliation and is obliged to give a written recommendation to disputing parties in order to settle a dispute over interests, a dispute over termination of employment, or a dispute between trade unions/ labor unions only within one enterprise.
2. Industrial Relations Conciliation, which shall hereinafter be referred to as conciliation, is settlement of an interest dispute, a termination-of-employment dispute, or a dispute between trade unions/labor unions only within one enterprise through a deliberation mediated by one neutral conciliator or more.
3. An Industrial Relations Dispute is a difference of opinion that results in a conflict between an employer or an association of employers and a worker/ laborer or a trade union/ labor union because of the presence of a dispute over rights, a dispute over interests, a dispute over termination of employment, and a dispute between trade unions/labor unions within one enterprise.
4. An interest dispute is a dispute that arises in an employment relationship because of the absence of accord of opinion concerning a deed, and/or changes to terms of employment that are determined under a work agreement [contract of work], or an enterprise regulation,

atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
6. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
7. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II

SYARAT-SYARAT KONSILIATOR

PASAL 2

- (1) Untuk menjadi konsiliator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu :
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. warga negara Indonesia;
 - c. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
 - d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
 - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
 - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
 - h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;

or a collective work agreement.

5. A termination-of-employment dispute is a dispute that arises from the absence of accord of opinion concerning the putting of employment relationship to an end by one of the parties.
6. An inter-trade union/labor union dispute is a dispute between a trade union/labor union and another trade union/labor union only within one enterprise because of the absence of mutual understanding concerning membership, implementation of rights, and unionism obligation.
7. Minister is Minister of Manpower and Transmigration.

CHAPTER II

REQUIREMENTS OF CONCILIATORS

ARTICLE 2

- (1) To become a conciliator, a person must fulfill [the following] qualifications, that is:
 - a. In possession of faith in, and devotion to, the One and Only God;
 - b. Indonesian citizen;
 - c. Minimum 45 (forty five) years old;
 - d. Minimum a graduate with a Bachelor's degree (S1);
 - e. Physically healthy according to a physician's certification;
 - f. Authoritative, honest, fair and unblemished in conduct;
 - g. In possession of at least 5 (five) years' experience in industrial relations;
 - h. Mastery of labor laws and regulations;
 - i. Not having a status as a Civil Servant or a member of the National Armed Forces of Indonesia/ the Police of the Republic

- i. tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil atau anggota TNI/POLRI;
 - j. lulus mengikuti program latihan yang diselenggarakan oleh pemerintah.
- (2) Pengalaman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf g, meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai :
- a. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - b. kuasa hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha;
 - d. konsultan hukum bidang hubungan industrial;
 - e. pengelola sumber daya manusia di perusahaan;
 - f. dosen, tenaga pengajar, dan peneliti di bidang hubungan industrial;
 - g. anggota P4D/P4P atau Panitera P4D/P4P;
 - h. narasumber atau pembicara dalam seminar, lokakarya, simposium dan lain-lain di bidang hubungan industrial.
- (3) Dalam hal calon konsiliator tidak memenuhi pengalaman 5 (lima) tahun untuk salah satu kegiatan, maka pengalaman 5 (lima) tahun dapat diperhitungkan dari penggabungan beberapa kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Pengalaman 5 (lima) tahun atas perhitungan penggabungan beberapa kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuktikan dengan surat keterangan Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.
- of Indonesia (TNI/POLRI);
 - j. In receipt of a pass after attendance at training program(s) organized by the government.
- (2) The experience as referred to under letter g of subsection (1) of Article 2 shall cover activities that have actually been performed:
- a. In association with the settlement of industrial relations disputes;
 - b. As a legal attorney for settling industrial relations disputes;
 - c. As a trade union/ labor union official or as an official of an organization of employers;
 - d. As a legal consultant in the field of industrial relations;
 - e. As a human resources manager in an enterprise;
 - f. As a lecturer, a member of the teaching staff, and a researcher in the field of industrial relations;
 - g. As a member of P4D (Central Committee for the Settlement of Labor Disputes)/ P4P (Regional [Provincial] Committees for the Settlement of Labor Disputes) or as a Clerk/Registrar of P4D/P4P;
 - h. As a resource person or speaker in a seminar, a workshop, a symposium and others in the field of industrial relations.
- (3) In case a prospective conciliator does not meet the 5-(five)-year requirement for one of the activities, the 5-(five)-year experience can be counted upon by accumulating [years of his/her experience in] several of the activities as referred to under subsection (2).
- (4) The 5-(five)-year experience to be counted upon by accumulation of several of the activities as referred to under subsection (2) shall be proven with a letter of accounts from the Head of the Agency in charge of labor affairs of the local district/ city.

PASAL 3

- (1) Untuk dapat diangkat menjadi konsiliator, calon konsiliator mengajukan pendaftaran dengan menyampaikan permohonan tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Bupati/Walikota c.q. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Permohonan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan :
 - a. surat pernyataan tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, anggota TNI/POLRI;
 - b. daftar riwayat hidup calon konsiliator;
 - c. copy ijazah pendidikan minimal Strata Satu (S1) yang telah dilegalisir rangkap 2 (dua);
 - d. surat keterangan berbadan sehat dari dokter;
 - e. surat berkelakuan baik dari kepolisian;
 - f. copy KTP yang masih berlaku;
 - g. pas foto berwarna terbaru ukuran 3x4 cm, sebanyak 4 (empat) lembar;
 - h. surat keterangan telah memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3).
- (3) Bupati/Walikota c.q. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat setelah menerima permohonan tertulis calon konsiliator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terlebih dahulu melakukan seleksi atas kelengkapan berkas permohonan.
- (4) Terhadap calon konsiliator yang telah memenuhi kelengkapan berkas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan seleksi tertulis.
- (5) Seleksi tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Tim Seleksi yang

ARTICLE 3

- (1) In order to be appointed as a conciliator, a prospective conciliator shall apply for registration by submitting a written request to Minister of Manpower and Transmigration through the head of the district/ the mayor of the city *casu quo* the head of the local government agency responsible for labor affairs.
- (2) The written request as referred to under subsection (1) shall be submitted together with the following attachments:
 - a. A written declaration of the absence of status as a Civil Servant or a member of the National Armed Forces of Indonesia/ the Police of the Republic of Indonesia [on the part of the prospective conciliator];
 - b. Curriculum vitae [personal history] of the prospective conciliator;
 - c. Two copies of certificate of Bachelor's degree (S1) as the minimum educational qualification [required to become a conciliator] that have been certified [as in accord with the original];
 - d. A doctor's/ medical certificate [as proof] of being physically healthy;
 - e. A letter of good conduct from police [attesting no criminal records or involvement in illegal activities];
 - f. A copy of identity card that is still valid;
 - g. Latest color photographs in the size of 3cm x 4 cm, as many as 4 (four) photographs;
 - h. A letter of accounts of experience in the field of industrial relations as referred to under subsection (3) of Article 2.
- (3) The District Head/ Mayor *casu quo* the Head of the Government Agency responsible for labor affairs shall, after having received the written application from prospective conciliators as referred to under subsection

dibentuk oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

- (6) Materi seleksi tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
- a. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
 - b. hubungan industrial dan sarananya;
 - c. penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di dalam maupun di luar pengadilan hubungan industrial;
 - d. persyaratan kerja, kondisi kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. tehnik negosiasi.

PASAL 4

- (1) Calon konsiliator yang telah lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, diusulkan oleh Bupati/Walikota dengan melampirkan tanda lulus seleksi kepada Menteri untuk mendapatkan legitimasi sebagai konsiliator.
- (2) Calon konsiliator yang diusulkan oleh Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberi legitimasi sebagai konsiliator dengan Keputusan Menteri.
- (3) Konsiliator yang telah mendapat legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melapor kepada Bupati/Walikota untuk dicatat sebagai konsiliator dan didaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.

(1), first make selection on the basis of the completeness of application documents/papers.

- (4) Prospective conciliators who have completed their application documents as referred to under subsection (2) shall then be subjected to a written test.
- (5) The written test as referred to under subsection (3) shall be administered by a Selection Team set up by Minister or another government official appointed.
- (6) The materials of the written test as referred to under subsection (3) shall cover:
 - a. Labor laws and regulations;
 - b. Industrial relations and their structures;
 - c. Settlement of industrial relations disputes, within or outside industrial relations courts;
 - d. Terms and conditions of employment, wages and social security for workers;
 - e. Negotiation techniques.

ARTICLE 4

- (1) Prospective conciliators who have passed the selection [test] as referred to under Article 3 shall be proposed by the District Head/Mayor [for the position of conciliator] through the enclosing of a mark attesting that they have passed the selection [for submission] to Minister in order for them to obtain legitimacy as conciliators.
- (2) Prospective conciliators who have been proposed by the District Head/ Mayor as referred to under subsection (1) shall be invested with as conciliators through the issuance of a Ministerial Decision.
- (3) Conciliators who have acquired legitimacy as referred to under subsection (1) shall report to the District Head/ Mayor to be recorded as conciliators and to be registered at the office

BAB III

TUGAS DAN WEWENANG KONSILIATOR

PASAL 5

Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

PASAL 6

Konsiliator mempunyai kewenangan :

- a. meminta keterangan kepada para pihak;
- b. menolak wakil para pihak apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa;
- c. menolak melakukan konsiliasi bagi para pihak yang belum melakukan perundingan secara bipartit;
- d. meminta surat/dokumen yang berkaitan dengan perselisihan;
- e. memanggil saksi atau saksi ahli;
- f. membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi/ lembaga terkait.

of the government agency responsible for labor affairs in the local district/ city [where they domicile/are based].

CHAPTER III

DUTY AND AUTHORITY OF CONCILIATORS

ARTICLE 5

Conciliators' duty is to conciliate between disputing parties with a view to settle disputes over interests, disputes over termination of employment, and disputes between trade unions/ labor unions within one enterprise.

ARTICLE 6

Conciliators have the authority:

- a. To ask parties for information;
- b. To turn down [the] representatives of [any] parties who turn out to have no power of attorney;
- c. To refuse to conciliate between parties who have not been engaged in bipartite negotiations before;
- d. To ask for dispute-related letters/documents;
- e. To summon witnesses or expert witnesses;
- f. To open books and to ask for letters that are needed from parties and related government agencies/institutions.

BAB IV KEWAJIBAN KONSILIATOR

PASAL 7

Konsiliator mempunyai kewajiban :

- a. memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. mengatur dan memimpin konsiliasi;
- c. membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan;
- d. membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
- e. membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. membuat dan memelihara buku khusus dan berkas perselisihan yang ditangani;
- g. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

BAB V PENDAFTARAN DAN KEDUDUKAN KONSILIATOR

PASAL 8

Konsiliator terdaftar di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

PASAL 9

- (1) Konsiliator melakukan konsiliasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh

CHAPTER IV CONCILIATORS' OBLIGATIONS

ARTICLE 7

Conciliators are obliged:

- a. To summon disputing parties so that needed information can be heard;
- b. To regulate and to lead [preside over] conciliation [process];
- c. To assist in the making/ drawing up of a collective agreement if a mutual agreement is reached;
- d. To make written recommendations if no settlement agreement is reached;
- e. To take the minutes on industrial relations dispute settlements;
- f. To create and keep a special [log] book and a dossier of disputes;
- g. To report the results of industrial dispute settlements to Minister of Manpower and Transmigration through Director General for Industrial Relations Development.

CHAPTER V REGISTRATION AND POSITITON OF CONCILIATORS

ARTICLE 8

Conciliators shall be registered at district/ city government agencies responsible for labor affairs.

ARTICLE 9

- (1) A conciliator shall conduct conciliation to settle an industrial relations dispute that takes place in the district/ city where the worker(s)/

bekerja.

- (2) Berdasarkan permintaan para pihak yang berselisih, konsiliator dapat melakukan konsiliasi di luar wilayah konsiliator terdaftar dengan seijin Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tempat konsiliator terdaftar.
- (3) Berdasarkan pertimbangan anggaran, Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tempat konsiliator terdaftar berwenang menolak permintaan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

BAB VI

TATA KERJA KONSILIATOR

PASAL 10

- (1) Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis dari para pihak, konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak segera :
 - a. mencatat dalam buku yang dibuat khusus untuk itu;
 - b. melakukan penelitian berkas perselisihan termasuk risalah perundingan bipartit;
 - c. melakukan sidang konsiliasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis;

laborer(s) [involved in the dispute] work [in the very district/ city in question as long as the district/ city is under the jurisdiction of the government agency responsible for labor affairs where the conciliator is registered].

- (2) Upon the request of disputing parties, [however,] a conciliator may conduct conciliation outside/beyond the area [or the jurisdiction of the government agency responsible for labor affairs] where he/ she is registered as conciliator with the permission of the Head of the Government Agency responsible for labor affairs where he/she is registered as conciliator.
- (3) Should there be budgetary constraints [literal translation: based on budgetary considerations], the Head of the Government Agency responsible for labor affairs where the conciliator is registered may reject the request of the [disputing] parties as referred to under subsection (2).

CHAPTER VI

WORKING INSTRUCTIONS FOR CONCILIATORS

ARTICLE 10

- (1) After having received a written request to settle a dispute from disputing parties, a conciliator who has been appointed and approved by the disputing parties [to conciliate between them shall] immediately:
 - a. Record in a [log] book that is specially created for that [recording such requests];
 - b. Study the dossier on the dispute including the minutes of bipartite negotiation meetings;

- d. memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang konsiliasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima penyerahan penyelesaian perselisihan;
 - e. melaksanakan sidang konsiliasi dengan mengupayakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat;
 - f. mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian perselisihan tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
 - g. membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator;
 - h. memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
 - i. membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang konsiliasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir.
- (3) Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka konsiliator melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat untuk dihapus dari buku perselisihan.
- c. Carry out a conciliation meeting no later than 7 (seven) working days after having received the written request to settle the dispute;
 - d. Summon the [disputing] parties in writing to attend a hearing by considering the period of summon so that a conciliation hearing can be held within a period of no later than 7 (seven) working days since the receipt of the dispute for settlement;
 - e. Hold a conciliation meeting by making effort to settle the dispute through deliberations in order to reach a consensus;
 - f. Issue a written recommendation to parties if no dispute settlement can be reached within a period of no later than 10 (ten) working days since the first conciliation meeting;
 - g. Assist in making/drawing up a written collective agreement if settlement agreement is reached, which shall be signed by the parties and witnessed by the conciliator;
 - h. Tell the parties to register the collective agreement that has been signed [by them] with the Industrial Relations Court at the District Court where the collective agreement is signed in order to obtain an official document as proof of registration;
 - i. Write the minutes every time an industrial relations dispute is settled.
- (2) In case any of the parties or both of them use the service of an attorney in a conciliation hearing, the party who uses the service of the attorney must continue to be present, however.
- (3) In case the parties have been summoned by taking into account the period of settlement and it turns out that the appellant is absent,

- (4) Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada.
- (5) Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak anjuran tertulis dikeluarkan, maka para pihak dianggap menolak anjuran, selanjutnya konsiliator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi.
- (6) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, maka konsiliator membantu pembuatan perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan konsiliator sebagai saksi.
- (7) Anjuran tertulis konsiliator memuat :
- a. keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. keterangan pengusaha;
 - c. keterangan saksi/saksi ahli apabila ada;
 - d. pertimbangan hukum dan kesimpulan konsiliator;
 - e. isi anjuran.
- (8) Dalam hal konsiliator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran konsiliator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.
- then the conciliator shall report [this] to the government agency responsible for labor affairs in the local district/city to have [the dispute] dropped off the log book of disputes.
- (4) In case the parties have been summoned by taking into account the period of settlement and it turns out that the appellee is absent, then the conciliator shall issue a written recommendation on the basis of available data.
- (5) In case the parties do not reply to the recommendation in writing within a period of 10 (ten) working days since the issuance of the written recommendation, the parties shall be considered to have rejected the recommendation, and the conciliator shall then record in the log [book] of disputes that the dispute cannot be settled through conciliation.
- (6) In case the parties approve the recommendation and state [their approval] in writing, then the conciliator shall assist [both parties] in drawing up a collective agreement within a period of no later than 3 (three) working days since the recommendation is approved by the parties, which shall then be signed by the parties and by the conciliator as witness.
- (7) The written recommendation of the conciliator shall contain:
- a. The accounts of the worker/ the laborer or the accounts of the trade union/ labor union;
 - b. The accounts of the employer;
 - c. The accounts of the witnesses/expert witnesses if any;
 - d. Legal considerations and conclusion of the conciliator;
 - e. The content(s) of the recommendation.

PASAL 11

Penyelesaian di tingkat konsiliasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus sudah selesai dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak diterimanya permintaan penyelesaian perselisihan.

BAB VII

PEMBERHENTIAN KONSILIATOR

PASAL 12

- (1) Pemberhentian konsiliator dilakukan dengan pencabutan legitimasi oleh Menteri.
- (2) Pencabutan legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan karena :
 - a. meninggal dunia;
 - b. permintaan sendiri;
 - c. terbukti telah melakukan tindak pidana kejahatan;
 - d. menyalahgunakan jabatan;
 - e. membocorkan keterangan yang seharusnya dirahasiakan;
 - f. telah dikenakan pencabutan sementara sebanyak 3 (tiga) kali.
- (3) Sebelum dilakukan pencabutan legitimasi sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, terhadap konsiliator yang bersangkutan diberikan teguran tertulis.

- (8) In case a conciliator, in issuing a recommendation, has to consider accounts that must be kept confidential according to the request of the one(s) who provide(s) [the conciliator with] the accounts, then it is sufficient for the conciliator to state in the recommendation a conclusion on the basis of accounts that must be kept confidential in their considerations.

ARTICLE 11

Settlement at conciliation level as referred to under Article 5 must have been ready within a period of no later than 30 (thirty) working days since the receipt of the request for dispute settlement.

CHAPTER VII

DISMISSAL OF A CONCILIATOR

ARTICLE 12

- (1) The dismissal of a conciliator shall be made with the revocation of his/her legitimacy by Minister.
- (2) The revocation of a conciliator's legitimacy as referred to under subsection (1) shall be conducted because of:
 - a. The conciliator's death;
 - b. The conciliator's own request;
 - c. Proof of felony that has been committed;
 - d. The conciliator's abuse of his/her position;
 - e. Leakage of accounts that should have been kept confidential;
 - f. The conciliator having been subjected to temporary revocation for as many as 3 (three) times.

PASAL 13

- (1) Teguran tertulis diberikan kepada konsiliator apabila :
 - a. tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja dalam hal para pihak tidak tercapai kesepakatan;
 - b. tidak membantu para pihak membuat perjanjian bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja;
 - c. tidak menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja; atau
 - d. tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf g.
- (2) Dalam hal sebab-sebab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata diakibatkan dari kelalaian konsiliator maka Bupati/ Walikota menjatuhkan teguran tertulis kepada konsiliator yang berkedudukan di Kabupaten/Kota.
- (3) Pencabutan sementara dilakukan setelah melalui teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali dalam waktu 2 (dua) bulan.

PASAL 14

- (1) Pencabutan sementara sebagai konsiliator berlaku untuk jangka waktu selama 3 (tiga) bulan.
- (2) Pencabutan sementara dilakukan dengan menarik legitimasi oleh Menteri.

- (3) Prior to the revocation of his/ her legitimacy as referred to under letter f of subsection (2), a written rebuke shall be issued to the conciliator in question.

ARTICLE 13

- (1) A written rebuke shall be issued to a conciliator who:
 - a. Does not submit a written recommendation within a period of 10 (ten) working days at the latest in case the parties reach no agreement;
 - b. Does not assist the disputing parties in drawing up a collective agreement within a period of 3 (three) working days at the latest;
 - c. Does not settle a dispute within a period of 30 (thirty) working days; or
 - d. Does not perform the obligation as referred to under letter g of Article 7.
- (2) In case it turns out that the causes [of the non-performance of the conciliator] as referred to under subsection (1) are attributable to the dereliction of duty on the part of the conciliator, the Head of the District/ the Mayor of the City where the conciliator domiciles/ is based shall then hand in a written rebuke to the conciliator in question.
- (3) Temporary revocation shall be conducted after the issuance of written rebuke as many as 3 (three) times within a period of 2 (two) months.

ARTICLE 14

- (1) Temporary revocation of a conciliator's legitimacy shall be in effect for a period of 3 (three) months.
- (2) Temporary revocation shall be conducted by the withdrawal of [the conciliator's] legitimacy by Minister.

- (3) Menteri dapat mendelegasikan pencabutan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, Gubernur, atau Bupati/Walikota.
- (4) Selama pencabutan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) konsiliator yang bersangkutan tidak boleh menangani perselisihan yang baru tetapi wajib menyelesaikan perselisihan yang sedang ditangani.
- (5) Dalam hal Menteri atau Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial atau Gubernur atau Bupati/Walikota mencabut legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pencabutan sementara tersebut harus diumumkan, sekurang-kurangnya ditempatkan pada papan pengumuman di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tempat konsiliator terdaftar.

PASAL 15

- (1) Dalam hal konsiliator telah pernah dikenakan pencabutan sementara pertama, maka apabila konsiliator yang bersangkutan melakukan kelalaian kembali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) dikenakan pencabutan sementara yang kedua.
- (2) Dalam hal konsiliator telah pernah dikenakan pencabutan sementara kedua maka apabila konsiliator yang bersangkutan melakukan kelalaian kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pencabutan sementara yang ketiga.

PASAL 16

- (1) Sebelum konsiliator dikenakan pencabutan tetap, maka yang bersangkutan diberi

- (3) Minister may delegate the temporary revocation as referred to under subsection (2) to Director General for Industrial Relations Development, Governors, or District Heads/Mayors.
- (4) As long as the temporary revocation as referred to under subsection (2) is in effect, the affected conciliator is not allowed to handle any new dispute but is obliged to [continue to make attempts to] settle the disputes in hand [that he/ she has been dealing with].
- (5) In case Minister or Director General for Industrial Relations Development or Governors or District Heads/Mayors revoke the legitimacy [of a conciliator] as referred to under subsection (2), the temporary revocation must be publicly announced, at least by having the announcement placed on the announcement board in the office of the government agency responsible for labor affairs where the affected conciliator is registered.

ARTICLE 15

- (1) A conciliator who relapses into a dereliction of duty again as referred to under subsection (3) of Article 12 despite having been subjected to the first temporary revocation shall be subjected to the second temporary revocation.
- (2) A conciliator who relapses into a dereliction of duty again as referred to under subsection (1) despite having been subjected to the second temporary revocation shall be subjected to the third temporary revocation.

ARTICLE 16

- (1) Before a conciliator's legitimacy is revoked permanently, the affected conciliator shall be

kesempatan untuk membela diri dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan pemberitahuan pencabutan sementara yang ketiga.

- (2) Pembelaan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dihadapan Bupati/Walikota atau pejabat yang ditunjuk, menjatuhkan teguran tertulis kepada konsiliator yang berkedudukan di Kabupaten/Kota.
- (3) Dalam hal konsiliator menggunakan kesempatan membela diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) membuat risalah tentang pembelaan diri konsiliator.
- (4) Risalah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan dilampiri dokumen pendukung, disampaikan kepada Menteri dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak selesainya dilakukan pembelaan diri oleh konsiliator.
- (5) Risalah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. keterangan konsiliator;
 - b. keterangan saksi apabila ada;
 - c. pendapat pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (6) Apabila konsiliator tidak menggunakan kesempatan membela diri dalam tenggang waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengusulkan kepada Menteri untuk mencabut legitimasi konsiliator yang bersangkutan.
- (7) Dalam hal pembelaan konsiliator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima, maka Menteri memberitahukan kepada pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), untuk mengembalikan kartu legitimasi konsiliator.

given the opportunity to defend himself/herself within a period of 14 (fourteen) working days since the date on which he/ she receives notification of the third temporary revocation [of his/her legitimacy].

- (2) The self-defense as referred to under subsection (1) shall be conducted before the Head of the District/the Mayor of the City or another government official appointed [to act on behalf of the District Head/Mayor in the District/City where the conciliator domiciles or is based, who] has handed in a written rebuke to the conciliator in question.
- (3) In case the conciliator uses the opportunity to defend himself/herself as referred to under subsection (1), then the government official as referred to under subsection (2) shall write the minutes on the conciliator's self-defense.
- (4) The minutes [the written record of what the conciliator said in defending himself/ herself] as referred to under subsection (3) together with supporting documents attached to it shall be submitted to Minister within a period of 30 (thirty) working days since the conciliator has completed his/ her self-defense.
- (5) The minutes as referred to under subsection (3) shall at least contain:
 - a. The conciliator's accounts;
 - b. The accounts of witnesses, if any;
 - c. The opinion of the official as referred to under subsection (2).
- (6) If the conciliator does not use the opportunity to defend himself/herself within the prescribed timeframe as referred to under subsection (1), then the government official as referred to under subsection (2) shall propose to Minister that the legitimacy of the conciliator in question be revoked.
- (7) In case the defense of the conciliator as referred to under subsection (1) can be accepted, Minister shall then order the

(8) Dalam hal pembelaan diri tidak dapat diterima, maka Menteri menerbitkan keputusan pencabutan legitimasi konsiliator yang bersangkutan.

government official as referred to under subsection (2) to return the conciliator's legitimacy card.

(8) In case the self-defense is unacceptable, Minister shall issue a decision to revoke the legitimacy of the conciliator in question.

BAB VIII PELAPORAN

CHAPTER VIII REPORTING

PASAL 17

Konsiliator wajib membuat laporan konsiliasi setiap 3 (tiga) bulan, disampaikan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dengan tembusan kepada Gubernur atau Bupati/Walikota setempat.

ARTICLE 17

A conciliator is obliged to make a conciliation report every 3 (three) months, which shall be submitted to Minister through Director General for Industrial Relations Development with a copy [sent] to the Governor or the local Head of the District/the Mayor of the City [where the conciliator is based/ domiciles].

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

CHAPTER IX CLOSING PARAGRAPHS

PASAL 18

Peraturan Menteri ini mulai berlaku sejak ditetapkan.

ARTICLE 18

This Ministerial Regulation shall start to come into force upon its adoption.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Mei 2005

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

FAHMI IDRIS

Adopted in Jakarta
On the date of May 31, 2005

MINISTER OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA,

sgd

FAHMI IDRIS

LAMPIRAN :

Peraturan Menteri Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : Per-10/Men/V/2005
Tanggal : 31 Mei 2005

ATTACHMENT :

Decision of the Minister of Manpower and
Transmigration of The Republic of Indonesia
Number : 228/Men/2003
Date : October 31, 2003

DATA PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

Triwulan :

Kab./Kota :

Tahun :

Kode : K1

No.	JABATAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN	JUMLAH													KET	
		UMUM	SPESIALIS											PPNS		JUMLAH
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1.	Terampil 1. Pelaksana 2. Pelaksana Lanj 3. Penyelia															
2.	Ahli 1. Pertama 2. Muda 3. Madya															
	JUMLAH															

Keterangan Kolom Spesialis:

1 = Pesawat uap, bejana tekan

2 = Pesawat Angkat Angkut

3 = Pesawat Tenaga dan Produksi

4 = Instalasi Listrik, Lift

5 = Penanggulangan Kebakaran

6 = Konstruksi Bangunan

7 = Kesehatan Kerja

8 = Lingkungan Kerja

9 = Jamsostek

10 = Pengupahan dan Waktu Kerja

11 = Kesehatan Kerja Kimia

(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota
(.....)

MANPOWER INSPECTION OFFICIAL DATA

Quarter :

Regency/City :

Year :

Code : K1

No.	POSITION OF MANPOWER INSPECTION	TOTAL													REMARKS	
		GENERAL	SPECIALIST											PPNS (CIVIL SERVANT)		TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1.	Advance 1. Executor 2. Advance Executor 3. Supervisor															
2.	Expert 1. Basic 2. Junior 3. Intermediaate															
	TOTAL															

Note for Specialist Coloum:

1 = Gas motor, Pressure Motor

2 = Transport Motor

3 = Production and Power Motor

4 = Electricity Installation, Lift

5 = Fire Handling

6 = Building Construction

7 = Work Health

8 = Work Environment

9 = Worker Social Security

10 = Wages and Working Hours

11 = Chemical Work Safety

(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Regency/City
(.....)

DATA OBYEK PENGAWASAN

Triwulan : Kab./Kota :
Tahun : Kode : K2

No.	Sektor/ KLUI	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja		Kategori Perusahaan			Status Perusahaan				Perangkat Hub. Industrial				Penghargaan K3 yg dimiliki Perusahaan
			WNI	WNA	Kecil	Sedang	Besar	Swasta	PMDN	PMA	Joint Vent	PP	PKB	SP	Lemb Triprt	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 0															
	JUMLAH															

Keterangan :

1 = Nomor urut
2 = KLUI 1 s/d 0
3 = Jumlah Perusahaan
4 = Jumlah TK WNI
5 = Jumlah TK WNA
6 = Kategori Perusahaan Kecil
7 = Kategori Perusahaan Sedang
8 = Kategori Perusahaan Besar
9 = Status Perusahaan Swasta
10 = Status Perusahaan PMDN
11 = Status Perusahaan PMA
12 = Status Perusahaan Joint Venture
13 = Perangkat Hubungan Industrial (PP)
14 = Perangkat Hubungan Industrial (PKB)
15 = Perangkat Hubungan Industrial (SP)
16 = Perangkat Hubungan Industrial (Lembaga Tripartit)
17 = Penghargaan K3 yg dimiliki Perusahaan

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

INSPECTION OBJECT DATA

Quarter : Regency/City :
Year : Code : K2

No.	Sector/ KLUI	No. of Company	No. of Workers		Comp. Category			Company Status				Industrial Relations Tool				K3 Award Belong to Company
			Indonesian Workers	Foreign Workers	Small	Medium	Big	Private	PMDN	PMA	Joint Vent	CR	CLA	TU	Triprt Institution	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 0															
	TOTAL															

Note :

1 = Number
2 = KLUI 1 until 0
3 = Number of Company
4 = Number of Indonesian Workers
5 = Number of Foreign Workers
6 = Small Company Category
7 = Medium Company Category
8 = Big Company Category
9 = Private Company Status
10 = PMDN Company Status
11 = PMA Company Status
12 = Joint Venture Company Status
13 = Company Regulations
14 = Collective Labour Agreement
15 = Trade Union
16 = Tripartit Institution
17 = K3 Award Belong to Company

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Regency/City

(.....)

OBYEK PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Triwulan : Kab./Kota :
 Tahun : Kode : K3

No.	Sektor/ KLUI	Pesawat Uap	Bejana Bertekanan	Pesawat Angkat Angkut	Pesawat Tenaga & Produksi	Kelis- trikan	Pencegahan Kebakaran	Kesehatan Kerja	Konstruksi Bangunan	Lingkungan Kerja	Sarana K3	Operator/ Teknisi/ Petugas	Perusahaan Jasa K3	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	1													
	2													
	3													
	4													
	5													
	6													
	7													
	8													
	9													
	0													

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY INSPECTION OBJECT (K3)

Quarter : Regency/City :
 Year : Code : K3

No.	Sector/ KLUI	Gas Motor	Pressure Motor	Transport Motor	Production & Power Motor	Electri- city	Fire Prevention	Work Health	Building Construction	Work Environment	K3 Facility	Operator/ Technician/ Officer	K3 Service Comp	Re marks
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	1													
	2													
	3													
	4													
	5													
	6													
	7													
	8													
	9													
	0													

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Regency/City

(.....)

DATA JAMSOSTEK

Triwulan : Kab./Kota :
Tahun : Kode : K4

No.	Sektor/ KLUI	Jumlah Perusahaan		Jumlah Tenaga Kerja				Program Terdaftar				JPK Lebih Baik			Keterangan	
				Wajib		Terdaftar		JKK	JKM	JHT	JPK		Jumlah	Lajang		Kel
		Wajib	Terdaftar	WNI	WNA	WNI	WNA				Lajang	Kel				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 0															
	Jumlah															

Keterangan :

1. JKK = Jaminan Kecelakaan Kerja
2. JKM = Jaminan Kematian
3. JHT = Jaminan Hari Tua
4. JPK = Jaminan Pemeliharaan kesehatan

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

WORKER SOCIAL SECURITY DATA

Quarter : Regency/City :
Year : Kode : K4

No.	Sector/ KLUI	No. of Company		No. of Worker				Registered Program					Better JPK			Remarks
				Mandatory		Registered		JKK	JKM	JHT	JPK		Number	Single	Family	
		Mandatory	Regisetred	Ind	Foreign	Ind	Foreign				Single	Family				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1															
	2															
	3															
	4															
	5															
	6															
	7															
	8															
	9															
	0															
	Total															

Keterangan :

1. JKK = Work Accident Security
2. JKM = Dead Security
3. JHT = Pensioun Security
4. JPK = Health Insurance

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Regency/City

(.....)

KEGIATAN PEMERIKSAAN KETENAGAKERJAAN

Triwulan : Kab./Kota :
 Tahun : Kode : K5

No.	Data Pengawas Ketenagakerjaan		Kegiatan Pemeriksaan				Kegiatan Pembinaan		Ket
	Jabatan Pengawas Ketenagakerjaan	Jumlah	Pertama	Berkala	Ulang	Khusus	NP. I	NP. II	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Terampil								
2	Ahli								
	JUMLAH								

Keterangan :

1. NP I = Nota Pemeriksaan I
 2. NP II = Nota Pemeriksaan II

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota
 (.....)

MANPOWER EXAMINATION ACTIVITY

Quarter : Regency/City :
 Year : Code : K5

No.	Labour Inspection Data		Examination Activity				Fostering Activity		Remarks
	Labour Inspection Position	Number	First	Regular	Repeat	Special	NP. I	NP. II	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Advance								
2	Expert								
	TOTAL								

Keterangan :

1. NP I = Examination Note I
 2. NP II = Examination Note II

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Regency/City
 (.....)

KEGIATAN PEMERIKSAAN KETENAGAKERJAAN

Triwulan : Kab./Kota :
 Tahun : Kode : K6

No.	Jabatan Pengawas	Jum- lah	Pertama										Berkala										Ulang												NPI	NP.II	Ket
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	N.Ket	N.K3			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	Pertama																																				
2	Muda																																				
3	Madya																																				
	Jumlah																																				

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

MANPOWER EXAMINATION ACTIVITY

Quarter : Regency/City :
 Year : Code : K6

No.	Inspector Position	Num- ber	First										Regular										Repeat												NPI	NP II	Re- marks
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	N.Ket	N.K3			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	Prelimi- nary																																				
2	Junior																																				
3	Interme- diete																																				
	Total																																				

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Regency/City

(.....)

DATA PENERBITAN PERIJINAN K3

Triwulan : Kab./Kota :
 Tahun : Kode : K7

No.	Sektor/ KLUI	Jumlah Penerbitan Ijin K3											Keterangan
		Pes. Uap	Bejana Tekan	PAA	PTP	Listrik	PETIR	KB	Klinik Persh/ Pely Kes. K	Pengdl. Pestisida	Catering Makanan TK	Lain- lain	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	1												
	2												
	3												
	4												
	5												
	6												
	7												
	8												
	9												
	JUMLAH												

Keterangan :

1. Pes Uap = Pesawat Uap
 2. PAA = Pesawat Angkat Angkut
 3. PTP = Pesawat Tenaga dan Produksi
 4. KB = Konstruksi Bangunan

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

K3 PERMIT ISSUANCE SATA

Triwulan : Kab./Kota :
 Tahun : Kode : K7

No.	Sektor/ KLUI	Jumlah Penerbitan Ijin K3											Remarks
		Gas Motor	Pressure Motor	PAA	PTP	Electricity	Light	KB	Health Service	Pesticide	Food Catering	Others	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	1												
	2												
	3												
	4												
	5												
	6												
	7												
	8												
	9												
	TOTAL												

Note :

1. PAA = Transport Motor
 3. PTP = Production and Power Motor
 4. KB = Building Construction

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Regency/City

(.....)

DATA KECELAKAAN KERJA DAN PENYAKIT AKIBAT KERJA

Triwulan : Kab./Kota :
Tahun : Kode : K8a

No.	Sektor/ KLUI	Juml Kecelakaan	Juml Korban	Keracunan	PAK	Tipe Kecelakaan Kerja									
						A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	1														
	2														
	3														
	4														
	5														
	6														
	7														
	8														
	9														
	JUMLAH														

- A = Terbentur (pada umumnya menunjukkan kontak atau persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang mengakibatkan tergores, terpotong, tertusuk, dll)
 B = Terpukul (pada umumnya karena jatuh, meluncur, melayang, bergerak, dll)
 C = Tertangkap pada, dalam dan di antara benda (terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam, dll)
 D = Jatuh karena ketinggian yang sama
 E = Jatuh karena ketinggian yang berbeda
 F = Tergelincir
 G = Terpapar (pada umumnya berhubungan dengan temperatur, tekanan udara, getaran, radiasi, suara, cahaya, dll)
 H = Penghisapan, penyerapan (menunjukkan proses masuknya bahan atau zat berbahaya ke dalam tubuh baik melalui pernafasan ataupun kulit dan yang pada umumnya berakibat sesak nafas, keracunan, mati lemas, dll)
 I = Tersentuh aliran listrik
 J = Dan lain-lain

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Unit Kerja Pengawasan
Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

WORK ACCIDENT AND DISEASE DATA

Quarter : Regency/City :
Year : Code : K8a

No.	Sector/ KLUI	No of Accident	No of Victim	Poisoning	PAK	Type of Work Accident									
						A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	1														
	2														
	3														
	4														
	5														
	6														
	7														
	8														
	9														
	TOTAL														

- A = Hit (generally show kontak or hit with sharp things that cause scratch, cut, etc)
 B = Hit (generally because of fall, fly, move, etc)
 C = Stuck in or between things (bite, drawn, etc)
 D = Fall because of the same high
 E = Fall because of the different high
 F = Slip
 G = Pass out (generally in connection with temperature, air pressure, radiation, noise, light, etc)
 H = Inhalation and assimilation (show the process of entering hazardous materials into the body through the inhalation and skin resulting difficult to breath, poisoning and dead, etc)
 I = Touch by electricity
 J = Others

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Regency/City

(.....)

DATA KECELAKAAN KERJA DAN PENYAKIT AKIBAT KERJA

Triwulan : Kab./Kota :
Tahun : Kode : K8b

No.	Sektor/ KLUI	Sumber Kecelakaan Kerja																	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	1																		
	2																		
	3																		
	4																		
	5																		
	6																		
	7																		
	8																		
	9																		
	JUMLAH																		

A = Mesin (mesin pons, mesin pres, gergaji, mesin bor, mesin tenun, dll)
B = Penggerak mula dan pompa (motor bakar, pompa angin/kompresor, pompa air, kipas angin, penghisap udara, dll)
C = Lift
D = Pesawat angkat
E = Conveyor
F = Pesawat angkut
G = Alat transmisi mekanik (rantai, pulley, dll)
H = Perkakas kerja tangan
I = Pesawat uap dan bejana tekan
J = Peralatan listrik

K = Bahan Kimia
L = Debu berbahaya
M = Radiasi dan bahan radio aktif
N = Faktor lingkungan (iklim kerja, tekanan udara, getaran, bising, cahaya, dll)
O = Bahan mudah terbakar dan benda panas (lak, film, minyak, kertas, kapuk, uap, dll)
P = Binatang
Q = Permukaan lantai kerja
R = Lain-lain

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Unit Kerja Pengawasan
Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

WORK ACCIDENT AND DISEASE DATA

Quarter : Regency/City :
Year : Code : K8b

No.	Sektor/ KLUI	Source of Work Accident																	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	1																		
	2																		
	3																		
	4																		
	5																		
	6																		
	7																		
	8																		
	9																		
	TOTAL																		

A = Machine (pons machine, press machine, saw, drilling machine, etc)
B = Pump motor (starting motor, gas pump/ compressor, water pump, fan, vacuum, etc)
C = Lift
D = Lift Motor
E = Conveyor
F = Transporter
G = Mechanical transmitter (chain, pulley, etc)
H = Handy work tool
I = Gas motor and press motor
J = Electricity Equipment
K = Chemical materials

L = Hazardous Dust
M = Radiation and Radioactive materials
N = Environmental factor (work climate, air pressure, noisy, light, etc)
O = Flammable and hot materials (Film, oil, paper, gas, etc)
P = Animal
Q = Work floor surface
R = Others

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Regency/City

(.....)

DATA KECELAKAAN KERJA DAN PENYAKIT AKIBAT KERJA

Triwulan : Kab./Kota :
 Tahun : Kode : K8c

No.	Sektor/KLUI	Jumlah Kasus		Akibat Kecelakaan Kerja				Santunan yg dibayarkan		Ketr Matrl	Hari Hilang	Lain-lain	Ket
		KK	PAK	Sembuh	STMB	Cacad	MD	Berkala	Sekaligus				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	1												
	2												
	3												
	4												
	5												
	6												
	7												
	8												
	9												
	JUMLAH												

Keterangan :

1. KK = Kecelakaan Kerja
2. PAK = Penyakit Akibat Kerja
3. STMB = Sementara Tidak mampu Bekerja
4. MD = Meninggal Dunia

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota
 (.....)

WORK ACCIDENT AND DISEASE DATA

Quarter : Regency/City :
 Year : Code : K8c

No.	Sektor/KLUI	No. of Case		Effect of Work Accident				Paid Allowance		Material Lost	Lost Day	Others	Remarks
		KK	PAK	Recover	STMB	Disable	MD	Regular	Lump sum				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	1												
	2												
	3												
	4												
	5												
	6												
	7												
	8												
	9												
	TOTAL												

Keterangan :

1. KK = Work Accident
2. PAK = Disease due to work
3. STMB = Temporarity not able to work
4. MD = Pass away

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Regency/City
 (.....)

DATA PELANGGARAN NORMA KERJA

Triwulan : Kab./Kota :
Tahun : Kode : K9a

No.	Sektor/ KLUI	Jmlh Pers Melanggar	Jumlah Perh Di Nota	Jenis Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan																	Ket
				WLK	WKWI	TKA	TKI	UMP	Upah Lemb	THR	Cuti Tahun	Cuti Haid	PP/ PKB	P4D/ P4P	PWBD	PDS TK	PDS Upah	PDS Prog	Pernah Menggg Iuran	Lain- lain	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	1																				
	2																				
	3																				
	4																				
	5																				
	6																				
	7																				
	8																				
	9																				
	JUMLAH																				

Keterangan:

WLK = Wajib Lapor Ketenagakerjaan
WKWI = Waktu Kerja Waktu Istirahat
TKA = Tenaga Kerja Asing
TKI = Tenaga Kerja Indonesia
UMP = Upah Minimum Provinsi
THR = Tunjangan Hari Raya
PP/PKB = Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama
P4D/P4P = Pelaksanaan Putusan P4D/P4P
PWBD = Perusahaan Wajib Daftar
PDSTK = Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja
PDS Upah = Perusahaan Daftar Sebagian Upah
PDS Prog = Perusahaan Daftar Sebagian Program

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Unit Kerja Pengawasan
Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

WORK NORM VIOLATION DATA

Quarter : Regency/City :
Year : Code : K9a

No.	Sektor/ KLUI	No. of Violated Comp	No. of Comp in Note	Type of Manpower Norm Violation																	Re- marks
				WLK	WKWI	TKA	TKI	UMP	Upah Lemb	THR	Cuti Tahun	Cuti Haid	PP/ PKB	P4D/ P4P	PWBD	PDS TK	PDS Upah	PDS Prog	Comp Not Pay	Others	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	1																				
	2																				
	3																				
	4																				
	5																				
	6																				
	7																				
	8																				
	9																				
	TOTAL																				

Note:

WLK = Manpower Obligation Report
WKWI = Working Hours Resting Hours
TKA = Foreign Workers
TKI = Indonesian Workers
UMP = Provincial Minimum Wages
THR = Religious Day Allowed
PP/PKB = Company Regulations/Collective Labour Agreement
P4D/P4P = Enforcement of P4D/P4P Decision
PWBD = Company Obligates to Register
PDSTK = Company Register Part of Its Workers
PDS Upah = Company Register Part of Its Wages
PDS Prog = Company Register Part of Its Program

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Regency/City

(.....)

DATA PELANGGARAN NORMA K3

Triwulan : Kab./Kota :
 Tahun : Kode : K9b

No.	Sektor/ KLUI	Jenis Pelanggaran Norma K3														Ket
		P2K3	Ahli K3	PJK3	Klinik Persh/ Pely Kes. K	Katering Pengelola Perusahaan	Pengl Pestisida	Operator/ Teknisi/ Petugas	Dokter Persh	Paramedis Perusahaan	Dokter PKTK	Pemeriksaan Kesehatan TK			Lain- lain	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1															
	2															
	3															
	4															
	5															
	6															
	7															
	8															
	9															
	JUMLAH															

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Unit Kerja Pengawasan
 Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

K3 NORM VIOLATION DATA

Quarter : Regency/City :
 Year : Code : K9b

No.	Sector/ KLUI	Type of K3 Norm Violation														Re- marks
		P2K3	K3 expert	PJK3	Healt Service	Food Catering	Pestisida	Operator/ Technician/ Officer	Comp. Doctor	Comp. Paramedic	Doctor	Worker Health Examination			Others	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1															
	2															
	3															
	4															
	5															
	6															
	7															
	8															
	9															
	TOTAL															

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Regency/City

(.....)

DATA PELANGGARAN NORMA KETENAGAKERJAAN

Triwulan : Kab./Kota :
 Tahun : Kode : K10

No.	Sektor/KLUI	Jumlah Perusahaan Melanggar	Jenis Perusahaan Diajukan BAP	Penghentian Penyidikan	Putusan		Ket
					Denda	Kurung	
1	2	3	4	5	6	7	8
	1 2 3 4 5 6 7 8 9						
	JUMLAH						

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Unit Kerja Pengawasan
 Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

(.....)

MANPOWER NORM INVESTIGATION DATA

Quarter : Regency/City :
 Year : Code : K10

No.	Sektor/KLUI	No. of Violated Comp.	No. of Investigated Comp.	Investigation Stopped	Decision		Remarks
					Penalty	Imprisonment	
1	2	3	4	5	6	7	8
	1 2 3 4 5 6 7 8 9						
	TOTAL						

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Regency/City

(.....)

LAMPIRAN :

Peraturan Menteri Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor : Per-10/Men/V/2005
Tanggal : 31 Mei 2005

ATTACHMENT :

Decision of the Minister of Manpower and
Transmigration of The Republic of Indonesia
Number : 228/Men/2003
Date : October 31, 2003

DATA PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

Triwulan :

Provinsi :

Tahun :

No.	Kab/ Kota	Jabatan Pengawas Ketenagakerjaan	Jumlah													Ket	
			Umum	Spesialis											PPNS		Jumlah
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1.		Terampil															
2.		Ahli															
3.		Madya															
	JUMLAH																

Keterangan Kolom Spesialis:

1 = Pesawat uap, bejana tekan

7 = Kesehatan Kerja

2 = Pesawat Angkat Angkut

8 = Lingkungan Kerja

3 = Pesawat Tenaga dan Produksi

9 = Jamsostek

4 = Instalasi Listrik, Lift

10 = Pengupahan dan Waktu Kerja

5 = Penanggulangan Kebakaran

11 = Kesehatan Kerja Kimia

6 = Konstruksi Bangunan

(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

MANPOWER INSPECTION OFFICIAL DATA

Quarter :

Province :

Year :

No.	Regency/ City	Position of Labor Inspector	Total													Re- marks	
			General	Specialist											Civil Servant		Total
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1.		Terampil															
2.		Ahli															
3.		Madya															
		TOTAL															

Note for Specialist Coloum:

1 = Gas motor, Pressure Motor

7 = Work Health

2 = Transport Motor

8 = Work Environment

3 = Production and Power Motor

9 = Worker Social Security

4 = Electricity Installation, Lift

10 = Wages and Working Hours

5 = Fire Handling

11 = Chemical Work Safety

6 = Building Construction

(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....
(.....)

DATA OBYEK PENGAWASAN

Triwulan : Provinsi :
Tahun :

No.	Kab/Kota	Sektor/ KLUI	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja		Kategori Perusahaan			Status Perusahaan			Perangkat Hub. Industrial				Penghargaan K3 yg dimiliki Perusahaan
				WNI	WNA	Kecil	Sedang	Besar	Swasta	PMDN	PMA	PP	PKB	SP	Lemb Triprt	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 0														
		JUMLAH														

Keterangan :

1 = Nomor urut

2 = Kab/Kota

3 = KLUI 1 s/d 0

4 = Jumlah Perusahaan

5 = Jumlah TK WNI

6 = Jumlah TK WNA

7 = Kategori Perusahaan Kecil

8 = Kategori Perusahaan Sedang

9 = Kategori Perusahaan Besar

10 = Status Perusahaan Swasta

11 = Status Perusahaan PMDN

12 = Status Perusahaan PMA

13 = Perangkat Hubungan Industrial (PP)

14 = Perangkat Hubungan Industrial (PKB)

15 = Perangkat Hubungan Industrial (SP)

16 = Perangkat Hubungan Industrial (Lembaga
Tripartit)

17 = Penghargaan K3 yg dimiliki Perusahaan

(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

INSPECTION OBJECT DATA

Quarter : Province :
Year :

No.	Regency/ City	Sector/ KLUI	No. of Company	No. of workers		Category of Company			Status of Company			Industrial Relations Tool				K3 Award Belong to Company
				Indonesian Workers	Foreign Worker	Small	Medium	Big	Orivate	PMDN	PMA	CR	CLA	TU	Triprt Institution	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 0														
		TOTAL														

Note :

1 = Number

2 = Regency/City

3 = KLUI 1 until 0

4 = Number of Company

5 = Number of Indonesian Workers

6 = Number of Foreign Workers

7 = Small Company Category

8 = Medium Company Category

9 = Big Company Category

10 = Private Company Status

11 = PMDN Company Status

12 = PMA Company Status

13 = Company Regulations as IR Tool

14 = CLA as OR Tool

15 = TU as IT Tool

16 = Tripartit Institution as IR Tool

17 = K3 Award Belong to Company

(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....

(.....)

OBJEK PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Triwulan : Provinsi :
Tahun :

No.	Kab/Kota	Sektor/ KLUI	Pesawat Uap	Bejana Bertekanan	Pesawat Angkat Angkut	Pesawat Tenaga & Produksi	Kelisi- trikan	Pencegahan Kebakaran	Konstruksi Bangunan	Lingkungan Kerja	Sarana K3	Operator/ Teknisi/ Petugas	Perusahaan Jasa K3	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 0												
	Jumlah													

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....
(.....)

OCCUPATIONAL HEALT AND SAFETY INSPECTION OBJECT

Quarter : Province :
Year :

No.	Regency/ City	Sector/ KLUI	Gas Motor	Pressure Motor	Lift Motor	Production & Power Motor	Electri- city	Fire Prevention	Building Construction	Work Environment	K3 Facility	Operator/ Tecnisian/ Officer	K3 Service Company	Re- marks
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 0												
	Total													

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....
(.....)

DATA JAMSOSTEK

Triwulan : Provinsi :
 Tahun :

No.	Kab/ Kota	Sektor/ KLUI	Jumlah Perusahaan		Jumlah Tenaga Kerja				Program Terdaftar					JPK Lebih Baik			Ket
					Wajib		Terdaftar		JKK	JKM	JHT	JPK		Jumlah	Lajang	Kel	
			Wajib	Terdaftar	WNI	WNA	WNI	WNA				Lajang	Kel				
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 0															
		Jumlah															

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

WORKER SOCIAL SECURITY DATA

Quarter : Province :
 Year :

No.	Regency/ City	Sector/ KLUI	No. of Company		Total Workers				Registered Program					Better JPK			Re- marks
					Mandatory		Registered		JKK	JKM	JHT	JPK		Total	Single	Fam	
			Mandatory	Registered	Ind	Foreign	Ind	Foreign				Single	Fam				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 0															
		Total															

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Province.....

(.....)

KEGIATAN PEMERIKSAAN KETENAGAKERJAAN

Triwulan : Provinsi :
 Tahun :

No.	Kab/Kota	Data Pengawas Ketenagakerjaan		Kegiatan Pemeriksaan				Kegiatan Pembinaan		Ket
		Jabatan Pengawas Ketenagakerjaan	Jumlah	Pertama	Berkala	Ulang	Khusus	NP. I	NP. II	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Pertama									
2	Muda									
3	Madya									
	JUMLAH									

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....
 (.....)

MANPOWER EXAMINATION ACTIVITY

Quarter : Province :
 Year :

No.	Regency/ City	Labour Inspection Data		Examination Activity				Fostering Activity		Remarks
		Position Labour Inspection	Total	First	Regular	Repeat	Special	NP. I	NP. II	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Preliminary									
2	Junior									
3	Intermediete									
	TOTAL									

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Province.....
 (.....)

KEGIATAN PEMERIKSAAN KETENAGAKERJAAN

Triwulan : Provinsi :
Tahun :

No.	Kab/ Kota	Jaba- tan Penga- was	Jum- lah	Pertama										Berkala										Ulang												NPI	NPII	Ket
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	N.Ket			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1		Perta- ma																																				
2		Muda																																				
3		Madya																																				
Jumlah																																						

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

LABOUR EXAMINATION ACTIVITY

Triwulan : Province :
Tahun :

No.	Reg/ City	Inspec- tor Posi- tion	To- tal	First										Regular										Repeat												NPI	NPII	Re- marks
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	N.Ket	N.K3						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1		First																																				
2		Junior																																				
3		Inter- medie- te																																				
Total																																						

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....

(.....)

DATA PENERBITAN PERIJINAN K3

Triwulan : Provinsi :
 Tahun :

No.	Kab/ Kota	Sektor/ KLUI	Jumlah Penerbitan Ijin K3											Keterangan
			Pes. Uap	Bejana Tekan	PAA	PTP	Listrik	PETIR	KB	Klinik Persh/ Pely Kes. K	Pengddl. Pestisida	Catering Makanan TK	Lain- lain	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		1												
		2												
		3												
		4												
		5												
		6												
		7												
		8												
		9												
		JUMLAH												

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

K3 PERMIT ISSUANCE DATA

Quarter : Province :
 Year :

No.	Regency/ City	Sector/ KLUI	Total K3 Permit Issuance											Re- marks
			Gas Motor	Pressure Motor	Lift Motor	PTP	Electri- city	Light	KB	Health Service	Pesticide	Food Catering	Others	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		1												
		2												
		3												
		4												
		5												
		6												
		7												
		8												
		9												
		TOTAL												

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Province.....

(.....)

DATA KECELAKAAN KERJA DAN PENYAKIT AKIBAT KERJA

Triwulan : Provinsi :
Tahun :

No.	Kab/ Kota	Sektor/ KLUI	Juml Kecelakaan	Juml Korban	Keracunan	PAK	Tipe Kecelakaan Kerja									
							A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		1														
		2														
		3														
		4														
		5														
		6														
		7														
		8														
		9														
		JUMLAH														

- A = Terbantur (pada umumnya menunjukkan kontak atau persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang mengakibatkan tergores, terpotong, tertusuk, dll)
 B = Terpukul (pada umumnya karena jatuh, meluncur, melayang, bergerak, dll)
 C = Tertangkap pada, dalam dan di antara benda (terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam, dll)
 D = Jatuh karena ketinggian yang sama
 E = Jatuh karena ketinggian yang berbeda
 F = Tergelincir
 G = Terpapar (pada umumnya berhubungan dengan temperatur, tekanan udara, getaran, radiasi, suara, cahaya, dll)
 H = Penghisapan, penyerapan (menunjukkan proses masuknya bahan atau zat berbahaya ke dalam tubuh baik melalui pernafasan ataupun kulit dan yang pada umumnya berakibat sesak nafas, keracunan, mati lemas, dll)
 I = Tersentuh aliran listrik
 J = Dan lain-lain

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

WORK ACCIDENT AND DISEASE DATA

Quarter : Province :
Year :

No.	Kab/ Kota	Sector/ KLUI	No of Accident	No of Victim	Poisoning	PAK	Type of Work Accident									
							A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1															
	2															
	3															
	4															
	5															
	6															
	7															
	8															
	9															
	TOTAL															

- A = Hit (generally show kontak or hit with sharp things that cause scratch, cut, etc)
 B = Hit (generally because of fall, fly, move, etc)
 C = Stuck in or between things (bite, drawn, etc)
 D = Fall because of the same high
 E = Fall because of the different high
 F = Slip
 G = Pass out (generally in connection with temperature, air pressure, radiation, noise, light, etc)
 H = Inhalation and assimilation (show the process of entering hazardous materials into the body through the inhalation and skin resulting difficult to breath, poisoning and dead, etc)

- I = Touch by electricity
J = Others

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....

(.....)

DATA KECELAKAAN KERJA DAN PENYAKIT AKIBAT KERJA

Triwulan : Kab./Kota :
Tahun : Kode : K8b

No.	Kab/ Kota	Sektor/ KLUI	Unsur Penyebab Kecelakaan Kerja																	
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		1																		
		2																		
		3																		
		4																		
		5																		
		6																		
		7																		
		8																		
		9																		
	JUMLAH																			

A = Mesin (mesin pons, mesin pres, gergaji, mesin bor, mesin tenun, dll)
B = Penggerak mula dan pompa (motor bakar, pompa angin/kompresor, pompa air, kipas angin, penghisap udara, dll)
C = Lift
D = Pesawat angkut
E = Conveyor
F = Pesawat angkut
G = Alat transmisi mekanik (rantai, pulley, dll)
H = Perkakas kerja tangan
I = Pesawat uap dan bejana tekan
J = Peralatan listrik

K = Bahan Kimia
L = Debu berbahaya
M = Radiasi dan bahan radio aktif
N = Faktor lingkungan (iklim kerja, tekanan udara, getaran, bising, cahaya, dll)
O = Bahan mudah terbakar dan benda panas (lak, film, minyak, kertas, kapuk, uap, dll)
P = Binatang
Q = Permukaan lantai kerja
R = Lain-lain

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....
(.....)

WORK ACCIDENT AND DISEASE DATA

Quarter : Province :
Year :

No.	Regency/ City	Sector/ KLUI	Cause of Work Accident																	
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		1																		
		2																		
		3																		
		4																		
		5																		
		6																		
		7																		
		8																		
		9																		
	TOTAL																			

A = Machine (pons machine, press machine, saw, drilling machine, etc)
B = Pump motor (starting motor, gas pump/ compressor, water pump, fan, vacuum, etc)
C = Lift
D = Lift Motor
E = Conveyor
F = Transporter
G = Mechanical transmitter (chain, pulley, etc)
H = Handy work tool
I = Gas motor and press motor
J = Electricity Equipment
K = Chemical materials

L = Hazardous Dust
M = Radiation and Radioactive materials
N = Environmental factor (work climate, air pressure, noisy, light, etc)
O = Flammable and hot materials (Film, oil, paper, gas, etc)
P = Animal
Q = Work floor surface
R = Others

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....
(.....)

DATA KECELAKAAN KERJA DAN PENYAKIT AKIBAT KERJA

Triwulan : Provinsi :
Tahun :

No.	Kab/ Kota	Sektor/ KLUI	Jumlah Kasus		Akibat Kecelakaan Kerja				Santunan yg dibayarkan		Ketr Matrl	Hari Hilang	Lain-lain	Ket
			KK	PAK	Sembuh	STMB	Cacad	MD	Berkala	Sekaligus				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		1 2 3 4 5 6 7 8 9												
	JUMLAH													

Keterangan :

1. KK = Kecelakaan Kerja
2. PAK = Penyakit Akibat Kerja
3. STMB = Sementara Tidak mampu Bekerja
4. MD = Meninggal Dunia

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

WORK ACCIDENT AND DISEASE DATA

Quarter : Province :
Year :

No.	Kab/ Kota	Sector/ KLUI	No. of Case		Effect of Work Accident				Paid Allowance		Material Lost	Lost Day	Others	Remarks
			KK	PAK	Recover	STMB	Disable	MD	Regular	Lump sum				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		1 2 3 4 5 6 7 8 9												
	TOTAL													

Keterangan :

1. KK = Work Accident
2. PAK = Disease due to work
3. STMB = Temporarity not able to work
4. MD = Pass away

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....

(.....)

DATA PELANGGARAN NORMA KERJA

Triwulan : Province :
Tahun :

No.	Kab/ Kota	Sektor/ KLUI	Jmlh Pers Melanggar	Jumlah Perh Di Nota	Jenis Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan																	Ket
					WLK	WKWI	TKA	TKI	UMP	Upah Lemb	THR	Cuti Tahun	Cuti Haid	PP/ PKB	P4D/ P4P	PWBD	PDS TK	PDS Upah	PDS Prog	Pernah Menggk luran	Lain- lain	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
		1 2 3 4 5 6 7 8 9																				
	JUMLAH																					

Keterangan:

WLK = Wajib Laport Ketenagakerjaan
WKWI = Waktu Kerja Waktu Istirahat
TKA = Tenaga Kerja Asing
TKI = Tenaga Kerja Indonesia
UMP = Upah Minimum Provinsi
THR = Tunjangan Hari Raya
PP/PKB = Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama
P4D/P4P = Pelaksanaan Putusan P4D/P4P
PWBD = Perusahaan Wajib Daftar
PDSTK = Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja
PDS Upah = Perusahaan Daftar Sebagian Upah
PDS Prog = Perusahaan Daftar Sebagian Program

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

WORK NORM VIOLATION DATA

Quarter : Province :
Year :

No.	Regency/ City	Sektor/ KLUI	No. of Violated Comp	No. of Comp in Note	Type of Manpower Norm Violation																	Re- marks
					WLK	WKWI	TKA	TKI	UMP	Upah Lemb	THR	Cuti Tahun	Cuti Haid	PP/ PKB	P4D/ P4P	PWBD	PDS TK	PDS Upah	PDS Prog	Comp Not Pay	Others	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
		1 2 3 4 5 6 7 8 9																				
	TOTAL																					

Note:

WLK = Manpower Obligation Report
WKWI = Working Hours Resting Hours
TKA = Foreign Workers
TKI = Indonesian Workers
UMP = Provincial Minimum Wages
THR = Religious Day Allowed
PP/PKB = Company Regulations/Collective Labour Agreement
P4D/P4P = Enforcement of P4D/P4P Decision
PWBD = Company Obligates to Register
PDSTK = Company Register Part of Its Workers
PDS Upah = Company Register Part of Its Wages
PDS Prog = Company Register Part of Its Program

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....

(.....)

DATA PELANGGARAN NORMA K3

Triwulan : Provinsi :
Tahun :

No.	Kab/ Kota	Sektor/ KLUI	Jenis Pelanggaran Norma K3														Ket
			P2K3	Ahli K3	PJK3	Klinik Persh/ Pely Kes. K	Katering Pengelola Perusahaan	Pengl Pestisida	Operator/ Teknisi/ Petugas	Dokter Persh	Paramedis Perushaan	Dokter PKTK	Pemeriksaan Kesehatan TK			Lain- lain	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		1 2 3 4 5 6 7 8 9															
	JUMLAH																

.....
(Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

K3 NORM VIOLATION DATA

Quarter : Province :
Year :

No.	Regency/ City	Sector/ KLUI	Type of K3 Norm Violation														Re- marks
			P2K3	K3 expert	PJK3	Healt Service	Food Catering	Pestiside	Operator/ Technician/ Officer	Comp. Doctor	Comp. Paramedic	Doctor	Worker Health Examination			Others	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		1 2 3 4 5 6 7 8 9															
	TOTAL																

.....
(Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
Labour Inspection Province.....

(.....)

DATA PELANGGARAN NORMA KETENAGAKERJAAN

Triwulan : Provinsi :
 Tahun :

No.	Kab/Kota	Sektor/KLUI	Jumlah Pelanggaran	Jenis Pelanggaran Norma ketenagakerjaan	Ket
1	2	3	4	5	6
		1 2 3 4 5 6 7 8 9			
	JUMLAH				

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....

(.....)

MANPOWER NORM INVESTIGATION DATA

Quarter : Province :
 Year :

No.	Regency/City	Sektor/KLUI	No. of Violation	Type of Manpower Norm Violation	Remarks
1	2	3	4	5	6
		1 2 3 4 5 6 7 8 9			
	TOTAL				

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Province.....

(.....)

DATA PELAKSANAAN PENYIDIKAN NORMA KETENAGAKERJAAN

Triwulan : Propinsi :
 Tahun :

No.	Kab/ Kota	Sektor/KLUI	Jumlah Perusahaan Melanggar	Jenis Perusahaan Diajukan BAP	Penghentian Penyidikan	Putusan		Ket
						Denda	Kurung	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		1 2 3 4 5 6 7 8 9						
		JUMLAH						

.....
 (Wilayah/Daerah, Tanggal, Bulan, Tahun)

Kepala Instansi atau Kepala Unit Kerja
 Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi.....
 (.....)

MANPOWER NORM INVESTIGATION DATA

Quarter : Province :
 Year :

No.	Regency/City	Sector/KLUI	No. of Violated Comp.	No. of Investigated Comp.	Investigation Stopped	Decision		Remarks
						Penalty	Imprisonment	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		1 2 3 4 5 6 7 8 9						
		TOTAL						

.....
 (Region, Date, Month, Year)

Institution Head of working Unit Head of
 Labour Inspection Province.....
 (.....)