



UNIVERSITAS INDONESIA

JUDUL

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. ETOS INDONUSA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Ratna Setiawati

0501232035

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS INDONESIA

PROGRAM KEKHUSUSAN I

(Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat)

DEPOK – 2010

UNIVERSITAS INDONESIA

JUDUL

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. ETOS INDONUSA BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Hukum**

Ratna Setiawati

0501232035

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM KEKHUSUSAN I
(Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat)**

DEPOK – 2010

HALAMAN PERNYATAAN ORISIONALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Ratna Setiawati
NPM. : 0501232035
Program Studi : Program Kekhususan I (Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat)
Judul : Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Etos Indonusa Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tanda Tangan :

Tanggal : 29 Juni 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Ratna Setiawati
NPM. : 0501232035
Program Studi : Program Kekhususan I
(Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat)
Judul : Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Etos Indonusa Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Telah berhasil dipertahankan di Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Prof. Dr. Rosa Agustina, SH., MH.
(.....)

Pembimbing II : Suharnoko, SH., MLI.
(.....)

Penguji : Surini Ahlan Syarief, SH., MH.
(.....)

Penguji : Purnawidhi W.Purbacaraka, SH.,MH.
(.....)

Penguji : Endah Hartati, SH., MH.

(.....)

Ditetapkan di : Fakultas Hukum Universitas Indonesia
Tanggal : 29 Juni 2010

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'lalamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Etos Indonusa Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003, yang diajukan guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah dengan tulus membantu penulis sehingga selesainya penulisan skripsi ini, baik secara moril maupun materil, kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Rosa Agustina, SH, M.H. selaku pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran dan kesungguhan meluangkan waktu, perhatian dan ilmu untuk memberikan bimbingan baik materi maupun teknis yang sangat berharga dalam penulisan ini.
2. Bapak Suharnoko, S.H., MLI. selaku pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran dan kesungguhan meluangkan waktu, perhatian dan ilmu untuk memberikan bimbingan baik materi maupun teknis yang sangat berharga dalam penulisan ini.
3. Bapak Bhakti SH selaku penasehat akademik yang selalu memberikan motivasi hingga kami menyelesaikan pendidikan yang penuh dengan

tantangan.

4. Suami Tercinta H. Muhammad Tohir, SH.MH. yang telah memberi dukungan serta motivasi yang sangat luar biasa disela-sela kesibukan penulis, serta anak-anaku tersayang Kak Titi, De Anggi, De Angga dan Bang Baim.
5. Rekan-rekan FHUI Angkatan 2001 dan sahabat tercinta Hastuty Sulistiorini,SH. teman-teman kantor dan Bunda Agnes dan Mam Handayani yang selalu memberi motivasi yang tiada henti.
6. Teman-teman dari PT Etos Indonusa, terutama Mbak Endang Mulyaningsih, Mbak Wulan, Mas Damamini, yang telah memberikan bantuan moril dan materil, serta pihak manajemen personalia, Bapak Idris, sebagai sumber inspirasi dari penulisan ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih perlu disempurnakan, baik materi maupun penyajian. Oleh karena itu segala kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Depok, Juni 2010

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratna Setiawati
NPM. : 0501232035
Program Studi : Program Kekhususan I (Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat)
Departemen :
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Etos Indonusa
Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan**

Beserta instrumen/disain/perangkat (jika ada). Berdasarkan persetujuan **Hak Bebas Royalti Noneklusif ini**, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihkan bentuk, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pengakalan data (database), merawat, serta memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya secara sadar tanpa

paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 29 Juni 2010

Yang membuat pernyataan

Ratna Setiawati

ABSTRAK

Nama : Ratna Setiawati (0501232035)
Program Studi : Program Kekhususan I (Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota masyarakat)
Judul Skripsi : Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Etos Indonusa Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan merupakan masalah ketatanegaraan yang tidak henti-hentinya diperdebatkan bahkan dari hari kehari atau bulan kebulan terus mengisi lembaran-lembaran kehidupan kita di Negara Indonesia tercinta ini. Jika diperhatikan masalahnya sudah mendekati ambang kebobrokan, yang berujung pada krisis kepercayaan sehingga pihak manapun tidak berdaya mengatasinya baru sebatas retorika belaka.

Kita mengakui bahwa antara tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seahli apapun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk penganngguran.

Disisi lain, pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang sangat kuat sebab didukung modal yang besar. Sedangkan tenaga kerja hanya bermodalkan keahlian, intelektual dan tenaga kerja berda pada posisi yang sangat lemah. Hal ini sering dipergunakan oleh pengusaha-pengusaha nakal berbuat semena-mena terhadap karyawannya dalam mendapatkan hak-haknya seperti, hak upah yang layak, hak mendapatkan pesangon, hak istirahat, hak cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, dan lain-lain.

Apabila kita perhatikan, peraturan-peraturan mengenai ketenagakerjaan yang sudah ada masih saja menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tidak menguntungkan.

Dengan berbagai fenomena di atas, kita berharap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dapat mengembalikan citra ketenagakerjaan di Indonesia sehingga permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan itu dapat diatasi dengan baik.

Pada pekerjaan tertentu dan hanya pada saat tertentu, pengusaha membutuhkan pekerja baru untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Akan tetapi apabila menerima

pekerja baru, ada konsekuensi logis yang harus diberikan kepada pekerja tersebut sesuai pasal 1602 d Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu, pengusaha harus tetap membayar upah pekerja meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan, sedangkan pekerjaan tersebut sudah selesai atau sudah tidak diperlukan lagi. Untuk mengurangi beban biaya pekerja tersebut, pengusaha membuat perjanjian kerja yang dibatasi waktu sampai selesainya pekerjaan tersebut atau dalam jangka waktu tertentu dengan dibuat perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam perkembangan pelaksanaannya, terdapat kecenderungan dari para pengusaha, yang berusaha sebisa mungkin menerapkan perjanjian kerja untuk dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, baik untuk waktu atau suatu pekerjaan rutin. Kecenderungan yang demikian, apabila ditinjau dari segi kepentingan karyawan maupun kepastian mendapatkan pekerjaan dalam kondisi dan situasi sekarang ini, tidak menguntungkan karyawan, karena angkatan kerja yang mendambakan suatu pekerjaan jauh lebih banyak jika dibanding dengan formasi kerja yang tersedia. Untuk mengatasi hal ini pemerintah melindungi pekerja dengan menerbitkan peraturan yang memberikan batasan-batasan tertentu tentang sifat dan jenis suatu pekerjaan yang bisa dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan membatasi jangka waktu berlakunya paling lama 3 tahun, apabila ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Penulisan ini bersifat deskriptif analisis dengan metode penelitian yuridis normatif yang menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier, serta wawancara dengan narasumber/informan.

ABSTRACT

Name : **Ratna Setiawati (0501232035)**
Study Program: Specialty Program I (Law Concerning The Relationship among Members of Society)
Thesis Title : Analysis of Specific Time Work Agreement in PT.Etos Indonusa Based on The Law No.13 year 2003 Concerning Labor.

Labor is constitutional issue that is not incessantly debated even from day to day or month to month continue to fill our lives in the flat sheet of this beloved country Indonesia. If the note issue was nearing the verge of dilapidation, which led to a crisis of confidence that any party powerless just limited deal with mere rhetoric.

We recognize that between labor and business are two factors that cannot be separated from each other. With the synergy of these two factors was just a company will go well. Vice versa, although any expert workforce without the company will only produce unemployment.

On the other hand, the entrepreneur as the owner of the company is in a very strong position because it supported a substantial capital investment. While the manpower only with expertise, intellectual and labor are at a very weak position. This problem is often used by entrepreneurs to do naughty arbitrarily against its employees in obtaining such rights, the right to a decent wage, the right to receive severance pay, the right breaks, right to leave such as annual leave, maternity leave, and others.

If we look, the rules regarding employment of existing workers still put in an unfavorable position.

With all the above phenomena, we expect the law number 13 year 2003 concerning Manpower can restore the image of employment in Indonesia so that problems can be overcome well.

In certain jobs, and only at certain times, employers need new workers to perform a job. However, when receiving the new workers, there is a logical consequence that must be given to the worker in accordance with article 1602 of the Book of the Law of Civil Law, employers must continue to pay workers' wages even though workers are not doing the job, while the work is already completed or is no longer needed. To reduce the cost burden of these workers, entrepreneurs create employment agreements that limited time until the completion of the job or within a certain timeframe made an agreement with a certain time. In development practice, there is the tendency of businessmen, who try as much as possible to apply a certain time employment agreement, whether for time or a regular job. Such tendencies, it is evaluated in terms of the interests of employees and certainty to get a job in the conditions and the present situation, no employee benefit, because the labor force who want a job so much more when compared with the formation of available labor. To overcome it the government to protect workers by ordering rules gives certain restrictions on the nature and type of work that can be made with the agreement and restrict certain time period of a maximum of three years, if the provisions are not met, then the working time agreement changes to employment agreements are not time certain. This writing is descriptive analysis with normative legal research methods that use primary legal materials, secondary and tertiary, as interviews with the source/informant.



DAFTAR ISI

H a l a m a n	P e r n y a t a a n	ii
Orisonalitas		
H a l a m a n		iii
Pengesahan		
K a t a		iv
Pengantar		
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Untuk		
K e p e n t i n g a n		vi
Akademik		
Abstrak		vii
.....		
Abstract		viii
.....		
D a f t a r		ix
Isi		

BAB 1	PENDAHULUAN	
1 . 1 .	L a t a r B e l a k a n g	1
permasalahan		
1 . 2 .	P o k o k	4
Permasalahan		
1 . 3 .	T u j u a n	5
Penulisan		
1 . 4 .	P e r u m u s a n	6
Definisi		

	1.5. Metode Penelitian	7
	1.6. Sistematika Penulisan	8

BAB 2	TINJAUAN UMUM TENTANG PERIKATAN, PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA	
	2.1. Pengertian Perikatan secara umum	11
	2.1.1. Pengertian Perikatan	11
	2.1.2. Unsur-Unsur perikatan	12
	2.1.3. Pembagian Perikatan	13
	2.1.4. Macam-Macam perikatan	16
	2.2. Pengertian Perjanjian secara umum	18
	2.2.1. Pengertian Perjanjian	18
	2.2.2. Asas-asas Umum Perjanjian	18
	2.2.3. Syarat Sah Perjanjian	19
	2.2.4. Saat Terjadi Perjanjian	20

2.2.5.	Unsur-unsur Perjanjian	21
2.2.6.	Perjanjian dan Akibat Hukumnya Bagi Para Pihak ..	21
2.3.	Perjanjian Kerja Secara Umum	23
2.3.1.	Pengertian Perjanjian Kerja	23
2.3.2.	Unsur-unsur Perjanjian Kerja	24
2.3.3.	Kewajiban dan Hak Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.	25
2.3.4.	Jangka Waktu Perjanjian Kerja	33
2.4.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	35
2.4.1.	Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	35
2.4.2.	Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	36
2.4.3.	Syarat Formil dan Materil	40
2.4.4.	Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	42

BAB 3	PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT ETOS INDONUSA	
	3.1.1. Proses Terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	45
	3.1.2. Jenis Pekerjaan	47
	3.2. Jangka Waktu Tertentu	48
	3.2.1. Hak Dan Kewajiban Karyawan	48
	3.2.2. Hak dan Kewajiban Karyawan Tetap	49
	3.2.3. Hak Dan Kewajiban Karyawan Yang Terikat Dengan Perjanjian Waktu Tertentu	51
BAB 4	ANALISA PERJANJIAN WAKTU TERTENTU DI PT ETOS INDONUSA	
	4.1. Jenis Pekerjaan	55
	4.2. Jangka Waktu	56
	4.3. Hak-hak Karyawan Kontrak	57
	4.4. Perbandingan Perlindungan hukum Karyawan dengan sistem outsourcing dengan karyawan dengan Perjanjian kerja Tertentu yang diterapkan di PT Etos Indonusa	58

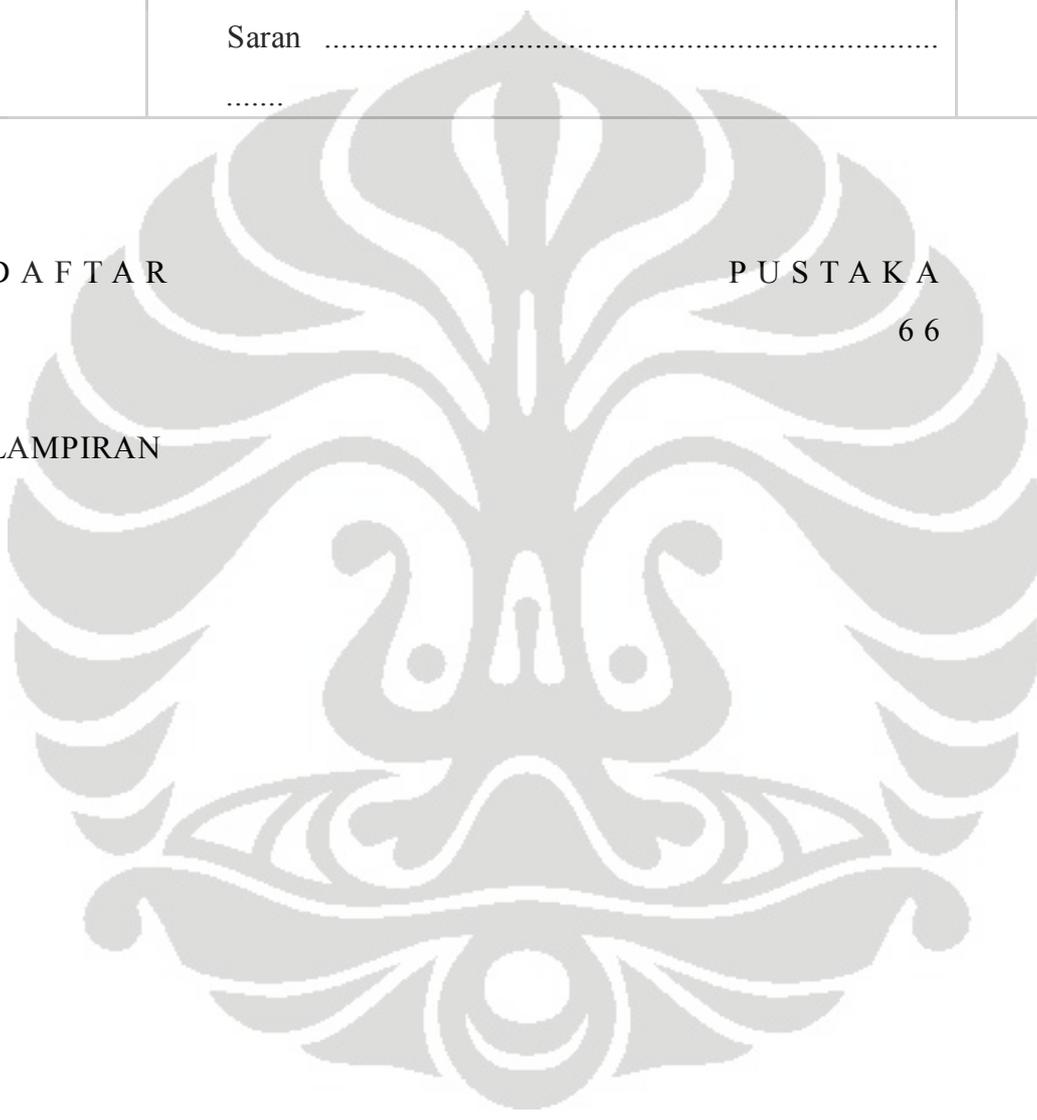
BAB 5	PENUTUP	
	5 1	62
	Kesimpulan	
	
	5 2	64
	Saran	
	

DAFTAR

PUSTAKA

66

LAMPIRAN



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk terbesar didunia. Jumlah yang begitu besar merupakan potensi sekaligus beban. Potensi, apabila sebagian besar memiliki produktivitas tinggi dan sumber daya yang handal untuk mengelola pembangunan. Dianggap beban karena tidak produktif, sumber dayanya tidak mumpuni atau memenuhi kebutuhan pembangunan, misalnya keberadaan angkatan kerja Indonesia yang realitasnya memiliki tingkat pendidikan, kualitas hidup, dan skill rendah.

Buruknya strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan bukan berorientasi pada pemberdayaan tenaga kerja, melainkan perencanaan substansialnya mulai dari *point of view (paradigma)* hingga perencanaan teknis yang tidak memperhitungkan keseluruhan elemen yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dan pembangunan nasional. Selama ini strategi pembangunan hanya berorientasi pada kepentingan industrialisasi yang dianggap tulang punggung pertumbuhan dan pembangunan nasional.

Dalam rangka mencapai salah satu tujuan bangsa adalah kesejahteraan rakyat melalui pembangunan di segala bidang kehidupan masyarakat, salah satunya dengan pemberdayaan sumberdaya alam dan manusia.

Seiring dengan berkembangnya pembangunan bangsa, khususnya pembangunan ekonomi, komponen tenaga kerja sering muncul sebagai faktor dominan yang menentukan pertumbuhan ekonomi disamping faktor-faktor

lainnya. Oleh karena itu, hubungan tenaga kerja dengan perusahaan tempat bekerja, harus senantiasa terjaga dan terpelihara dengan baik.

Betapa pentingnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan dapat dilihat dari diberlakukannya undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan untuk menjamin terpeliharannya hubungan yang serasi, saling menguntungkan kedua belah pihak dengan dasar itikad baik. Hal ini mengingat bahwa akan terjadi interaksi diantara mereka, dikarenakan adanya saling membutuhkan dan saling ketergantungan sehingga menimbulkan interaksi di bidang hukum yang akan melahirkan hubungan hukum berupa hak dan kewajiban diantara mereka.

Untuk mengetahui dan melindungi hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan, Perjanjian Kerja perlu dibuat agar diketahui dengan jelas dan tegas tentang hak dan kewajiban masing-masing.

Perjanjian kerja yang mengikat hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja mempunyai sifat dan ciri yang khas bila dibandingkan dengan perjanjian lain yaitu bahwa dalam perjanjian kerja terdapat adanya unsur perlindungan dari pihak lain bagi pihak pekerja dimana dalam hubungan kerja tersebut pihak pekerja pada umumnya berada dalam posisi yang lemah bila dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu pemerintah tampil sebagai pelindung dalam mekanisme hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) mengatur hal perjanjian dalam buku III yaitu tentang perikatan. Perikatan dibedakan menjadi perikatan yang bersumber dari perjanjian dan perikatan yang bersumber dari undang-undang.

Perjanjian merupakan suatu perikatan yang bersumber dari persetujuan. Pasal 1338 KUH Perdata menentukan bahwa semua perjanjian dibuat sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Dari ketentuan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum

perjanjian menganut sistem terbuka, setiap orang bebas untuk membuat perjanjian apa dan bagaimana sepanjang sesuai dengan undang-undang dan isinya tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan atau kesusilaan.

Perjanjian kerja terjadi setelah adanya kesepakatan hubungan kerja, sehingga perjanjian kerja adalah faktor penting dalam menimbulkan hubungan kerja, begitu pula apabila dilihat dari Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) sebagaimana tercantum dalam Bab 7A Buku III, pasal 1601 sampai dengan pasal 1603 mengatur pelaksanaan kerja dalam kaitannya dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.

Dengan timbulnya kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan dari seseorang kepada orang lain inilah lahir hubungan kerja dan jika ditinjau dari segi peraturan hukum ketenagakerjaan sekarang ini mempunyai arti sebagai berikut:

“Kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara terus-menerus dalam kurun waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahkan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama”.

Uraian ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang ada adalah sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dijalin bersama oleh pekerja dengan pengusaha, dimana masing-masing pihak memperoleh hak-haknya dan harus menjalankan kewajiban-kewajiban tertentu.

Pemberlakuan perjanjian kerja merupakan alternatif yang terbaik, sebab merupakan wahana bagi hubungan kemitraan yang memungkinkan masing-masing pihak saling memahami dan menghormati peranan serta hak dan kewajibannya. Namun demikian perubahan sosial dan ekonomi negara yang berlangsung cepat dan sangat mendasar dapat mengakibatkan perkembangan baru dalam hubungan kerja tersebut. Pada akhirnya, mempengaruhi pelaksanaan dari Undang-undang Ketenagakerjaan, di mana pengusaha cenderung mengurangi pembiayaan yang harus dikeluarkan dengan cara membuat perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu pada pekerjaan yang bersifat rutin dan berkelanjutan,

sehingga terdapat pekerja yang bekerja berdasarkan hubungan kerja dengan kesepakatan dalam jangka waktu tertentu dalam jangka waktu lebih dari 3(tiga) tahun masa kerja secara terus menerus, pekerja tersebut berstatus pekerja kontrak yang menurut peraturan perundang-undangan tidak boleh melebihi dari 3(tiga) tahun dan harus diangkat menjadi pekerja tetap atau tidak diperpanjang lagi perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Pada kenyataannya pengusaha masih membutuhkan pekerja tersebut karena pekerjaan yang dilakukan bersifat terus menerus, tetapi pengusaha berkeberatan untuk mengangkat pekerja menjadi berstatus pekerja tetap, dengan alasan selain menambah beban biaya perusahaan, pekerja sudah menyetujui kesepakatan tersebut, sehingga terjadi perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

1. 2. Pokok Permasalahan

Pelaku utama dalam suatu perusahaan adalah pengusaha dan pekerja yang masing-masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Secara umum kepentingan pengusaha adalah memproduksi barang dengan menekan biaya serendah-rendahnya dan menjual produknya dengan harga setinggi-tingginya. Di lain pihak, kepentingan pekerja adalah adanya suatu penghasilan yang memadai dan diterima secara teratur.

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan yang dapat dilihat dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Bagaimana pengaturan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu?
- 1.2.2 Apakah hak dan kewajiban para pihak terhadap perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu?
- 1.2.3 Bagaimana perlindungan terhadap pekerja dalam jangka waktu

tertentu di PT Etos Indonusa?

1.3. Tujuan Penulisan

Penulisan tugas akhir ini memiliki tujuan yang dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yang terdiri atas :

1.3.1 Tujuan Umum

Mendapatkan gambaran yang jelas mengenai syarat perjanjian kerja pada waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk mengetahui bagaimana penerapan Peraturan Perundang-undangan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1. Untuk mengetahui ketentuan hukum tentang perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu.

1.3.2.2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

1.3.2.3. Untuk memperoleh penjelasan tentang bagaimana perlindungan yang diberikan oleh undang-undang terhadap pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu di PT Etos Indonusa.

1.4. Perumusan Definisi

Untuk lebih memahami batasan-batasan istilah yang digunakan dalam tulisan ini penulis menjelaskan sebagai berikut :

1.4.1. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1.4.2. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1.4.3. Pengusaha adalah:

1.4.3.1. orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

1.4.3.2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

1.4.3.3. 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.

1.4.4. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

1.4.5. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

1.5. Metode Penulisan

1.5.1. Tipe Penelitian

Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian normatif artinya penelitian yang memberikan jalan keluar atau saran untuk mengatasi permasalahan.

1.5.2 Tekhnis Pengumpulan Data

1.5.2.1 Penelitian Kepustakaan

Teknis pengumpulan data digunakan dengan cara penelusuran terhadap bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah hukum ketenagakerjaan, perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu termasuk peraturan Menteri Tenaga Kerja. Bahan hukum sekunder berupa buku, artikel, skripsi, disertasi, dan dokumen yang diperoleh dari internet. Selain itu, untuk bahan hukum tertier digunakan kamus hukum.

1.5.2.2 Penelitian Lapangan

Dilakukan dengan metode wawancara dengan nara sumber dari PT Etos Indonusa yang dibatasi pada perjanjian kerja waktu tertentu pada tahun 2005 sampai dengan 2008, sebagai data sekunder dengan tujuan mengumpulkan data dan informasi dari nara sumber yang berdasarkan pertimbangan subyektif penulis mempunyai pengetahuan tentang permasalahan yang akan diteliti (*purposive/judgemental sampling*). Data yang berhasil dikumpulkan setelah diidentifikasi serta diklarifikasi selanjutnya diinventarisasi sesuai dengan kebutuhan pembahasan. Mengingat bahwa jenis data yang akan diperoleh bukan kepada angka-angka maka disesuaikan pula metode analisa data yang akan digunakan yaitu metode kualitatif dengan meneliti terhadap peraturan perundang-undangan sebagai pengolahan dan analisa datanya. Penggunaan data sekunder ini diharapkan dapat memaksimalkan tujuan dari penelitian ini dengan memanfaatkan fungsi-fungsi dari data sekunder, yaitu:

1.5.2.2.1. Sebagai bahan dalam kerangka pencapaian ilmu

pengetahuan, yang dalam hal ini adalah ilmu pengetahuan hukum perikatan dan hukum perburuhan.

1.5.2.2.2 Untuk mendayagunakan ilmu pengetahuan hukum perburuhan. Penulisan ini bersifat deskriptif analisis yang dilakukan untuk memperoleh gambaran secara yuridis mengenai perjanjian kerja dalam jangka waktu 1(satu) tahun yang diperpanjang melebihi ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Adapun hasil penelitian disajikan dalam bentuk pengkajian analisa hukum secara tertulis yang dituangkan dalam penulisan ini.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk lebih dapat memahami isi dari penulisan ini maka sistematika penulisan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Memuat latar belakang yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan topik tulisan, pokok permasalahan yang diangkat untuk diteliti dan dianalisis, tujuan dari penulisan, kerangka teoritis dan konseptual, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2. TINJAUAN UMUM PERIKATAN, PERJANJIAN, DAN PERJANJIAN KERJA

Dalam bab 2 ini merupakan landasan teori yang akan menguraikan perihal perikatan, perjanjian ditinjau dari kitab undang-undang hukum perdata sebagai sumber hukum primer maupun sekunder

lainnya seperti buku-buku yang berkaitan dengan perikatan, perjanjian baik mengenai pengertian, syarat syahnya, pelaksanaan maupun berakhirnya dan akibat hukumnya bagi para pihak. Dalam bab ini juga akan diuraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja yaitu pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, kewajiban dan hak para pihak dalam perjanjian kerja serta jangka waktu perjanjian kerja serta menguraikan pengertian perjanjian kerja waktu tertentu, Subyek dan obyek, syarat formil dan materil, dan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

BAB 3. PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT ETOS INDONUSA

Memperkenalkan PT Etos Indonusa, menguraikan pelaksanaan perjanjian kerja yang diterapkan dan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Etos Indonusa.

BAB 4. ANALISA PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT ETOS INDONUSA

Membahas tentang analisa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Etos Indonusa serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi pekerjaan dan pelaksana dan permasalahan yang dihadapi oleh pelaksana pekerja yang terikat oleh perjanjian kerja Waktu tertentu serta perbandingan perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan kontrak di PT Etos Indonusa berdasarkan peraturan di bidang ketenagakerjaan dengan hubungan kerja secara *outsourcing*.

BAB 5. PENUTUP

Di dalam bab ini, penulis menyusun kesimpulan berdasarkan penelitian sebagaimana diuraikan dari bab-bab sebelumnya, adapun saran-saran merupakan pemikiran penulis terhadap pokok permasalahan skripsi ini yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu.



BAB 2

TINJAUAN UMUM PERIKATAN, PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA

2.1. Pengertian Perikatan secara umum

2.1.1. Pengertian Perikatan

Perikatan adalah suatu istilah atau pernyataan yang bersifat abstrak, yang menaruh pada hubungan hukum dalam lapangan harta kekayaan antara 2 orang atau lebih orang/pihak, dimana hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban kepada salah satu pihak yang terlibat dalam hubungan tersebut.

Pasal 1233 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) mengatakan bahwa: “Tiap-tiap perikatan lahir dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.

Setiap kewajiban perdata dapat terjadi karena dikehendaki oleh pihak-pihak yang terkait dalam perikatan yang secara sengaja dibuat oleh mereka, ataupun karena ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.2. Unsur-Unsur Perikatan

Dari rumusan Pasal 1233 KUH Perdata tersebut di atas, dapat diketahui bahwa suatu perikatan, sekurangnya membawa serta di dalamnya empat unsur perikatan, yaitu:

1. hubungan hukum;
2. hubungan hukum tersebut melibatkan dua atau lebih orang;
3. hubungan hukum tersebut adalah hubungan hukum dalam lapangan hukum harta kekayaan;
4. hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam perikatan.

Menurut Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, hubungan hukum dalam perikatan dapat lahir karena kehendak para pihak, sebagai akibat dari persetujuan yang dicapai oleh para pihak dan sebagai akibat perintah peraturan perundang-undangan. Dengan demikian berarti hubungan hukum ini dapat lahir sebagai akibat perbuatan hukum yang disengaja atau tidak, serta dari suatu peristiwa hukum, atau bahkan dari suatu keadaan hukum. Peristiwa hukum yang melahirkan perikatan misalnya tampak dalam putusan pengadilan yang bersifat menghukum atau kematian yang mewariskan harta kekayaan seseorang kepada ahli warisnya.

Unsur kedua, yaitu hubungan hukum yang lahir karena kehendak para pihak. Hubungan hukum tersebut sekurangnya terdiri dari dua pihak, dimana di satu pihak ada hak dan di lain pihak ada kewajiban.

Hubungan hukum yang lahir adalah hubungan hukum di bidang harta kekayaan. Rumusan tersebut memberi arti bahwa perikatan dimana terdapat hak dan kewajiban yang muncul dan mempunyai nilai uang atau dapat diibaratkan dalam sejumlah uang tertentu.

Sedangkan hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam perikatan dapat dilihat didalam pasal 1234 KUH

Perdata, yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu".

2.1.3. Pembagian Perikatan

Perikatan dibagi berdasarkan sumbernya dan berdasarkan isi perikatan/prestasi perikatannya.

2.1.3.1. Berdasarkan Sumbernya

Berdasarkan sumbernya, oleh undang-undang diterangkan, bahwa suatu perikatan dapat lahir dari suatu perjanjian atau dari Undang-Undang.

Pasal 1233 KUH Perdata mengatakan bahwa: "Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang."

Berdasarkan KUH Perdata, pada prinsipnya perjanjian yang kita kenal merupakan perjanjian obligatoir, kecuali undang-undang menentukan lain. Perjanjian Obligatoir berarti, "bahwa dengan ditutupnya perjanjian itu pada dasarnya baru melahirkan perikatan saja dalam arti hak atas obyek perjanjian belum beralih." Selain perjanjian, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa perikatan dapat lahir dari Undang-undang. Perikatan yang lahir dari undang-undang dapat terjadi karena undang-undang saja dan yang disertai dengan perbuatan manusia. Selanjutnya terhadap perikatan yang lahir dari undang-undang yang disertai dengan perbuatan manusia, digolongkan lagi ke dalam 2 jenis yaitu perikatan yang lahir dari undang-undang sebagai akibat dari perbuatan manusia yang diperbolehkan oleh hukum dan perikatan yang lahir dari undang-undang sebagai akibat perbuatan manusia yang bertentangan dengan hukum yang disebut Perbuatan Melawan Hukum.

2.1.3.2. Berdasarkan Isi Perikatan/Prestasi Perikatannya

Dalam pasal 1234 KUH Perdata memberikan cara pengelompokan perikatan yang lain, yaitu dengan berdasarkan kepada wujud isi/prestasi perikatannya, yang dibedakan antara perikatan yang berisi kewajiban:

1. memberi sesuatu;
2. berbuat sesuatu;
3. tidak berbuat sesuatu.

Perikatan ditujukan untuk memberi sesuatu, tidak disebutkan secara tegas di KUH Perdata. Menurut Kartini Mulyadi dan Gunawan Wijaya dalam buku perikatan pada umumnya, menyebutkan :

Dari rumusan yang ditemukan dalam pasal 1235 KUH Perdata dapat kita ketahui bahwa yang dimaksudkan dengan perikatan untuk memberikan sesuatu adalah perikatan yang mewajibkan debitur untuk menyerahkan suatu kebendaan. Yang dimaksud dengan kebendaan adalah sebagaimana yang dirumuskan dalam pasal 499 KUH Perdata yaitu setiap barang dan tiap hak yang dapat menjadi obyek dari hak milik.

Perikatan untuk berbuat atau melakukan sesuatu merupakan perikatan yang berhubungan dengan kewajiban debitor untuk melaksanakan pekerjaan atau jasa tertentu untuk kepentingan kreditor. Pasal 1239 KUH Perdata menyatakan bahwa:

Tiap-tiap perikatan untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu apabila kreditor tidak memenuhi kewajibannya, mendapatkan penyelesaiannya dalam kewajiban memberikan

penggantian biaya, rugi dan bunga.

Ketentuan tersebut langsung menunjuk pada upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak yang berhak atau kreditor atas wanprestasi pihak yang berkewajiban atau debitor. Akan tetapi ada 2 kemungkinan yang masih dapat ditempuh oleh kreditor yaitu, kreditor tetap menuntut debitor untuk memenuhi perikatannya atau kreditor dapat menuntut pembatalan perikatan. Keduanya dengan tidak menutup kemungkinan bagi kreditor untuk menuntut ganti biaya, kerugian dan bunga. Ketentuan tersebut diatur dalam pasal 1266 dan pasal 1267 KUH Perdata.

Perikatan untuk tidak melakukan sesuatu, bersifat larangan yang jika dilanggar, akan menyebabkan terikat suatu perikatan baru yaitu untuk memberikan penggantian biaya, rugi dan bunga, sebagaimana tercantum dalam KUH Perdata pasal 1242 :

Jika perikatan itu bertujuan untuk tidak berbuat sesuatu, maka pihak yang manapun jika berbuat berlawanan dengan perikatan, karena pelanggaran itu dan karena itupun saja, berwajiblah ia kan penggantian biaya, rugi dan bunga.

2.1.4. Macam-macam Perikatan

Bentuk perikatan yang paling sederhana, ialah suatu perikatan yang masing-masing pihak hanya ada satu orang dan satu prestasi yang seketika juga dapat ditagih pembayarannya. Di samping bentuk paling sederhana, terdapat berbagai macam perikatan lain yang akan diuraikan dibawah ini :

1. Perikatan bersyarat;

2. *Perikatan dengan ketetapan waktu;*
3. *Perikatan mana suka (Alternatif);*
4. *Perikatan tanggung menanggung atau solider;*
5. *Perikatan yang dapat dibagi dan yang tidak dapat dibagi;*
6. *Perikatan dengan ancaman hukuman.*

Suatu Perikatan bersyarat, apabila ia digantungkan pada suatu peristiwa yang masih akan datang dan masih belum tentu akan terjadi, baik secara menanggihkan lahirnya perikatan hingga terjadinya peristiwa semacam itu, maupun secara membatalkan perikatan menurut terjadinya atau tidak terjadinya peristiwa itu. Maksudnya adalah perikatan lahir apabila peristiwa yang dimaksud itu terjadi atau justru berakhir atau dibatalkan apabila peristiwa yang dimaksud itu terjadi.

Perikatan dengan ketetapan waktu tidak menanggihkan lahirnya suatu perjanjian atau perikatan, melainkan hanya menanggihkan pelaksanaannya, ataupun menentukan lama waktu berlakunya suatu perjanjian.

Dalam perikatan mana suka, si berutang dibebaskan jika ia menyerahkan salah satu dari dua barang yang disebutkan dalam perjanjian, tetapi ia tidak boleh memaksa si berpiutang untuk menerima sebagian dari barang yang satu dan sebagian barang yang lainnya. Hak memilih ada pada si berutang, jika hak ini tidak secara tegas diberikan kepada si berpiutang.

Maksudnya adalah perikatan yang mempunyai lebih dari satu kewajiban prestasi, tetapi debitur diperkenankan untuk memilih salah satu di antaranya dan pemenuhan yang satu membebaskan debitur dari kewajiban untuk prestasi lebih lanjut.

Dalam perikatan tanggung menanggung, salah satu pihak terdapat beberapa orang. Apabila beberapa pihak terdapat pada debitur, maka tiap-

tiap debitur itu dapat dituntut untuk memenuhi seluruh hutang. Begitu pula sebaliknya, apabila beberapa pihak terdapat pada kreditor, maka tiap-tiap kreditor itu dapat menuntut pembayaran seluruh hutang.

Perikatan yang dapat dibagi dan yang tidak dapat dibagi adalah "dibagi menurut sifat barang yang tersangkut di dalamnya dan juga dapat disimpulkan dari maksud perikatan itu". Maksudnya adalah perikatan yang prestasinya dapat dipecah-pecah sedemikian rupa sehingga masing-masing bagian berdiri sendiri, tetapi tetap sebagai bagian dari keseluruhan dikenal sebagai perikatan yang dapat dibagi. Akan tetapi kalau prestasinya tidak mungkin dipecah-pecah tanpa mengakibatkan nilai prestasinya menjadi lain, disebut sebagai perikatan tidak dapat dibagi-bagi.

Perikatan dengan ancaman hukuman adalah suatu perikatan ditentukan sanksi penggantian kerugian apabila tidak dipenuhinya atau dilanggarnya perjanjian.

2.2. Pengertian Perjanjian Pada Umumnya

2.2.1. Pengertian Perjanjian

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia akan selalu membuat, mengadakan maupun melaksanakan kesepakatan suatu kehendak yang menghasilkan prestasi atau mencapai tujuan dalam kehidupan masyarakat modern.

”Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”

Menurut Subekti, perjanjian sebagai suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling

berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Menurut J. Satrio, perjanjian adalah sekelompok, sekumpulan perikatan-perikatan yang mengikat para pihak dalam perjanjian yang bersangkutan.

Dari pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila telah terjadi kesepakatan antara 2 orang atau lebih atau antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian tentang sesuatu hal baik secara lisan maupun tulisan, maka timbul "perjanjian". Dalam perjanjian tersebut, para pihak yang telah bersepakat, sudah terikat dan harus taat pada hal yang telah disepakati bersama.

2.2.2. Asas-Asas Umum Perjanjian

Asas-asas hukum umum yang diatur dalam KUH Perdata:

1. Asas Personalia
2. Asas Konsensualitas
3. Asas Kebebasan berkontrak

Asas Personalia terdapat pada Pasal 1315 KUH Perdata yang menyatakan, "Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri".

Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu, subyek hukum pribadi, hanya akan mengikat untuk dirinya sendiri.

Asas Konsensus dalam perjanjian pada dasarnya adalah tercapainya kesepakatan antar dua orang atau lebih yang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian sehingga melahirkan kewajiban bagi salah satu

pihak. Ketentuan yang mengatur asas konsensus ini terdapat pada pasal 1320 KUH Perdata, salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya.

Asas kebebasan berkontrak adalah para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian mengenai suatu prestasi yang tidak dilarang oleh undang-undang. Hal tersebut terdapat pasal 1320 yaitu salah sahnya perjanjian karena suatu sebab yang tidak terlarang.

2.2.3. Syarat Sah Perjanjian.

Untuk suatu perjanjian yang sah diperlukan empat syarat, yaitu:

1. Sepakat untuk mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Dua syarat pertama adalah syarat subyektif karena mengenai orang atau subyek yang melakukan perjanjian harus dalam keadaan bebas untuk mengikatkan diri dan cakap menurut hukum untuk bertindak sendiri, sedangkan dua syarat berikutnya adalah syarat obyektif karena menyangkut obyek dari perjanjian itu harus jelas dan harus halal, tidak bertentangan dengan undang-undang, norma kesusilaan atau ketertiban umum.

Keempat syarat tersebut harus mutlak terdapat dalam perjanjian. Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya dan apabila syarat obyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

2.2.4. Saat Terjadi Perjanjian

Pada dasarnya perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian.

Terdapat beberapa teori terjadinya perjanjian berdasarkan kesepakatan, yaitu:

1. Teori Pernyataan, menurut teori ini kesepakatan terjadi pada saat pihak lain menyatakan menerima kehendak dari pihak lain dengan tertulis ;
2. Teori Pengiriman, menurut teori ini pada saat pengiriman jawaban menerima adalah saat lahirnya perjanjian
3. Teori Pengetahuan, menurut teori ini lahirnya perjanjian pada saat jawaban menerima diketahui oleh orang atau pihak yang menawarkan.
4. Teori Penerimaan, menurut teori kesepakatan lahir pada saat diterimanya jawaban surat menyetujui sampai pada alamat pihak pengirim surat pertama.

2.2.5. Unsur-unsur Perjanjian

Unsur-unsur dalam perjanjian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Unsur Essensialia;
2. Unsur Naturalia;
3. Unsur Accidentalialia.

Essensialia adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada di dalam isi suatu perjanjian, unsur mutlak, dimana tanpa adanya unsur tersebut, perjanjian tidak mungkin ada.

Naturalia adalah unsur perjanjian yang oleh undang-undang diatur, tetapi yang oleh para pihak dapat disingkirkan atau diganti.

Accidentalialia adalah unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak. Undang-undang sendiri tidak mengatur tentang hal tersebut.

2.2.6. Perjanjian dan Akibat Hukumnya Bagi Para Pihak

Perjanjian mengikat para pihak sendiri dalam arti bahwa hak dan kewajiban yang timbul daripadanya hanyalah untuk para pihak sendiri, sebagaimana disebutkan dalam pasal 1315 KUH Perdata, "Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri."

Sesudah perjanjian terbentuk, menimbulkan konsekuensi para pihak yang sudah bersepakat. Menurut J Satrio tentang akibat perjanjian adalah:

1. Perjanjian mengikat para pihak sebagai undang-undang.

Pada pasal 1338 KUH Perdata ditegaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Dari pasal tersebut, "berlaku sebagai undang-undang" berarti mengikat para pihak yang menutup perjanjian, seperti undang-undang juga mengikat orang terhadap siapa undang-undang berlaku. Dapat disimpulkan perjanjian bersifat memaksa para pihak untuk memenuhi prestasi seperti yang sudah disepakati dalam perjanjian.

2. Asas "janji itu mengikat"

Didalam Pasal 1338 KUH Perdata tersimpul asas hukum perjanjian yaitu mengikat para pihak menimbulkan kewajiban yang harus dipenuhi atas suatu prestasi yang diperjanjikan dan pada dasarnya para

pihak tidak dapat menarik diri dari perjanjian tanpa persetujuan dari pihak lainnya.

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Berdasarkan Pasal 1320 jo 1338 KUH Perdata, orang bebas untuk menutup kontrak, mengatur sendiri isi perjanjian yang akan mengikat para pihak yang membuatnya. Akan tetapi kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh Pasal 1337 KUH Perdata yang menegaskan bahwa perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan undang-undang. Apabila isi perjanjian bertentangan dengan pasal 1337 tersebut, perjanjian dinyatakan batal demi hukum.

4. Perjanjian tidak dapat dibatalkan secara sepihak

Para pihak tidak dapat menarik diri daripada akibat-akibat perjanjian yang dibuatnya secara sepihak, tanpa sepakat pihak lainnya. Akan tetapi undang-undang memberikan pengecualian terhadap perjanjian-perjanjian tertentu akibat hukum yang timbul berlangsung lama untuk jangka waktu yang lama, seperti perjanjian sewa-menyewa yang jangka waktunya tidak tertentu.

2.3. Perjanjian Kerja Pada Umumnya

2.3.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1601a KUH Perdata, mengenai pokok perjanjian kerja disebutkan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Imam Soepomo, Perjanjian kerja adalah

“suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

Subekti berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah :

“perjanjian antara seorang "buruh" dengan "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya, suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda dierstnerhanding') yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

Pada pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dari pengertian tentang perjanjian kerja di atas, dapat disimpulkan perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak. Pihak pertama (Pekerja) mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mempunyai hak untuk menerima upah, sebaliknya pihak majikan mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pekerja serta berkewajiban untuk membayar upah.

2.3.2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja selain berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya perjanjian, menurut M.G. Rood dan Imam Soepomo terdapat empat unsur perjanjian kerja yaitu :

1. Melakukan Pekerjaan Tertentu;

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut

2. Di bawah Perintah;

Dalam melakukan pekerjaannya harus tunduk pada perintah pihak pemberi kerja. Prinsip dari unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja dan harus bermanfaat bagi pengusaha atau pemberi kerja dan sesuai dengan apa yang dimuat di dalam isi perjanjian kerja;

3. Dengan waktu tertentu;

Dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja;

4. Dengan upah.

Seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bertujuan untuk mendapatkan upah atau pembayaran. Unsur ini mempunyai peranan yang penting dalam perjanjian kerja karena meskipun ketiga unsur telah terpenuhi, akan tetapi karena unsur keempat tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja.

2.3.3. Kewajiban dan Hak Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.

Setiap perjanjian akan menimbulkan hak dan kewajiban di antara para pihak yang telah mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut, begitu pula dalam perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja mempunyai fungsi masing-masing yaitu:

Pekerja berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sedangkan pengusaha berfungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka demokratis dan berkeadilan.

Dari rumusan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra kerja yang saling membutuhkan untuk mencapai tujuan bersama terutama ekonomi dan kesejahteraan. Untuk mencapai tujuan tersebut, masing-masing pihak bertanggung jawab terhadap kewajibannya sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja. Secara garis besar kewajiban pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja adalah sebagai berikut:

2.3.3.1. Kewajiban Pekerja

Pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari perusahaan atau pemberi kerja yang mempunyai hak atas pelaksanaan pekerjaan yang diperjanjikan sesuai dengan kesepakatan pada perjanjian kerja. Kewajiban tersebut dapat dibagi:

- 1) Melakukan Pekerjaan, terutama pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Pasal 1603 KUH Perdata menyatakan bahwa buruh wajib melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan. Pengusaha atau pemberi kerja berhak untuk tidak membayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan, sebagaimana

disebutkan dalam pasal 93 ayat(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

- 2) Mengikuti peraturan, sebagai akibat dari perjanjian kerja, pekerja wajib mentaati segala aturan dari pengusaha/pemberi kerja tentang hal melakukan pekerjaannya. Hal tersebut ditegaskan dalam pasal 1603b KUH Perdata yang menyatakan:

Buruh wajib mentaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan 'pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau bila itu tidak ada, kebiasaan.

- 3) Membayar Ganti-rugi dan Denda adalah kewajiban pekerja atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya.

Mengenai kewajiban membayar ganti rugi pekerja kepada pemberi kerja diatur dalam pasal 1601w KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

Jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan, tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.

Pasal 95 ayat(1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

menegaskan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

2.3.3.2. Kewajiban Pengusaha atau Pemberi Kerja

Kewajiban utama pihak pengusaha atau pemberi kerja terhadap memberi upah atau gaji sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan tentang ketenaga-kerjaan terutama batas minimal upah pekerja, disamping kewajiban lainnya.

Kewajiban pengusaha atau pemberi kerja adalah:

1) Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat

Pengusaha diwajibkan untuk mengatur waktu pekerja sedemikian rupa sehingga di satu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan di pihak lainnya jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

Undang-undang membatasi waktu kerja untuk pekerja selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sesuai ketentuan harus mendapat persetujuan dari pekerja dan wajib membayar upah lembur. Kelebihan waktu kerja hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.

Disamping waktu kerja, pengusaha wajib menyediakan waktu istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu

istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun;

Selain hal tersebut di atas, pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

2) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Dalam kewajiban ini termasuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dengan cara pengobatan, perawatan dan pengaturan tempat kerja yang memenuhi standar kesehatan kerja untuk mencegah penyakit akibat kerja.

Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem management perusahaan.

3) Kewajiban memberi surat keterangan

Kewajiban lain seorang pengusaha atau pemberi kerja adalah memberikan surat keterangan. Apabila pekerja menghendaki, pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan

surat keterangan pada saat hubungan kerja berakhir. Dalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Ketentuan tentang kewajiban memberi surat keterangan terdapat pada Pasal 1602z KUH Perdata.

- 4) Kewajiban untuk memberlakukan sama terhadap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Akan tetap terhadap kewajiban memberlakukan sama, menurut Djumadi pengusaha boleh memilih calon pekerja, jika tujuan tersebut untuk memberikan perlindungan terhadap harkat dan martabat wanita.

- 5) Kewajiban membayar upah

Mengenai upah harus ditetapkan dalam perjanjian kerja mengenai jumlahnya, bentuk upah (berupa uang, barang dan jasa), diperhitungkan sejak saat pekerja mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja, pembayaran upah tepat waktu sesuai perjanjian dan sistem pengupahan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

- 6) Kewajiban untuk membuat Peraturan Perusahaan

Apabila mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, wajib untuk membuat Peraturan Perusahaan yang berlaku setelah disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan wajib memberitahukan, menjelaskan isi serta naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. Sedangkan apabila mempekerjakan 50 (lima puluh)

orang pekerja atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.

7) Kewajiban lainnya

Selain kewajiban tersebut di atas, pengusaha atau pemberi kerja wajib untuk:

- a. Memberikan jaminan sosial tenaga kerja dan menyediakan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas tersebut bersifat relatif, tergantung kebutuhan dan kemampuan perusahaan yang diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.
- b. Membayar ganti kerugian kepada pekerja apabila dengan sengaja ataupun lalai membayar hak upah pekerja.

Memberi upah penuh dan waktu istirahat kepada pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan. Untuk yang mengalami keguguran kandungan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat atau sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan. Untuk yang mengalami keguguran kandungan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selain hal itu, pengusaha dapat memberikan istirahat pada hari pertama dan kedua kepada pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha.

- d) Apabila serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka

pengusaha wajib melayani.

Pada dasarnya hak pekerja terdapat pada kewajiban pemberi kerja, demikian pula hak pemberi kerja terdapat pada kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja sesuai dengan perjanjian kerja.

Pekerja mempunyai hak lain yang bukan kewajiban pengusaha yaitu hak untuk membentuk dan menjadi anggota mempunyai hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

2.3.4. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, harus dilakukan dalam waktu tertentu, sesuai dengan waktu yang telah mereka sepakati atau diperjanjikan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kebiasaan setempat.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dapat dibagi dalam dua macam yaitu dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang dilakukan untuk jangka waktu tidak tertentu, dilakukan secara terus menerus, tidak terputus putus, tidak di atas waktu dan merupakan bagian dari proses produksi. Maksudnya adalah berlangsung terus menerus sampai adanya alasan tertentu untuk mengakhirinya, misalnya karena usia. Status pekerjaan dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tetap.

Pada penjelasan pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang pekerjaan tetap yaitu: pekerjaan yang

sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Akan tetapi, apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap.

Perjanjian tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Pada perjanjian yang dibuat lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.

Dalam pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap tidak dapat dibuat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3(tiga) bulan. Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diperbolehkan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

2.4. Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu

2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada peraturan pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, menyebutkan pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Dari pasal tersebut di atas, pengertian perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai maksud yang sama dengan pasal 1 huruf(a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1993:

Kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dibatasi oleh jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pada Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- 2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3(tiga) tahun;*
- 3. pekerjaan yang sifatnya musiman; atau*
- 4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*

Dari perumusan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja dan pengusaha sebagai para pihak dalam perjanjian kerja, selain terikat oleh perjanjian, juga terikat oleh perundang-undangan ketenagakerjaan

tentang perjanjian kerja pada waktu tertentu yang membatasi jangka waktu pelaksanaan pekerjaan paling lama 3 tahun dan atau selesainya jenis pekerjaan tertentu.

2.4.2. Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Untuk sahnya perjanjian, diperlukan syarat subyektif dan obyektif dari perjanjian. Syarat subyektif mengenai orang atau subyek yang melakukan perjanjian dan syarat obyektif yang menyangkut obyek perjanjian. Adapun Subyek dan Obyek dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

1. Subyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Subyek perjanjian kerja waktu tertentu adalah terjadinya kesepakatan secara bebas antara dua pihak, yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha. Para pihak adalah orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab dan mampu untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Pada dasarnya kesepakatan bebas dianggap terjadi pada saat perjanjian dibuat oleh para pihak, kecuali dapat dibuktikan bahwa kesepakatan tersebut terjadi karena adanya kekhilafan, paksaan maupun penipuan, sebagaimana ditentukan dalam pasal 1321 KUH Perdata.

KUH Perdata berpokok pangkal pada asas bahwa tiap orang mampu untuk mengadakan perjanjian, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak mampu.

Tak mampu untuk mengadakan perjanjian adalah :

- 1) orang yang belum dewasa;*
- 2) orang yang dikenakan pengampunan;*
- 3) wanita kawin, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang;*

4) dan pada umumnya semua orang yang oleh Undang-undang dilarang mengadakan perjanjian-perjanjian tertentu (KUH Perdata Pasal 1330).

Karena itu mereka yang dinyatakan tak mampu mengadakan perjanjian itu, dapat menentang perjanjian yang mereka telah adakan dalam segala hal yang oleh undang-undang tidak dikecualikan (KUH Perdata Pasal 1331).

Apabila subyek perjanjian kerja sudah bersepakat secara bebas dan dinyatakan mampu secara hukum untuk bertindak atas namanya sendiri, maka sudah memenuhi syarat subyektif untuk mengadakan suatu perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Obyek perjanjian kerja waktu tertentu

Sesuai dengan prinsip umum dalam perjanjian bahwa orang bebas memperjanjikan apa saja asalkan tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang bersifat memaksa, atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat, demikian pula pada perjanjian kerja waktu tertentu para pihak bebas untuk bersepakat mengenai isi perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak bertentangan dengan, undang-undang, ketertiban umum dan tata susila.

Obyek perjanjian kerja adalah:

1. *Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
2. *Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Akan tetapi obyek perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai sifat yang khas, karena selain adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan

pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya berlaku untuk pekerjaan yang sekali selesai, sementara sifatnya dan didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yang dibuat paling lama tiga tahun, seperti diatur dalam pasal 8 peraturan menteri tenaga kerja dan pada pasal 59 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun”.

Dari pasal tersebut dapat disimpulkan Perjanjian Kerja Waktu tertentu dibatasi jangka waktu paling lama 3 tahun. Selain dibatasi oleh jangka waktu perjanjian kerja, terdapat jenis pekerjaan tertentu yang dapat dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pada pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Pekerjaan tertentu diperinci dalam pasal 59 undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai, atau sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 3) Pekerjaan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau peninjauan.

Pada pasal 59 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan

Nomor 13 Tahun 2003, menegaskan obyek perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sedangkan penjelasan ayat ini menyatakan bahwa:

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Dari perumusan di atas, dapat disimpulkan bahwa obyek perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan perjanjian kerja paling lama 3 tahun atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, musiman atau berhubungan dengan produk baru kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

2.4.3. Syarat Formil dan Materil

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis sesuai dengan penjelasan pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan harus memenuhi syarat formal dan materil sebagai berikut:

1. Syarat formal

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, mengatur mengenai syarat formal yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

- 1) Sekurang-kurangnya harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:
 - a) *nama, alamat perusahaan, jenis usaha*

- b) nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh;*
 - c) jabatan atau jenis pekerjaan; d) tempat pekerjaan;*
 - e) besarnya upah dan cara pembayarannya;*
 - f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;*
 - g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;*
 - h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan*
 - i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian.*
- 2) kesepakatan kerja harus didaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - 3) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2(dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1(satu) perjanjian kerja.
 - 4) biaya yang timbul akibat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, semuanya ditanggung pengusaha.

Selain tersebut di atas, penjelasan pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan:

“Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila di perusahaan telah ada Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan”.

Maksud dari rumusan penjelasan pasal 54 tersebut adalah dalam pembuatan perjanjian kerja, obyek perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya sama dengan Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan, tidak

boleh lebih rendah.

2. Syarat Materil

Pada pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) *Kesepakatan kedua belah pihak;*
- 2) *Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- 3) *Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
- 4) *Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Syarat angka (1) dan (2) merupakan subyektif, tidak terpenuhinya syarat subyektif mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan oleh salah satu pihak yang berkeberatan, sedangkan syarat angka (3) dan (4) merupakan syarat obyektif yang apabila tidak terpenuhi syarat obyektif menyebabkan perjanjian batal demi hukum.

Apabila syarat obyektif perjanjian kerja waktu tertentu tidak terpenuhi, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sebagaimana disebutkan pada pasal 59 ayat (7) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

2.4.4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian atau dengan selesainya pekerjaan yang telah disepakati bersama, hal tersebut ditegaskan pada pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, :

Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. *pekerja meninggal dunia;*
2. *berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja*
3. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
4. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;*

Pada pasal 61 tersebut menyatakan perlindungan yang diberikan kepada pekerja selain hal tersebut di atas, bahwa hubungan kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Karena dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

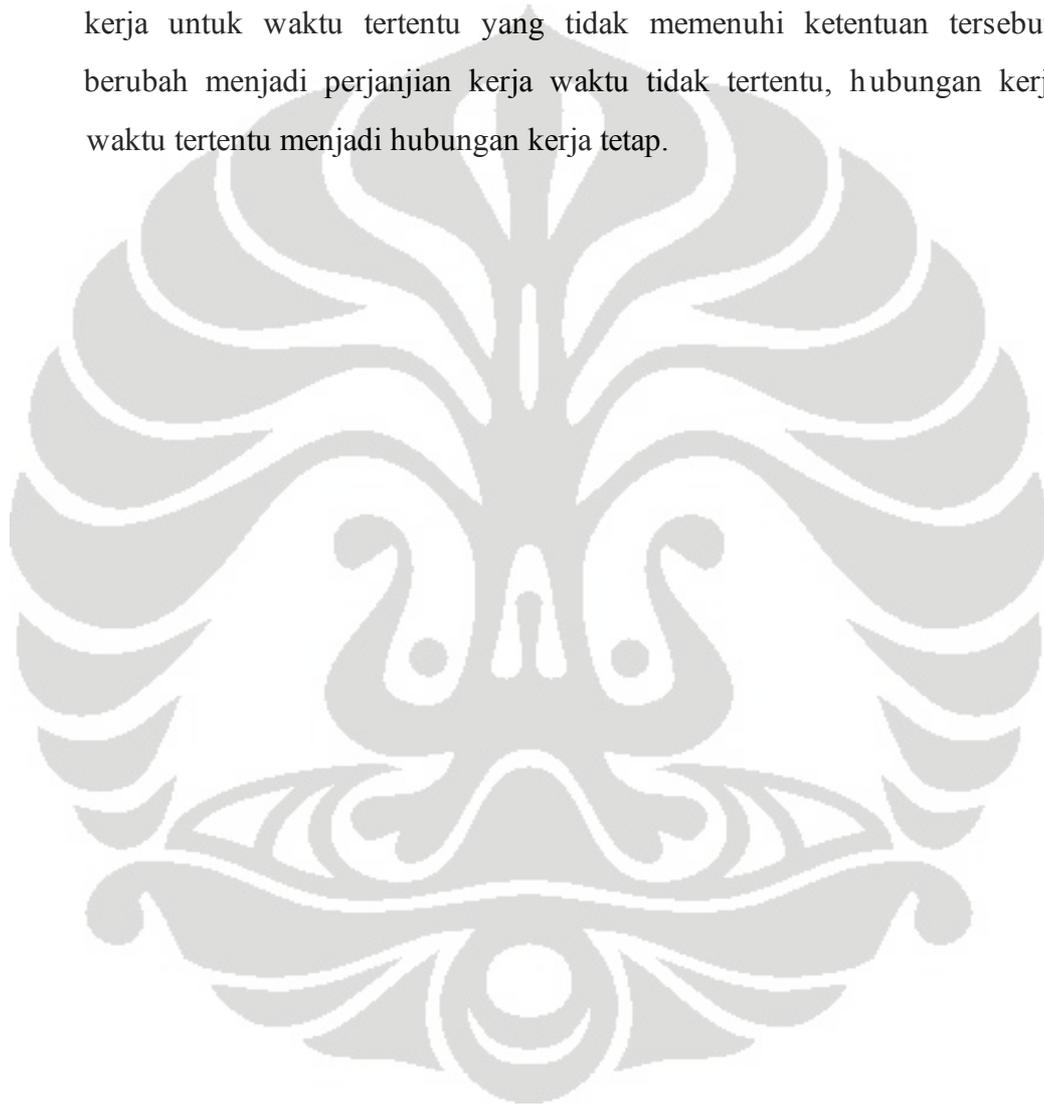
Perjanjian kerja waktu tertentu, pada dasarnya tidak dapat berakhir sebelum selesainya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, kecuali setelah para pihak berunding dan bersepakat untuk mengakhirinya. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Akan tetapi pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5),

dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dari pasal 59 tersebut dapat diartikan bahwa selain sifat dan jenis pekerjaan tertentu, undang-undang mengatur jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 3 tahun. Obyek perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan tersebut, berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hubungan kerja waktu tertentu menjadi hubungan kerja tetap.



BAB 3
PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT ETOS INDONUSA

3.1.1. Proses Terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam hal perusahaan melakukan penerimaan pekerja/karyawan baru baik untuk waktu tertentu (kontrak) atau untuk waktu tidak tertentu (tetap) dilakukan atas dasar kepentingan dan kebutuhan perusahaan. Namun sebelum proses penerimaan karyawan baru, PT Etos Indonusa terlebih dahulu membuat analisa kebutuhan karyawan. Analisa kebutuhan tersebut dibuat berdasarkan surat permintaan dari bagian manajemen perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja baru dengan alasan bahwa pada bagian tersebut membutuhkan pekerja baru. Surat permintaan karyawan baru tersebut harus ditandatangani direktur yang membawahi manajer tersebut, untuk kemudian diserahkan bagian personalia untuk dikaji dan diputuskan oleh pimpinan.

Proses penerimaan selanjutnya adalah mengadakan pengumuman penerimaan karyawan baru secara terbuka di Surat Kabar terkemuka dengan mencantumkan persyaratan sebagai berikut :

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa;
- 2) Mengajukan surat lamaran dan biodata dan ijazah terakhir serta sertifikat pendukung lainnya;
- 3) Berbadan dan berjiwa sehat yang dibuktikan oleh surat keterangan sehat dari

dokter;

- 4) Berusia minimal 18 tahun;
- 5) Berkelakuan baik yang ditunjukkan oleh surat kelakuan baik yang dikeluarkan oleh Kepolisian dan masih berlaku;
- 6) Tidak sedang terikat hubungan kerja dengan organisasi lain;
- 7) Mengikuti seluruh tahapan seleksi yang ditentukan oleh perusahaan;
- 8) Bersedia dan patuh dengan seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan;

Setelah menerima beberapa pelamar, perusahaan mengumumkan calon karyawan yang berhak untuk mengikuti proses penerimaan karyawan di PT Etos Indonusa. Seleksi penerimaan karyawan, dilakukan oleh bagian personalia perusahaan. Tahap seleksi yang harus dilalui adalah:

- 1) Test Potensial Akademik;
- 2) Test Kemampuan dan/keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan;
- 3) Test Bahasa Inggris;
- 4) Test Wawancara;
- 5) Test Kesehatan.

Setelah melewati tahap tersebut di atas dan calon karyawan yang memenuhi persyaratan dapat diterima dan dinyatakan lulus, ditandai dengan penandatanganan surat perjanjian kerja. Jika menurut sifatnya pekerjaan tersebut hanya membutuhkan karyawan untuk jangka waktu tertentu maka dibuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara karyawan yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau karyawan kontrak dan pihak perusahaan, dalam hal ini diwakili oleh Manager Personalia.

Dalam hal penerimaan karyawan baru, pada prinsipnya apabila sudah memenuhi kriteria tersebut di atas dapat diangkat menjadi karyawan. Untuk karyawan yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau karyawan kontrak, pada prinsipnya proses penerimaan juga harus melalui prosedur di atas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi karyawan tetap ataupun karyawan kontrak, tidak terdapat perbedaan dalam tahap seleksi penerimaan karyawan.

3.1.2. Jenis Pekerjaan

Pada perusahaan ini terdapat posisi tenaga administrasi yang terdiri dari beberapa tingkatan, yang terbagi sebagai berikut:

- 1) Tenaga administrasi untuk tingkat direksi;
- 2) Tenaga administrasi untuk tingkat General Manager;
- 3) Tenaga administrasi untuk tingkat Manager;
- 4) Tenaga administrasi untuk tingkat Supervisor;
- 5) Tenaga administrasi untuk tingkat pelaksana.

Secara garis besar ruang lingkup kerjanya sebagai berikut:

- 1) Mengatur, memilah, menyimpan dan mendistribusikan dokumen dan surat-surat yang masuk untuk Direksi sesuai keperluan;
- 2) Mengelola jadwal kerja Direksi;
- 3) Mengelola perjalanan dinas di dalam dan di luar negeri Direksi;
- 4) Mengelola surat-menyurat sesuai keperluan.

Pada dasarnya setiap tenaga administrasi tingkat manajemen mempunyai jenis pekerjaan sama. Perbedaannya terletak pada tanggung jawab pekerjaan yang tergantung dengan tingkat pekerjaan administrasi itu berada.

Pada tingkat manajemen puncak yaitu direksi, terdapat tenaga administrasi yang berbeda status yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan ruang lingkup pekerjaan yang sama. Salah satu tenaga administrasi untuk tingkat manajemen perusahaan adalah sekretaris.

Pada pekerjaan yang sama, yaitu sekretaris direksi terdapat karyawan

berstatus tetap dan berstatus kontrak, sehingga untuk pekerjaan dan jabatan sejenis dikerjakan oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Di PT Etos Indonusa terdapat karyawan kontrak yang bekerja menduduki jabatan sebagai staff akunting. Dalam pelaksanaan hubungan kerja bertanggung jawab langsung kepada direksi. Pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu jenis pekerjaan dijelaskan dengan tegas, dan juga disebutkan hubungan kerja sebagai karyawan kontrak dengan jabatan staff akunting.

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk karyawan kontrak adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus dan berkelanjutan atau jenis pekerjaan rutin bukan pekerjaan musiman.

3.2. Jangka Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu antara Karyawan Kontrak dan PT Etos Indonusa dibuat dalam jangka waktu satu tahun. Akan tetapi perjanjian kerja tersebut terus menerus diperpanjang sejak Tahun 1993. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut telah berlangsung lebih dari 8 (delapan) tahun tanpa terputus yang berarti perjanjian kerja tersebut terus menerus diperpanjang. Menurut ketentuan perundang-undangan, jangka waktu paling lama untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah 1(satu) tahun.

3.2.1 Hak dan Kewajiban Karyawan

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam produksi bahan kimia, PT Etos Indonusa sudah memberikan hak-hak normatif pekerja kepada semua karyawan, baik yang berstatus karyawan tetap, karyawan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu maupun karyawan dari perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan pemborong pekerjaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kebijakan mengenai hak-hak karyawan tetap berdasarkan kesepakatan kerja bersama (Peraturan Perusahaan) Antara

Serikat Karyawan Dengan Perusahaan. Sedangkan Kewajiban Karyawan Dalam Peraturan Perusahaan, hanya bersifat umum.

3.2.2. Hak dan Kewajiban Karyawan Tetap

Dalam Peraturan Perusahaan, karyawan tetap selain mendapatkan hak-haknya sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang merupakan kewajiban pemberi kerja, juga mendapatkan hak-hak lainnya. Hak-hak tersebut antara lain:

3.2.2.1. Hak Karyawan Tetap

- 1) Ijin tidak masuk kerja dengan mendapat upah penuh dalam rangka pindah rumah selama 2 hari kerja.
- 2) Pengupahan:
 - a). Gaji dibayarkan 12 kali dalam satu tahun, sebesar satu gaji pokok;
 - b) Tunjangan hari raya keagamaan, diberikan sebesar satu kali gaji beserta tunjangan tetap;
 - c) Upah lembur bagi karyawan tingkat pelaksanaan dan tingkat foremen;
 - d). Tunjangan shift untuk karyawan yang bekerja shift;
 - e). Tunjangan manajemen dan tunjangan operasional;
 - f). Tunjangan transport dan/atau fasilitas transportasi;
 - g) Tunjangan promosi kesehatan;
 - h) Insentif.
 - i) Jaminan kesehatan untuk karyawan dan keluarga.

- j) Seragam dan sepatu kerja;
- k) Bantuan duka cita di berikan kepada ahli waris jika karyawan meninggal dunia dan diberikan kepada karyawan jika yang meninggal adalah anggota keluarga ini dan orang tua serta mertua;
- l) Pinjaman Lunak;
- m) Bantuan rekreasi.

Pelaksanaan pemberian hak-hak karyawan dibuat bersama-sama antara perusahaan dengan serikat karyawan dengan keputusan direksi.

3.2.2.2. Kewajiban Karyawan Tetap

Dalam Peraturan Perusahaan hanya disebutkan disiplin dan tata tertib karyawan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan sebagai kewajiban umum yang harus dilaksanakan karyawan tetap, Kewajiban tersebut adalah:

- 1) Kewajiban umum, berisi kewajiban karyawan untuk mentaati Peraturan Perusahaan dan peraturan lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, menyimpan rahasia perusahaan dan rahasia jabatan, mewujudkan dan memelihara persatuan serta kesatuan karyawan, mendahulukan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan/atau golongan;
- 2) Kewajiban pada masuk kerja, salah satunya adalah masuk kerja tepat pada waktunya;
- 3) Kewajiban pada waktu bekerja yaitu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
- 4) Kewajiban pada saat selesai bekerja;

- 5) Tidak menyalahgunakan jabatan.

Pada umumnya setiap karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda sehingga didalam Peraturan Perusahaan tidak diatur secara rinci mengenai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan.

3.2.3. Hak dan Kewajiban Karyawan Yang Terikat Dengan Perjanjian Waktu Tertentu

PT Etos Indonusa telah memberikan hak-hak normatif pekerja sesuai Undang-undang kepada karyawannya, termasuk karyawan yang terikat dengan perjanjian waktu tertentu.

Dalam perjanjian kerja jangka waktu tertentu, tertulis hak dan kewajiban karyawan sebagai berikut:

3.2.3.1 Hak Karyawan Yang Terikat Dengan Perjanjian Waktu Tertentu

- 1). Sistem Pengupahan yaitu bahwa :
 - a) Menerima upah pada setiap bulannya pada akhir bulan;
 - b) Penetapan upah ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan, prestasi kerja, kondite karyawan;
 - c) Kenaikan upah didasarkan pada pertimbangan prestasi, kondite serta kemampuan perusahaan.;
- 2) Diberikan Tunjangan Hari Raya, Insentif dan Bonus sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan
- 3) Cuti Tahunan mendapat uang cuti sebesar 1(satu) kali gaji pokok;
- 4) Jaminan kesehatan/Pengobatan untuk diri sendiri, sesuai

peraturan yang berlaku di perusahaan;

5) Pakaian Kerja;

Hak-hak tersebut di atas sudah terdapat di dalam Peraturan Perusahaan PT Etos Indonusa

3.2.3.2. Kewajiban Karyawan Kontrak

Dalam perjanjian kerja jangka waktu tertentu Karyawan kontrak, tertulis Kewajiban sebagai berikut:

- 1) Menjalankan pekerjaan yang dipercayakan padanya dengan penuh rasa tanggung jawab;
- 2) Tunduk dan taat pada peraturan tata tertib kerja yang berlaku di perusahaan;
- 3) Menggunakan dan menjaga keamanan serta keutuhan peralatan/perlengkapan kerja dengan baik, serta menjaga kebersihan dan ketertiban di dalam lingkungan perusahaan
- 4) Berperilaku baik dan sopan dalam bersikap dan berpenampilan, perkataan dan perbuatan baik terhadap sesama karyawan maupun pimpinan/atasan atau kepada pihak pelanggan;
- 5) Bersikap jujur dan bertanggungjawab dalam memberikan keterangan/informasi sehubungan dengan pekerjaannya dan bersedia bekerja lembur bilamana diperlukan sesuai perintah atasan;
- 6) Membela dan mendahulukan kepentingan perusahaan serta menjaga nama baik perusahaan;
- 7) Memahami visi dan misi perusahaan serta selalu berorientasi kepada kepuasan pelanggan

- 8) Menghindari hal- hal yang berhubungan dengan kebakaran atau ledakan, pencurian, kehilangan dan perusakan serta perkelahian antar sesama rekan kerja;
- 9) Membangun dan membina hubungan antar sesama baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan atau dengan pelanggan dengan baik;
- 10) Bersedia mengikuti ketentuan jam kerja serta penempatan lokasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan;
- 11) Bersedia untuk ditempatkan pada tugas – tugas pekerjaan yang lain sesuai dengan kemampuan.
- 12) Tidak meninggalkan lokasi kerja selama jam kerja;
- 13) Menggunakan atribut kerja yang meliputi seragam kerja, kartu identitas diri, PIN yang berlaku serta alat pelindung diri pada jam kerja dan selama menjalankan pekerjaan;
- 14) Menjaga rahasia perusahaan atas segala sesuatu yang diketahuinya tentang perusahaan;
- 15) Menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *Standard Operational Procedure* (SOP) serta instruksi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 16) Menyelesaikan semua tunggakan dan mengembalikan barang-barang milik perusahaan bila karena sesuatu hal perjanjian berakhir.

Kewajiban karyawan kontrak tersebut di atas, bersifat umum yang pada dasarnya berlaku pada semua karyawan. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu, disebutkan status dan jangka waktu perjanjian namun tidak terperinci secara jelas tugas pokok serta

hubungan tatacara kerja, sebagai contoh Perjanjian kerja waktu tertentu nomor 012/02/PKWT/2010 di PT Etos Indonusa hanya menyebutkan bahwa yang bersangkutan untuk menduduki posisi *Accounting*.



BAB 4
ANALISA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT ETOS INDONUSA

Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan obyek perjanjian kerja

waktu tertentu berdasarkan pekerjaan tertentu menurut sifat, jenis dan jangka waktu paling lama 3(tiga) tahun, pelanggaran atas ketentuan tersebut mengakibatkan perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang mempunyai hubungan kerja-tetap. Oleh karena itu, penulis melakukan analisa perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak di PT Etos Indonusa berdasarkan jenis pekerjaan, jangka waktu dan hak-hak karyawan kontrak yang belum sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang diberlakukan untuk karyawan tetap.

4.1. Jenis Pekerjaan

Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan Karyawan Kontrak adalah sama dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tetap, antara lain staff akunting. Hal ini dapat dibuktikan dengan posisi staf akunting terdapat karyawan berstatus tetap dan berstatus kontrak, sehingga untuk pekerjaan dan jabatan sejenis dikerjakan oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, karyawan kontrak bertanggung jawab langsung kepada Direksi. Pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara karyawan kontrak dan PT Etos Indonusa, sudah dijelaskan jenis pekerjaan dengan tegas. Oleh karena itu, karyawan kontrak melaksanakan pekerjaan berdasarkan pada kebiasaan tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan tetap yang mempunyai posisi dan jabatan yang sama, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk karyawan kontrak adalah pekerjaan yang bersifat tetap yang dilakukan secara terus menerus, berkelanjutan dan jenis pekerjaan rutin.

Perundang-undangan mensyaratkan hanya jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara yang boleh dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, ditegaskan pada pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat

diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Menurut hukum, pelanggaran terhadap ketentuan obyek perjanjian adalah perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum, sanksi yang ditetapkan oleh undang-undang adalah perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian waktu tidak tertentu. Maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu karyawan kontrak tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sebagaimana ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-undang ketenaga-kerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

4.2. Jangka Waktu

Perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan kontrak dengan PT Etos Indonusa dibuat dalam jangka waktu satu tahun. Akan tetapi perjanjian kerja tersebut terus menerus diperpanjang sejak tahun 2004 sampai dengan tahun 2010.

Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah berlangsung lebih dari 8 (delapan) tahun tanpa terputus yang berarti perjanjian kerja tersebut terus menerus diperpanjang. Menurut ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksana perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 100/ MEN/VI/2004, dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu disyaratkan jangka waktu obyek perjanjian paling lama adalah 3 (tiga) tahun. Pelanggaran atas obyek perjanjian kerja waktu tertentu, demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau disebut juga dengan perjanjian kerja tetap, status karyawan dalam perjanjian ini adalah karyawan tetap.

4.3. Hak-Hak Karyawan Kontrak

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang pada Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasannya, bahwa hak-hak karyawan yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh lebih

rendah dari Kesepakatan Kerja Bersama dan demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan kontrak dengan PT Etos Indonusa menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau berdasarkan hubungan kerja tetap, maka karyawan kontrak, berhak mendapatkan hak-haknya sekurang-kurangnya sama dengan ketentuan Peraturan Perusahaan yang berlaku di PT Etos Indonusa.

Berdasarkan hak-hak karyawan tetap yang tercantum Dalam Peraturan Perusahaan, hak-hak yang belum didapatkan karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan mendapatkan pengembangan dalam upaya meningkatkan kompetensi dengan mempertimbangkan jalur karirnya;
- b. Jaminan Kesehatan untuk keluarga;
- c. Bantuan pendidikan anak;
- d. Bantuan Rekreasi untuk keluarga;
- e. Bantuan duka cita;
- f. Kesempatan untuk mendapat pinjaman lunak;

Undang-undang telah memberikan perlindungan akan hak-hak pekerja untuk mendapatkan haknya tidak boleh lebih rendah dengan Peraturan Perusahaan, perjanjian bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut, maka hak-hak karyawan kontrak harus terpenuhi sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan.

4.4. Perbandingan Perlindungan Hukum Karyawan Dengan Sistem *Outsourcing* Dengan Karyawan Perjanjian Kerja Tertentu Yang Diterapkan Di PT Etos Indonusa.

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Tetapi pengertian

dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Sedangkan Ketentuan Mengenai *Outsourcing* dalam perjanjian dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan seperti yang diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

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

Sedangkan apabila kita mempelajari Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang :

- a. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 1. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa

pekerja/buruh;

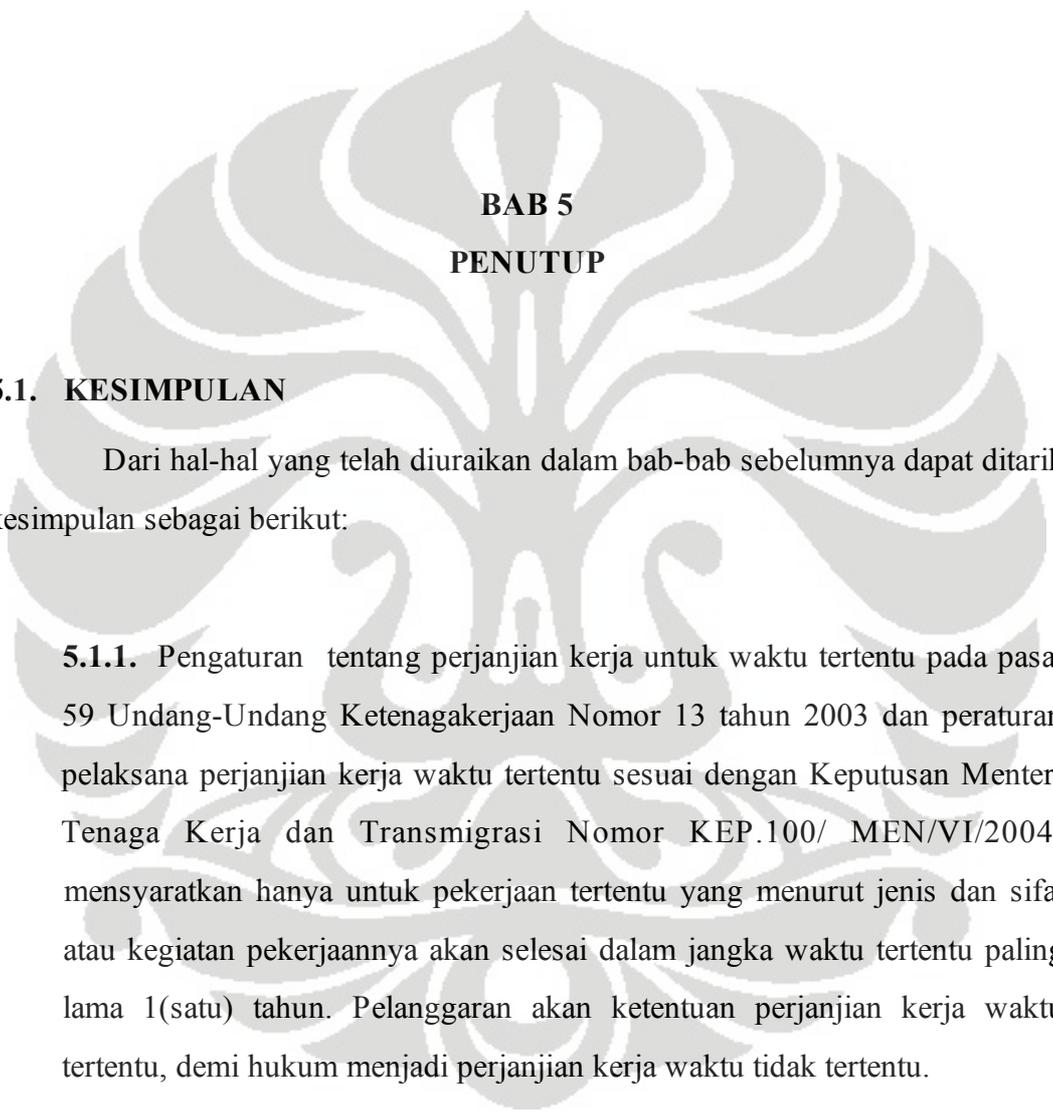
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- c. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara karyawan kontrak dengan PT Etos Indonusa bahwa karyawan bertanggungjawab secara langsung dengan Direksi perusahaan serta mempunyai hak-hak yang sama dengan karyawan tetap

dan diberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap, sedangkan dalam penerapan hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* karyawan tidak memiliki hubungan dengan perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dan tidak diberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap dari perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan PT Etos Indonusa terikat perjanjian kerja waktu tertentu dengan perusahaan tidak dapat digolongkan kedalam bentuk hubungan kerja *outsourcing*.





BAB 5

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Dari hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1. Pengaturan tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan peraturan pelaksana perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/ MEN/VI/2004, mensyaratkan hanya untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu paling lama 1(satu) tahun. Pelanggaran akan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu, demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

5.1.2. Pada dasarnya hak pekerja terdapat pada kewajiban pemberi kerja, demikian hak pemberi kerja terdapat pada kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja sesuai perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena saling keterkaitan antara hak dan kewajiban di satu pihak dan hak dan

kewajiban di pihak lain.

5.1.2.1. Kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan Pekerjaan sesuai dengan obyek yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
- b. Mengikuti Peraturan Perusahaan yang berlaku;
- c. Membayar Ganti-rugi dan Denda atas kerugian yang timbul karena perbuatan yang disengaja ataupun karena kelalaiannya.

5.1.2.1 Kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Kewajiban untuk mengatur waktu kerja dengan memberikan waktu istirahat dan wajib membayar upah lembur;
- b. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan pekerja termasuk melindungi keselamatan pekerja dengan memenuhi standar kesehatan kerja;
- c. Kewajiban memberi surat keterangan pada saat hubungan kerja berakhir;
- d. Kewajiban untuk memberlakukan sama terhadap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik;
- e. Kewajiban membayar upah dan sistem pengupahan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya;
- f. Kewajiban memberikan hak-hak kepada karyawan yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu, tidak lebih rendah baik kualitas maupun kuantitas dari Peraturan Perusahaan

atau perjanjian kerja bersama;

- g. Kewajiban lainnya yaitu Memberikan jaminan sosial tenaga kerja, membayar ganti kerugian kepada pekerja apabila dengan sengaja ataupun lalai membayar hak upah pekerja, memberi upah penuh dan waktu istirahat kepada pekerja perempuan yang cuti hamil dan melahirkan, serta keguguran kandungan, memberikan istirahat pada hari pertama dan kedua kepada pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha.

5.1.3. Perjanjian kerja waktu tertentu karyawan kontrak di PT Etos Indonusa, telah berlangsung dan diperpanjang tanpa terputus dan dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan tetap, yang sejenis dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tetap, maka tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sehingga perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Selain hal itu, karena karyawan kontrak masih mendapatkan hak-haknya lebih rendah dari kesepakatan kerja bersama yang berlaku, berdasarkan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, maka karyawan kontrak tersebut berhak mendapatkan hak-haknya sebagaimana karyawan tetap yang diatur dalam Peraturan Perusahaan.

5.2. SARAN

Dari hasil penelitian ini, saran penulis adalah sebagai berikut:

- 5.2.1** Perlu diadakan sosialisasi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu oleh Departemen terkait kepada para pelaku usaha di Indonesia, khususnya pengusaha sebagai pemberi kerja, agar mengetahui hak

dan kewajibannya, serta dapat menerapkan ketentuan dan batasan suatu perjanjian kerja yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

- 5.2.2** Untuk melindungi pekerja dan demi kepastian hukum, dalam ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu, perlu dibatasi jangka waktu paling pendek atau minimal yang dapat diberlakukan terhadap ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu.
- 5.2.3** Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Etos Indonusa yang tidak sesuai dengan perundang-undangan, agar diberikan hak-hak karyawan kontrak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yaitu dipersamakan dengan hak-hak yang diperoleh karyawan tetap.
- 5.2.4** Selain kewajiban perusahaan, kewajiban karyawan yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu dibuat sejelas dan serinci mungkin, sehingga terdapat kepastian hukum hubungan kerja yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.
- 5.2.5** Untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang terus menerus diperpanjang di PT Etos Indonusa, mengingat jenis dan jangka waktu yang sudah berlangsung melebihi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hendaknya diselesaikan dengan cara diberikan hak-haknya sesuai undang-undang, yaitu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang mempunyai hubungan kerja tetap dengan status karyawan tetap.
- 5.2.6** Perlu diberikan sanksi yang jelas dan tegas terhadap pengusaha yang tidak bersedia melaksanakan ketentuan perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagai akibat hukum dari pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat pengusaha tersebut.

Daftar Pustaka

Buku :

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- , dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Rachmad Budiono, Abdul, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995
- Satrio, J., *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*, Cet.3 Bandung: Alumni, 1999
- Setiawan, R., *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Cet. IV, Bandung: Bina cipta, 1987
- Subekti, R., *Aneka Perjanjian*, Cet.x, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995
- Subekti, R., *Hukum Perjanjian*, Cet. 18, Jakarta: Intermasa, 2001
- Sudjana Egi, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Jakarta: Ranaisan, 2005.
- Widodo, Hartono. dan Jidiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, cet. 2, Jakarta: Rajawali, 1992

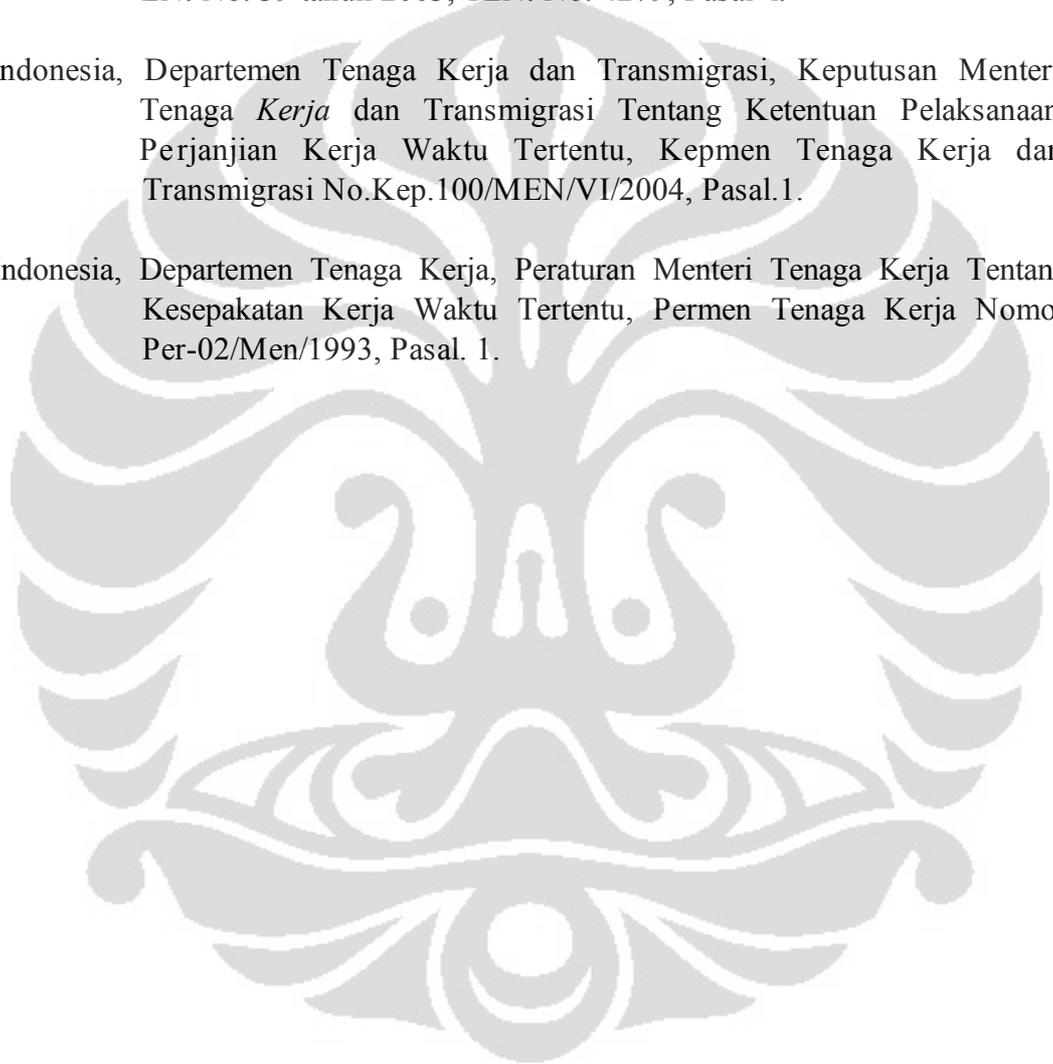
Peraturan :

Burgerlijk Wetboek (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata), diterjemahkan oleh R Subekti & R. Tjipto Sudibyo, Cet. 29, Jakarta: Pradnya Paramitha, 2000.

Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No, 13 Tahun 2003*, LN. No. 39 tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 1.

Indonesia, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.100/MEN/VI/2004, Pasal.1.

Indonesia, Departemen Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, Permen Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1993, Pasal. 1.



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

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

Mengingat :

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

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

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

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

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

BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

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

Pasal 3

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

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

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

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

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

Pasal 6

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

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

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

Pasal 8

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

BAB V PELATIHAN KERJA

Pasal 9

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

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bi-dang tugasnya.

Pasal 13

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

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

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

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masya rakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

- (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 17

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

Pasal 18

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

Pasal 19

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

Pasal 20

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

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.

- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

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

Pasal 24

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

Pasal 25

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

Pasal 26

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

Pasal 27

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

Pasal 28

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

Pasal 29

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

Pasal 30

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

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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

Pasal 32

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

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Pasal 34

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

Pasal 35

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

Pasal 36

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

- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

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

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

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

Pasal 40

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

Pasal 41

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

BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

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

Pasal 43

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan :
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 44

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

Pasal 45

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

Pasal 46

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

Pasal 47

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

Pasal 48

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

Pasal 49

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

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

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

Pasal 51

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

Pasal 52

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

Pasal 53

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

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

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

Pasal 56

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

Pasal 57

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

Pasal 58

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

Pasal 59

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

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

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

Pasal 60

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

Pasal 61

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

Pasal 62

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

Pasal 63

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

Pasal 64

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

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (2) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (6) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (7) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (8) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

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

BAB X
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN
KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Penyandang Cacat

Pasal 67

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

Paragraf 2
Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

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

Pasal 70

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

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan

- c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

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

Pasal 73

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

Pasal 74

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

Pasal 75

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

Paragraf 3 Perempuan

Pasal 76

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

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

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

Pasal 78

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

Pasal 79

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

Pasal 80

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

Pasal 81

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

Pasal 82

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

Pasal 83

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

Pasal 84

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

Pasal 85

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

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

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

Pasal 87

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

Bagian Kedua Pengupahan.

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;

- b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

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

Pasal 90

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

Pasal 91

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

Pasal 92

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

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

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

Pasal 94

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

Pasal 95

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

Pasal 96

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

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

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

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

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

Pasal 100

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

Pasal 101

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

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 102

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

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

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

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

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

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 105

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

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 106

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

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

Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 107

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

Bagian Keenam Peraturan Perusahaan

Pasal 108

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

Pasal 109

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

Pasal 110

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

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan meng hendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

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

Pasal 113

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

Pasal 114

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

Pasal 115

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

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa

Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Pasal 117

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

Pasal 118

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

Pasal 119

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

Pasal 120

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 121

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

Pasal 122

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

Pasal 123

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.

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

Pasal 124

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

Pasal 125

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

Pasal 126

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

Pasal 127

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

Pasal 128

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

Pasal 129

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

Pasal 130

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/ serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

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

Pasal 132

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

Pasal 133

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

Pasal 134

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

Pasal 135

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

Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

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

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 137

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

Pasal 138

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

Pasal 139

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

Pasal 140

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

Pasal 141

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

Pasal 142

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

Pasal 143

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

Pasal 144

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

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

Pasal 145

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

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

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

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

Pasal 147

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

Pasal 148

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

Pasal 149

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila :
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

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

Pasal 151

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

Pasal 152

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

Pasal 153

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

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

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

Pasal 155

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

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

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

Pasal 157

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

Pasal 158

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

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

Pasal 159

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

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

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

Pasal 162

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak me-wakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa pene-tapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

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

Pasal 164

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

Pasal 165

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

Pasal 166

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

Pasal 167

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

Pasal 168

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

Pasal 169

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

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pasal 171

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

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas)

bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

BAB XIII PEMBINAAN

Pasal 173

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

Pasal 174

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

Pasal 175

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

BAB XIV PENGAWASAN

Pasal 176

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

Pasal 177

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

Pasal 178

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

Pasal 179

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

Pasal 180

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

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

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

BAB XV PENYIDIKAN

Pasal 182

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

BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama Ketentuan Pidana

Pasal 183

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

Pasal 184

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

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143,

dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

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

Pasal 186

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

Pasal 187

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

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

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

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 190

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

- h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

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

BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang undang ini, maka :

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003
SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,
ttd
BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39



PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Peraturan perundang-undangan tersebut adalah :

- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1887 No. 8);
- Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
- Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
- Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
- Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
- Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);

- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan
- Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan Undang-undang yang baru. Ketentuan-ketentuan yang masih relevan dari peraturan perundang-undangan yang lama ditampung dalam Undang-undang ini. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkannya peraturan baru sebagai pengganti.

Undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu :

- Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
- Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
- Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan
- Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut.

Undang-undang ini antara lain memuat :

- Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
- Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.

- Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
- Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pasal 3

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Pasal 4

Huruf a

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Huruf b

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Pasal 5

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 7

Ayat (1)

Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Huruf b

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat (1)

Informasi ketenagakerjaan dikumpulkan dan diolah sesuai dengan maksud disusunnya perencanaan tenaga kerja nasional, perencanaan tenaga kerja daerah provinsi atau kabupaten/kota.

Ayat (2)

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan. Pengertian swasta mencakup perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/ kota.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 9

Yang dimaksud dengan peningkatan kesejahteraan dalam pasal ini adalah kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja melalui pelatihan kerja.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Penetapan standar kompetensi kerja dilakukan oleh Menteri dengan mengikutsertakan sektor terkait.

Ayat (3)

Jenjang pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (1)

Pengguna tenaga kerja terampil adalah pengusaha, oleh karena itu pengusaha bertanggung jawab mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi pekerjanya.

Ayat (2)

Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha karena perusahaan yang akan memperoleh manfaat hasil kompetensi pekerja/buruh.

Ayat (3)

Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Pasal 13

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pelatihan kerja swasta juga termasuk pelatihan kerja perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Pendaftaran kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah dimaksudkan untuk mendapatkan informasi sehingga hasil pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan dapat berdayaguna dan berhasilguna secara optimal.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Ayat (1)

Sistem pelatihan kerja nasional adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai unsur pelatihan kerja yang antara lain meliputi peserta, biaya, sarana, dan prasarana, tenaga kepelatihan, program dan metode, serta lulusan. Dengan adanya sistem pelatihan kerja nasional, semua unsur dan sumber daya pelatihan kerja nasional yang tersebar di instansi pemerintah, swasta, dan perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transpor, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.

Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemagang sebagai pekerja/buruh bila memenuhi persyaratan.

Kewajiban peserta pemagangan antara lain menaati perjanjian pemagangan, mengikuti tata tertib program pemagangan, dan mengikuti tata tertib perusahaan.

Adapun kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Jangka waktu pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan.

Ayat (3)

Dengan status sebagai pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 23

Sertifikasi dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang dibentuk dan/atau diakreditasi oleh pemerintah bila programnya bersifat umum, atau dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan bila programnya bersifat khusus.

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan kepentingan perusahaan dalam ayat ini adalah agar terjamin tersedianya tenaga terampil dan ahli pada tingkat kompetensi tertentu seperti juru las spesialis dalam air.

Yang dimaksud dengan kepentingan masyarakat misalnya untuk membuka kesempatan bagi masyarakat memanfaatkan industri yang bersifat spesifik seperti teknologi budidaya tanaman dengan kultur jaringan.

Yang dimaksud dengan kepentingan negara misalnya untuk menghemat devisa negara, maka perusahaan diharuskan melaksanakan program pemagangan seperti keahlian membuat alat-alat pertanian modern.

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini

diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah.

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Sebelum undang-undang mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diundangkan maka segala peraturan perundangan yang mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri tetap berlaku.

Pasal 35

Ayat (1)

Yang dimaksud pemberi kerja adalah pemberi kerja di dalam negeri.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Ayat (1)

Huruf a

Penetapan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Huruf b

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Karena upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.

Pasal 42

Ayat (1)

Perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 43

Ayat (1)

Rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA).

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan badan internasional dalam ayat ini adalah badan-badan internasional yang tidak mencari keuntungan seperti lembaga yang bernaung di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) antara lain ILO, WHO, atau UNICEF.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 44

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja warga negara asing antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 45

Ayat (1)

Huruf a

Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

Huruf b

Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih di luar negeri.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Ayat (1)

Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Ayat (1)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Ayat (2)

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan perjanjian kerja laut.

Pasal 52

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 53

Cukup jelas

Pasal 54

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Cukup jelas

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Cukup jelas

Pasal 59

Ayat (1)

Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Pasal 60

Ayat (1)

Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 61

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Yang dimaksud hak-hak yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 62

Cukup jelas

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Cukup jelas

Pasal 65

Cukup jelas

Pasal 66

Ayat (1)

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/ buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 67

Ayat (1)

Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 68

Cukup jelas

Pasal 69

Cukup jelas

Pasal 70
Cukup jelas

Pasal 71

Ayat (1)

Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 72

Cukup jelas

Pasal 73

Cukup jelas

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75

Ayat (1)

Penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait.

Anak yang bekerja di luar hubungan kerja misalnya anak penyemir sepatu atau anak penjual koran.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 76

Ayat (1)

Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ayat ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat ini dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 77

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 78

Ayat (1)

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak

yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 79

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Selama menjalankan istirahat panjang, pekerja/buruh diberi uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun kedelapan sebesar $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji dan bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 80

Yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Pasal 81

Cukup jelas

Pasal 82

Ayat (1)

Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 83

Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 84

Cukup jelas

Pasal 85

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 86

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 87

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 88

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 89

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam ayat ini ialah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup layak tersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Pasal 90

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 91

Cukup jelas

Pasal 92

Ayat (1)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2)

Peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 93

Ayat (1)

Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud pekerja/buruh sakit ialah sakit menurut keterangan dokter.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban terhadap negara adalah melaksanakan kewajiban negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila :

- a. negara tidak melakukan pembayaran; atau
- b. negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Huruf e

Yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf i

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 94

Yang dimaksud dengan tunjangan tetap dalam pasal ini adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Pasal 95

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

Pasal 96

Cukup jelas

Pasal 97

Cukup jelas

Pasal 98

Cukup jelas

Pasal 99

Cukup jelas

Pasal 100

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 101

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan usaha-usaha produktif di perusahaan adalah kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar upah.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 102

Cukup jelas

Pasal 103

Cukup jelas

Pasal 104

Ayat (1)

Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 105

Cukup jelas

Pasal 106

Ayat (1)

Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 107

Cukup jelas

Pasal 108

Cukup jelas

Pasal 109

Cukup jelas

Pasal 110

Cukup jelas

Pasal 111

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 112

Cukup jelas

Pasal 113

Cukup jelas

Pasal 114

Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh.

Pasal 115

Cukup jelas

Pasal 116

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Ayat (3)

Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 117

Penyelesaian melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 118

Cukup jelas

Pasal 119

Cukup jelas

Pasal 120

Cukup jelas

Pasal 121

Cukup jelas

Pasal 122

Cukup jelas

Pasal 123

Cukup jelas

Pasal 124

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 125

Cukup jelas

Pasal 126

Cukup jelas

Pasal 127

Cukup jelas

Pasal 128

Cukup jelas

Pasal 129

Cukup jelas

Pasal 130

Cukup jelas

Pasal 131

Cukup jelas

Pasal 132

Cukup jelas

Pasal 133

Cukup jelas

Pasal 134
Cukup jelas
Pasal 135
Cukup jelas
Pasal 136
Cukup jelas
Pasal 137

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Pasal 138
Cukup jelas
Pasal 139

- Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.
- Yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Pasal 140
Ayat (1)
Cukup jelas
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas
Huruf b

Tempat mogok kerja adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja.

Huruf c
Cukup jelas
Huruf d
Cukup jelas
Ayat (3)
Cukup jelas
Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 141
Cukup jelas
Pasal 142
Cukup jelas
Pasal 143

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara :

- a. menjatuhkan hukuman;
- b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau
- c. melakukan mutasi yang merugikan.

Ayat (2)
Cukup jelas
Pasal 144
Cukup jelas
Pasal 145

Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

Pasal 146

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Dalam hal penutupan perusahaan (*lock out*) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 147

Cukup jelas

Pasal 148

Cukup jelas

Pasal 149

Cukup jelas

Pasal 150

Cukup jelas

Pasal 151

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 152

Cukup jelas

Pasal 153

Cukup jelas

Pasal 154

Cukup jelas

Pasal 155

Cukup jelas

Pasal 156

Cukup jelas

Pasal 157

Cukup jelas

Pasal 158

Cukup jelas

Pasal 159

Cukup jelas

Pasal 160

Ayat (1)

Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah isteri/suami, anak atau orang yang sah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 161

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.

Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 162

Cukup jelas

Pasal 163

Cukup jelas

Pasal 164

Cukup jelas

Pasal 165

Cukup jelas

Pasal 166

Cukup jelas

Pasal 167

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Contoh dari ayat ini adalah :

- Misalnya uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja/buruh adalah Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp 6.000.000,00 (enam juta rupiah) serta dalam pengaturan program pensiun tersebut telah ditetapkan premi yang ditanggung oleh pengusaha 60% (enam puluh perseratus) dan oleh pekerja/buruh 40% (empat puluh perseratus), maka :
 - Perhitungan hasil dari premi yang sudah dibayar oleh pengusaha adalah : sebesar $60\% \times \text{Rp } 6.000.000,00 = \text{Rp } 3.600.000,00$
 - Besarnya santunan yang preminya dibayar oleh pekerja/ buruh adalah sebesar $40\% \times \text{Rp } 6.000.000,00 = \text{Rp } 2.400.000,00$
 - Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh Pengusaha sebesar Rp 10.000.000,00 dikurangi Rp 3.600.000,00 = Rp 6.400.000,00
 - Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah :
 - Rp 3.600.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha)
 - Rp 6.400.000,00 (berasal dari kekurangan pesangon yang harus di bayar oleh pengusaha)
 - Rp 2.400.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh)
-
-
- +
- Jumlah Rp12.400.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah)

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 168

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasar-kan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 169

Cukup jelas

Pasal 170

Cukup jelas

Pasal 171

Tenggang waktu 1 tahun dianggap merupakan waktu yang cukup layak untuk mengajukan gugatan.

Pasal 172

Cukup jelas

Pasal 173

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pembinaan dalam ayat ini adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang melakukan koordinasi dalam ayat ini adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 174

Cukup jelas

Pasal 175

Cukup jelas

Pasal 176

Yang dimaksudkan dengan independen dalam pasal ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Pasal 177

Cukup jelas

Pasal 178

Cukup jelas

Pasal 179

Cukup jelas

Pasal 180

Cukup jelas

Pasal 181

Cukup jelas

Pasal 182

Cukup jelas

Pasal 183

Cukup jelas

Pasal 184

Cukup jelas

Pasal 185

Cukup jelas

Pasal 186

Cukup jelas

Pasal 187

Cukup jelas

Pasal 188

Cukup jelas

Pasal 189

Cukup jelas

Pasal 190

Cukup jelas

Pasal 191

Yang dimaksud peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan dalam undang-undang ini adalah peraturan pelaksanaan dari berbagai undang-undang di bidang ketenagakerjaan baik yang sudah dicabut maupun yang masih berlaku. Dalam hal peraturan pelaksanaan belum dicabut atau diganti berdasarkan undang-undang ini, agar tidak terjadi kekosongan hukum, maka dalam Pasal ini tetap diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini.

Demikian pula, apabila terjadi suatu peristiwa atau kasus ketenagakerjaan sebelum undang-undang ini berlaku dan masih dalam proses penyelesaian pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka sesuai dengan asas legalitas, terhadap peristiwa atau kasus ketenagakerjaan tersebut diselesaikan berdasarkan peraturan pelaksanaan yang ada sebelum ditetapkannya undang-undang ini.

Pasal 192
Cukup jelas
Pasal 193
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4279

