

BAGUS SARNAWA

**HUKUM
KETENAGAKERJAAN**

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Penulis :

Bagus Sarnawa, S.H.,MHum

Disain isi dan cover :

Soeprijadi, S.Sos

ISBN : 979 – 98053 – 16 – 9

Diterbitkan oleh :

LABORATORIUM ILMU HUKUM

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Barat, Tamantirto, Kasihan, Bantul 55183

Telp. (0274) 387656 ext 124

Fax. (0274) 387646

PRAKATA

Pembangunan Nasional khususnya dibidang perekonomian tidak terlepas dari pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai arti penting bagi pencapaian kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara materiil. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dengan sarana hukum ketenagakerjaan mempunyai karakteristik khusus dalam hubungan pengusaha dan pekerja serta pemerintah.

Terbitnya Hukum ketenagakerjaan yaitu Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai upaya untuk menghapuskan sub ordinasi antara pengusaha dan pekerja. Sehingga hubungan ketenagakerjaan yang terjadi adalah keseimbangan dan kesetaraan antara pekerja dan pengusaha

Penyusunan buku ini sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif berkaitan dengan masalah hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh sebab itu, buku ini disusun secara sistematis mulai dari sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan termasuk sejarah terbitnya Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 kemudian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang

meliputi sebelum, selama dan sesudah hubungan kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian buku ini sangat penting untuk dibaca para pengambil kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan, para pengusaha, para pekerja maupun mahasiswa yang berminat dalam bidang ketenagakerjaan serta masyarakat luas.

Buku ini tentu masih sangat jauh dari sempurna oleh sebab itu sumbang saran dan tegur sapa dari para pembaca sangat penulis nantikan guna semakin sempurnanya buku Hukum Ketenagakerjaan ini.

Penulis

DAFTAR ISI

Prakata --- iii

Daftar Isi --- v

Daftar Tabel --- ix

Daftar Gambar --- x

BAB I SEJARAH DAN PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN --- 1

A. Lahirnya Undang Undang Nomor 13 tahun
2003 --- 1

B. Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan
--- 11

1. Masa Sebelum Proklamasi Kemerdekaan
17 Agustus 1945 --- 11

2. Masa Sesudah Proklamasi Kemerdekaan 17
Agustus 1945 --- 15

Latihan Soal --- 20

BAB II BEBERAPA ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN --- 25

A. Pengertian --- 25

B. Hakekat --- 29

- C. Sifat --- 30
- D. Para Pihak --- 31
 - 1. Tenaga Kerja --- 31
 - 2. Pengusaha --- 46
 - 3. Serikat Pekerja --- 49
 - 4. Asosiasi Pengusaha --- 54
 - 5. Pemerintah --- 54
- E. Hak dan Kewajiban Para Pihak --- 54
- Latihan Soal --- 59

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA --- 61

- A. Latar Belakang --- 61
- B. Pengertian --- 61
- C. Jenis dan Macam --- 62
- D. Manfaat --- 63
- Latihan Soal --- 66

BAB IV SEBELUM HUBUNGAN KERJA --- 67

- A. Pelatihan --- 67
- B. Pemagangan --- 69
- C. Penempatan --- 69
- D. Perluasan --- 71
- E. Tenaga Kerja Asing --- 72

Latihan Soal --- 75

BAB V SELAMA HUBUNGAN KERJA --- 77

- A. Hubungan Kerja --- 77
 - B. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu --- 79
 - C. Pekerja Anak --- 86
 - D. Pekerja Perempuan --- 89
 - E. Waktu Kerja --- 89
 - F. Keselamatan dan Kesehatan Kerja --- 93
 - G. Pengupahan --- 94
 - H. Kesejahteraan --- 101
 - I. Hubungan Industrial --- 102
 - J. Mogok Kerja --- 115
 - K. Penutupan Perusahaan --- 119
- Latihan Soal --- 123

BAB VI SESUDAH HUBUNGAN KERJA --- 125

- A. Pemutusan Hubungan Kerja --- 125
 - B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja --- 143
 - 1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja --- 144
 - 2. Kepesertaan --- 149
- Latihan Soal --- 176

BAB VII PENYELESIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL --- 177

A. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial --- 179

1. Penyelesaian melalui Bipatrit --- 179
2. Penyelesaian melalui Mediasi --- 181
3. Penyelesaian melalui Konsiliasi --- 185
4. Penyelesaian melalui Arbitrase --- 191

B. Pengadilan Hubungan Industrial --- 205

C. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan
Hubungan industrial --- 215

Latihan Soal --- 232

DAFTAR PUSTAKA --- 233

GLOSARIUM --- 235

DAFTAR TABEL

- Tabel 1 Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia tahun 2005
– 2009 --- 36
- Tabel 2 Penduduk Usia Kerja di Indonesia menurut
Pendidikan dan Daerah tahun 2008 --- 40
- Tabel 3 Angkatan Kerja di Indonesia menurut Propinsi dan
Daerah Pedesaan dan Perkotaan tahun 2008 --- 41
- Tabel 4 Penduduk yang bekerja di Indonesia menurut Jam
Kerja Tahun 2008 --- 43
- Tabel 5 Setengah Penganggur di Indonesia menurut Golongan
Umur dan Terpaksa – sukarela --- 44
- Tabel 6 Penganggur Terbuka di Indonesia menurut Kategori
dan Daerah --- 45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Konsep Ketenagakerjaan --- 39

BAB I
SEJARAH DAN PERKEMBANGAN HUKUM
KETENAGAKERJAAN

A. Lahirnya Undang Undang Nomor 13/2003

Pembangunan nasional sebagai amanat Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global dengan membuka akseptabilitas yang sama terhadap setiap warga negara.

Pembangunan perekonomian akan melibatkan beberapa pihak, salah satunya adalah tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan di negara kita didasarkan pada ketentuan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 ini

dapat dikatakan sebagai pengganti Undang Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dengan beberapa penyempurnaan. Seharusnya Undang Undang Nomor 25 tahun 1997 dilaksanakan mulai tanggal 1 Oktober 1988 namun urung dilaksanakan sebagai akibat adanya resistensi dari sekelompok pekerja. Akibatnya undang undang ini ditunda selama dua tahun melalui Undang Undang Nomor 11 tahun 1988. Setelah dua tahun ditunda, pekerja tetap melakukan resistensi terhadap keberlakuan Undang Undang Nomor 25 tahun 1997 tersebut bahkan menuntut untuk melakukan pencabutan. Hal ini mengakibatkan pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 3 tahun 2000 untuk mengakomodasikan keinginan para pekerja tersebut, sambil mempersiapkan Rancangan Undang Undang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang Undang Nomor 25 tahun 1997 tersebut¹.

Undang Undang Nomor 25 tahun 1997 tersebut pada dasarnya dipersiapkan dan dibahas dalam suasana emosional masyarakat di dalam dan di luar negeri yang mengharapkan adanya perubahan yang fundamental terhadap pengaturan ketenagakerjaan melalui Undang Undang Ketenagakerjaan.

¹ Payaman J Simanjuntak, 2003, *Undang Undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: 9

Payaman Simanjuntak² memberikan beberapa catatan penting tentang Undang Undang nomor 25 tahun 1997 tersebut, antara lain :

- a. Selama beberapa tahun sebelum pembahasan Rancangan Undang Undang Ketenagakerjaan bahkan sampai saat ini telah berkembang persepsi dalam masyarakat bahwa pekerja Indonesia kurang terlindungi, perangkat peraturan perundang-undangan Indonesia kurang menjamin perlindungan, bahwa pekerja Indonesia selalu menjadi pihak yang dikalahkan atau dirugikan manakala terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja termasuk dalam masalah pemutusan hubungan kerja,
- b. Terdapat kekeliruan pemahaman dan persepsi sekelompok masyarakat mengenai beberapa pasal dalam rancangan Undang Undang Ketenagakerjaan terutama mengenai masalah Pemutusan Hubungan Kerja, seolah-olah pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Rancangan Undang Undang Ketenagakerjaan lebih gampang dari pada keharusan minta izin Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Undang Undang Nomor 12 tahun 1964. Akibat kekeliruan persepsi tersebut, beberapa kelompok masyarakat baik di dalam maupun di

² Ibid, h. 9-11

luar negeri sempat berupaya untuk menggagalkan pembahasan Rancangan Undang Undang Ketenagakerjaan tersebut. Oleh sebab itu, pembuat Undang Undang Keetenagakerjaan cenderung untuk mengakomodasikan tuntutan kelompok masyarakat tersebut.

- c. Timbul kesan dalam masyarakat di dalam dan di luar negeri, bahwa pekerja di Indonesia kurang mendapatkan kebebasan berorganisasi dan berunding dengan pengusaha terutama karena campur tangan polisi dan militer. Banyak organisasi pekerja di luar negeri yang menyampaikan protes atas campur tangan pemerintah dan militer Indonesia atas perkembangan serikat pekerja di Indonesia. Oleh sebab itu pembuat Undang Undang Ketenagakerjaan cenderung memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para pekerja untuk membentuk serikat pekerja,
- d. Berkembang kesan dalam masyarakat bahwa pengusaha kurang mematuhi ketentuan yang terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan karena sanksi yang terlalu ringan yaitu pidana kurungan maksimum 3 bulan atau denda hanya Rp. 100.000,-. Undang Undang Ketenagakerjaan yang baru memuat cukup banyak sanksi mulai dari sanksi

administratif sampai pada sanksi pidana kurungan maksimum 4 tahun dan/atau denda Rp. 400.000.000,-

- e. Pemerintah mempunyai ambisi besar menghasilkan satu undang undang baru. Undang undang baru sekaligus mencabut enam ordonansi dan delapan undang undang lama. Disisi lain, Undang Undang Ketenagakerjaan ini hanya dibahas dalam waktu yang sangat singkat yaitu mulai dari pertengahan Juni sampai dengan pertengahan September 1997 atau hanya dalam waktu tiga bulan. Dengan sempitnya waktu pembahasan dan banyaknya materi pembahasan, dapat dipahami bila secara substansif dan teknis terdapat beberapa ketidaksempurnaan daalam Undang Undaang Nomor 25 tahun 1997.

Intervensi pemerintah dalam hubungan ketenagakerjaan yang dilakukan dengan menerbitkan berbagai peraturan perundang-undangan khususnya Undang Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak terlepas dari sejarah hukum ketenagakerjaan itu sendiri di Negara kita. Pada awalnya hukum ketenagakerjaan di negara kita bersifat privat, sebagaimana diatur antara lain dalam Buku III Bab 7A Pasal 1601, 1602 dan 1603 Kitab Undang Undang Hukum Perdata. Dengan demikian pola hubungan kerja antara pekerja dan

pengusaha diserahkan kepada para pihak saja. Dalam kondisi demikian sangat mungkin terjadinya hubungan yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja, mengingat pengusaha mempunyai *bargaining power*, pengusaha lebih kuat secara ekonomi dapat memaksakan kehendaknya kepada para pekerja. Sebagai contoh terbitnya *Agrarische Wet* pada tahun 1870 yang memungkinkan orang asing untuk mempunyai tanah pertanian seluas-luasnya dan untuk menggarap tanah pertanian itu maka orang-orang bumiputeralah yang harus melaksanakan, apabila orang-orang bumiputera tidak mau melaksanakan tugas tersebut mereka akan dikenakan sanksi berupa kurungan atau denda, sanksi ini dikenal dengan *poenale sanctie*. Dalam perkembangan selanjutnya, hubungan kerja tidak diserahkan kepada para pihak saja namun ada intervensi atau campur tangan dari aparat pemerintah, sehingga aparat pemerintah turut campur tangan dalam hal penetapan upah minimum, atau ketika pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja maka pengusaha harus berhubungan dengan pemerintah, tidak bisa dilakukan secara sepihak, sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila dilihat Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa tujuan negara antara lain

melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tanah tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka dapat dikatakan bahwa Indonesia adalah negara kesejahteraan atau *welfare state*. Ciri pokok dalam negara kesejahteraan adalah campur tangan atau intervensi negara atau pemerintah terhadap semua aspek kehidupan masyarakat mulai dari anggota masyarakat lahir sampai meninggal dunia akan senantiasa berhubungan dan berkaitan erat dengan pemerintah dan negara. Termasuk dalam aspek hubungan ketenagakerjaan.

Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, proses campur tangan ini, inilah wujud dari upaya perlindungan pemerintah terhadap pekerja. Sehingga perlindungan baik kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) informal maupun pekerja formal harus dioptimalkan dengan semangat penghapusan perbudakan serta perlakuan pekerja sebagai manusia dan bukan barang yang diperjualbelikan tanpa adanya jaminan hak-hak bagi pekerja. Secara empiris sebagaimana data Kedutaan Besar Republik Indonesia di Kuala Lumpur, pada tahun 2009 ini tercatat sebanyak 211 TKI yang gajinya tidak dibayarkan, 114 TKI yang mengalami

penyiksaan, 53 TKI yang mengalami pelecehan seksual. Secara kuantitatif, angka-angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah pada tahun 2008. Catatan lain tentang suramnya perlindungan TKI adalah dari 16 negara penerima TKI pada tahun 2006, Indonesia baru menandatangani *Memorandum of Understanding* dengan lima negara yaitu Kuwait, Korea, Malaysia, Taiwan dan Yordania. Bandingkan dengan Filipina yang pada tahun 2004 sudah menandatangani perjanjian dengan dua belas negara termasuk negara-negara maju guna memberikan perlindungan bagi pekerja migrannya. Setali dengan nasib para TKI, para tenaga kerja formal di dalam negeri pun masih jauh dari perlindungan pemerintah. Beberapa catatan tentang suramnya perlindungan pemerintah terhadap pekerja, sebagaimana terlihat dari nasib rumitnya pembayaran pesangon 25.000 karyawan texmaco, nasib ratusan pekerja dari dua perusahaan PT Mc Dermott dan PT Singacom yang juga belum menerima uang pesangon, setali dengan perusahaan-perusahaan diatas adalah nasib 300 pekerja PT BDB yang kesulitan mendapatkan uang pesangon, kemudian nasib ribuan pekerja plywood yang sudah dua bulan belum menerima gaji, juga nasib 90 pekerja baik wartawan maupun karyawan Surat Kabar Berita Buana karena belum dibayarkannya gaji mereka.

Terbitnya Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan dan problematika perlindungan pekerja serta para TKI. Namun demikian menurut Aloysius Uwiyono, Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 masih mengandung beberapa kelemahan sebagai berikut³ :

1. Perjanjian Kerja Waktu tertentu. Di satu sisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu yang berarti tidak mempersoalkan apakah pekerjaan itu bersifat tetap atau tidak. Di lain pihak, ada pasal lain dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 ini yang melarang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan apabila ketentuan terakhir ini dilanggar, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut akan berubah secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketidakpastian hukum dalam masalah ini menjadi persoalan yang sering muncul ke permukaan karenapihak pengusaha cenderung untuk mempekerjakan pekerjanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan pekerja lebih memilih

³ Aloysius Uwiyono, 2006, *Refleksi Masalah Hukum Perburuhan tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan tahun 2006*, Jakarta: Universitas Indonesia

perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena lebih menjamin *job security*. Kenyataan ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja tetap untuk kemudian direkrut kembali dengan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak). Dalam situasi demikian, pekerja tidak ada pilihan lain kecuali menerima tawaran itu.

2. *Outsourcing*. Sejak diundangkannya Undang undang Nomor 13 tahun 2003, *outsourcing* pekerja menjadi menjamur. Hal ini disebabkan pengusaha dalam rangka efisiensi merasa aman jika buruh yang di *outsource* adalah buruhnya perusahaan jasa pekerja. Sehingga yang bertanggung jawab terhadap buruh *outsource* tadi adalah perusahaan jasa pekerja. Perusahaan-perusahaan ini merasa di *back up* oleh pasal 6 ayat 2 a yang menyatakan bahwa antara perusahaan jasa pekerja harus ada hubungan kerja dengan buruh yang ditempatkan pada perusahaan pengguna. Di lain pihak, buruh yang di *outsource* juga merasa di *back up* oleh pasal 1 butir 15 yang menyatakan bahwa hubungan kerjanya bukan dengan perusahaan jasa pekerja melainkan dengan perusahaan pengguna. Hal ini disebabkan unsur adanya upah, pekerjaan, dan perintah hanya ada dalam hubungannya dengan perusahaan

pengguna bukan dengan perusahaan jasa pekerja. Kedua pasal ini juga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengusaha dan buruh apalagi outsourcing pekerja pada saat ini lagi ngetren. Banyak perusahaan memutuskan hubungan kerjanya dengan buruhnya untuk selanjutnya direkrut kembali melalui perusahaan jasa pekerja (*outsourcing* pekerja). Hal ini berarti bahwa melalui pasal 6 ayat 2 a Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Pemerintah melagalkan bukan sekedar perbudakan modern melainkan juga termasuk *human-trafficking*. Suatu pelanggaran hak asasi manusia.

B. Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan dapat dibagi dalam beberapa periode. Adapun periodisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Masa Sebelum Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945

Perbudakan merupakan hubungan kerja yang pernah terjadi dalam kehidupan sejarah bangsa Indonesia.

Dalam perbudakan terdapat unsur pemberi kerja dan penerima atau pelaksana kerja. Perbudakan yaitu suatu keadaan dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah perintah pihak yang lain yaitu pemilik budak. Seseorang budak tidak memiliki hak apapun dalam hubungan kerja bahkan juga tidak memiliki hak atas kehidupannya. Kewajiban budak yaitu melaksanakan semua perintah kerja yang diberikan pemilik budak. Para pemilik budak yaitu satu-satunya pihak yang memiliki hak untuk mengattur dan memberi kerja serta hak lainnya atas budak yang dimilikinya.⁴

Hukum perburuhan/perbudakan yang ada pada masa ini adalah hukum perburuhan asli Indonesia, dengan demikian disebut dengan hukum perburuhan adat, dan hukum perburuhan yang dibuat oleh pemerintah Hindia-Belanda. Hukum perburuhan adat, sebagaimana hukum adat bidang-bidang lainnya, merupakan hukum tidak tertulis. Sebaliknya, hukum perburuhan yang dibuat

⁴ Maimun.,2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, hlm 1.

pemerintahan Hindia-Belanda sebagian besar merupakan hukum yang tertulis.⁵

Pemerintah Hindia-Belanda mulai mengatur masalah perbudakan pada tahun 1817 yaitu dengan melarang memasukkan budak ke pulau Jawa untuk membatasi bertambahnya budak. Setelah tahun-tahun tersebut pemerintah Hindia-Belanda berturut-turut mengeluarkan peraturan-peraturan untuk meringankan beban para budak.

Pada tahun 1854 pemerintah Hindia-Belanda mengeluarkan *Regeringsreglement* (RR) yang menetapkan penghapusan perbudakan. Pasal 115 RR tersebut menetapkan bahwa paling lambat tanggal 1 Januari 1860, perbudakan seluruh Hindia-Belanda dihapus.⁶

Selain perbudakan, sejarah ketenagakerjaan di Indonesia diwarnai pula dengan lembaga perhambaan dan lembaga peruluran, serta kerja rodi dan punale sanksi. Penghambaan (*pandelingschap*) adalah peristiwa dimana seseorang menjamin sejumlah uang dengan cara

⁵ Abdul Rahmat Budiono, 1999, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm 18-19.

⁶ Maimun, *op cit*, hlm 2

menggadaikan dirinya sendiri atau orang lain yang berada di bawah kekuasaannya (biasanya anaknya) untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah orang yang meminjamkan uang tersebut hingga hutangnya lunas. Pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan orang yang meminjamkan uang ini dapat dijadikan cara untuk melunasi hutang atau bisa juga hanya untuk sekedar membayar hutang.

Kerja rodi adalah melakukan pekerjaan untuk kepentingan bersama dalam suatu kesatuan desa, suku atau kerajaan atau untuk kepentingan raja. Pekerjaan yang pada awalnya merupakan kerja bersama untuk kepentingan bersama (gotong royong) dalam perkembangannya berubah menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang atau pihak lain dengan tanpa upah. Pemerintah Hindia-Belanda memafaatkan kerja rodi untuk kepentingan membuat pabrik, benteng, jalan, dan kepentingan pegawai pemerintahan. Misalnya, Heandrick William Deandels, Gubernur Jenderal Hindia-Belanda tahun 1807-1811, memanfaatkan kerja rodi untuk membuat jalan dari Anyer sampai Panarukan.

Pada zaman penjajahan Jepang kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sangat memilukan. Banyak

rakyat yang disuruh kerja paksa (*romusho*) untuk membangun jalan, jembatan, badar udara, dan kepentingan pemerintah penduduk lain dengan tanpa upah. Para pekerja atau buruh diberi sanksi fisik yang keras bila lamban atau kurang baik dalam bekerja sementara makanan yang diberikan tidak memadai.⁷

2. Masa Setelah Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945

Dilihat dari segi arah yang mendasarinya, ada perbedaan yang mendasar antara hukum perburuhan sebelum dan sesudah kemerdekaan. Kalau sebelum kemerdekaan arah hukum perburuhan banyak diwarnai oleh politik hukum pemerintah Hindia-Belanda, yang pada kenyataannya merupakan pemerintah kolonial, maka setelah kemerdekaan arah yang mendasarinya jelas, yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini dapat kita lihat dalam pasal 27 ayat (2) yang berbunyi, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

⁷ Maimun., *op cit*, hlm 4-5

Di samping itu dalam pasal 33 ditegaskan sebagai berikut:

- 1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan.
- 2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
- 3) Bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.⁸

Pada awal berdirinya negara Republik Indonesia, ketenagakerjaan belum merupakan masalah yang serius yang harus segera ditangani. Hal ini karena selain seluruh rakyat masih sibuk dengan perjuangan mempertahankan kemerdekaan. Setelah mendapat pengakuan kedaulatan oleh pemerintah Belanda lewat Konferensi Meja Bundar, perhatian rakyat terutama pekerja atau buruh mulai beralih ke masalah sosial ekonomi. Sehingga tahun 1951, dalam bidang

⁸Abdul Rahmat Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999, hlm 20.

ketenagakerjaan baru diundangkan satu undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang bertitel Undang-Undang Kerja.

Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 memuat aturan- aturan dasar tentang pekerjaan yang boleh dilakukan anak, orang muda, dan wanita, aturan tentang waktu kerja, waktu istirahat, dan tempat kerja. Undang-Undang ini hanya berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan pekerja atau buruh dan tidak berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan siswa atau murid magang yang bersifat pendidikan, orang yang mendorong pekerjaan di perusahaan dan nara pidana yang dipekerjakan.⁹

Sebelum tahun 1951, apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka akan diselesaikan oleh pihak yang berselisih sendiri yaitu pekerja dan pengusaha, campur tangan dari pegawai Kementerian Perburuhan akan dilakukan apabila dianggap perlu berdasarkan intruksi Menteri Tenaga Kerja (Menteri Perburuhan saat itu). Untuk mengantisipasi keadaan ketenagakerjaan yang tidak kondusif tersebut, pemerintah mengeluarkan

⁹ Maimun., *loc cit*, hlm 5

Peraturan Penyelesaian Pertikaian Peburuhan di tingkat pusat dan daerah. Setelah peraturan tersebut di bentuk, keadaan malah tidak tambah baik karena peraturan tersebut tidak dapat menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang timbul di bidang ketenagakerjaan. Sehingga pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951. Undang-undang tersebut memberikan aturan-aturan baru tentang penyelesaian perselisihan perburuhan dan memberikan tugas kepada pemerintah membentuk Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di tingkat pusat (P4P) dan tingkat daerah (P4D).¹⁰

Pada tahun 1969 pemerintah orde baru mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur tentang pokok-pokok yang dijadikan kebijakan dalam mengatur ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ini dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja untuk mencegah dan

¹⁰ Maimun.,2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, hlm 7.

meminimalkan kecelakaan kerja yang selalu menimbulkan kerugian pada pihak pekerja atau buruh dan mewajibkan pengusaha untuk melakukan hal-hal yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja termasuk memberikan alat-alat keselamatan kerja secara cuma-cuma kepada pekerja atau buruh.

Untuk lebih memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, tahun 1977 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja (Astek). Dalam perkembangan lebih lanjut program asuransi tenaga kerja (Astek) diperbaiki dengan suatu program jaminan social yang lebih baik yang diatur dalam undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).¹¹

Dalam rangka reformasi ketenagakerjaan tersebut, pemerintah bersama DPR telah mengundangkan beberapa undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Undang-

¹¹ Maimun,, *op cit*, hlm 8

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Berkaitan dengan penerbitan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, Aloysius Uwiyono memberikan kemontar sebagai berikut¹² :

1. Undang Undang ini berparadigma konflik karena hanya memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara, sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak diberikeleluasaan dalam menggunakan mekanisme yang ditawarkan oleh UU ini. Hal ini tercermin dari perbedaan kewenangan pengadilan hubungan industrial dibandingkan dengan kewenangan arbitrase. Menurut UU ini, pengadilan hubungan industrial diberi kewenangan untuk menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksudkan oleh UU ini yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat

¹² Uwiyono, *op cit*

pekerja. Sedangkan kewenangan arbitrase terbatas pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara jalurnya adalah pengadilan, sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan bukan ke pengadilan melainkan ke arbitrase sebagai alternatif dispute resolution. Menurut UU ini, para pihak yang menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan hak tidak dapat menyelesaikannya melalui arbitrase. Mereka harus menempuh jalur pengadilan hubungan industrial. Padahal 99,9 % perselisihan perburuhan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak. Dengan demikian 99,9 % dari ribuan kasus perburuhan akan diselesaikan melalui jalur pengadilan hubungan industrial dan akan bermuara di Mahkamah Agung. Timbul pertanyaan di sini apakah pengadilan hubungan industrial dapat menyelesaikan kasus perburuhan yang jumlahnya ribuan itu dalam waktu 50 hari untuk setiap kasusnya? Pertanyaan serupa juga dapat dikemukakan disini kepada Mahkamah Agung yang diberi waktu selama 30 hari untuk menyelesaikan setiap kasusnya. Dengan demikian harapan terselesaikannya kasus perburuhan dalam waktu

140 hari melalui mekanisme yang ditawarkan UU ini akan jauh dari kenyataan.

2. Dengan dicabutnya pasal 158 tentang Kesalahan Terberat untuk kasus pemutusan hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 juga akan memperlama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan pengadilan hubungan industrial baru dapat memproses kasus tersebut terutama dengan alasan pencurian, penggelapan atau penganiayaan setelah kasus tersebut mendapatkan keputusan yang mengikat dari pengadilan pidana.

Latihan Soal

1. Bagaimanakah latar belakang lahirnya Undang Undang Nomor 13 tahun 2003. Jelaskan !
2. Apakah Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 sudah memenuhi kebutuhan dalam menjawab permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia pada saat ini. Jelaskan !
3. Apakah yang saudara ketahui dengan proses sosialisasi hukum ketenagakerjaan. Buktikan dengan contoh !
4. Bandingkan hukum ketenagakerjaan pada masa orde Baru dan masa orde reformasi.

BAB II

BEBERAPA ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian

Dalam Hukum ketenagakerjaan yang menjadi pokok pembicaraan adalah seseorang yang bekerja pada orang lain dan bukan orang yang bekerja untuk dirinya sendiri. Pengertian hukum ketenagakerjaan amatlah luas *scopenya* sehingga perlu adanya pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan¹³.

Menurut Kartasapoetra dan Widianingsih¹⁴ yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

¹³ Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

¹⁴ Kartasapoetra dan widianingsih dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada , hal 2

Sedangkan menurut Mollenaar¹⁵, hukum perburuhan (*Arbeidrechts*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.

Pendapat lain adalah dari Mr Hok¹⁶ yang menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah kepemimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu.

Menurut Mr Soetikno¹⁷, hukum perburuhan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.

Pendapat terakhir adalah dari Imam Soepomo¹⁸, yang mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah suatu himpunan

¹⁵ Mollenaar dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 2

¹⁶ Mr Hok dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 2

¹⁷ Mr Soetikno dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 2

¹⁸ Soepomo dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 2

peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Dari beberapa perumusan tentang pengertian hukum perburuhan dari para ahli tersebut di atas maka dapatlah kiranya dirumuskan beberapa unsur pokok yang harus ada dalam pengertian hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, yaitu :

1. adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
2. peraturan tersebut mengenai suatu kejadian
3. adanya orang yang bekerja (buruh atau pekerja) pada pihak lain (majikan atau pengusaha)
4. adanya upah

Berkaitan dengan pengertian hukum perburuhan ini perlu pula dikemukakan pendapat dari Mr Van Esveld yang tidak membatasi lapangan hukum perburuhan pada hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri. Pendapat Esveld ini jelas bertentangan dengan pembatasan yang telah disebutkan di atas yaitu tentang macam pekerjaan

yang tidak tercakup dalam hukum perburuhan, salah satunya adalah orang yang bekerja atas dasar risiko dan tanggung jawab sendiri, menunjuk pada suatu kejadian di mana seseorang yang disebut majikan dengan menerima upah, jadi jelas bahwa orang bekerja atas risiko dan tanggung jawab sendiri tidak termasuk dalam hukum perburuhan. Karemna tidak menunjukkan adanya hubungan antara orang yang satu (buruh atau pekerja) dengan orang lain (majikan atau pengusaha)¹⁹.

Imam Soepomo, berkaitan dengan pendapat Mr Van Esveld diatas, menyebutkan bahwa hukum perburuhan ini lain halnya dengan hukum tenaga kerja atau hukum Angkatan Kerja dan tidak juga meliputi pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) seperti yang dikemukakan Mr Van Esveld. Untuk membuktikan hal itu maka dapat dilihat dalam Undang Undang Nomor 12 tahun 1984, yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang dijalankan oleh buruh atau pekerja untuk mejaikan atau pengusaha dalam hubungan kerja dengan menerima upah²⁰.

¹⁹ ¹⁹ Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 3

²⁰ Ibid, hal 5

B. Hakekat

Hubungan antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha sangat berbeda sekali dengan hubungan dengan mislanya antara penjual dan pembeli. Orang yang melakukan jual beli barang bebas untuk melakukan pekerjaan jual beli barangnya tersebut, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli barang kalau harga atas barang yang dia inginkan tidak sesuai dengan keinginannya. Demikian juga halnya dengan tukar menukar barang, orang bebas untuk menukar atau tidak menukar barang yang dimilikinya, orang bebas menukar barang kalau sesuai dengan barang yang ditukarkan atau pun sebaliknya. Dalam hubungan buruh atau pekrja dengan majikan atau penguasaha maka secara yuridis hubungannya adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh atau pekerja tidak sebesar atau terikat sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha meskipun

memberatkan bagi buruh atau pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga pekerja atau buruh seringkali diperas oleh majikan atau penguasaha dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak buruh atau pekerja untuk melindungi mereka sebagai pihak yang lemah dari kekuasaan majikan atau penguasa guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia²¹.

C. Sifat

Hukum ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dala bidang ketenagakerjaan dengan cara melindungi pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Perlindungan pekerja ini terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketengakerjaan yang mengharuskan atau memkasa pengusaha bertindak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dilaksanakan dengan benar oleh para pihak khususnya pengusaha. Peraturan perundang-undangan tersebut

²¹ Op cit, hal 5

merupakan peraturan yang berupa perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Dengan demikian Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat hukum privat maupun hukum publik. Bersifat privat karena adanya hubungan ketenagakerjaan yang bersifat orang perorang, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerja, sedang bersifat publik karena adanya capur tangan pemerintah dalam hubungan kerja misalnya dalam penetapan upah, dalam penetapan pemutusan hubungan kerja dan lain-lain²²

D. Para Pihak

1. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja

²² Op cit, hal 5

di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut di atas ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Pengertian tenaga kerja mempunyai beberapa istilah antara lain:

1) Tenaga kerja

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2) Karyawan

Karyawan adalah setiap orang melakukan pekerjaan dan hasil kerja itu sesuai dengan pekerjaan atau profesi atas dasar keahlian yang digunakan sebagai mata pencaharian.

3) Buruh/pekerja

Buruh diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas dan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.²³

Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 buruh adalah sebagai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya.

4) Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Pengertian tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang

²³ Halili Toha dan Hariri Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, hlm 3.

melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.²⁴ Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjutak dibedakan hanya oleh batas umur. Sedangkan Imam Soepomo memberikan definisi tentang tenaga kerja, yaitu “tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.²⁵

Dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, memberi pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu:

- a) Setiap orang dapat bekerja dengan tidak membedakan jenis kelamin, suku, bangsa, agama dan keturunan.

²⁴ Payaman J. Simanjutak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hlm 2.

²⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2000, hlm 6.

- b) Dengan bekerja mendapatkan penghasilan yang dapat dipergunakan untuk hidup layak dan untuk memenuhi kebutuhan baik bagi dirinya maupun keluarganya supaya tidak terjadi kemiskinan.
- c) Tenaga kerja adalah setiap warga negara yang harus diperlakukan sebagai manusia, hak-hak yang sama dan juga perlindungan yang sama.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk :

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Dalam kehidupan sehari-hari mengenai pekerja masih terdapat beberapa istilah, ada yang menyebutnya pekerja, karyawan dan buruh.

Namun sesungguhnya maksud dari semua peristilahan tersebut adalah sama, yaitu “orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalannya”.

Tabel 1
Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia
Tahun 2005 sampai dengan 2009

JENIS KEGIATAN	2005 (Nov)	2006 (Agt)	2007 (Agt)	2008 (Agt)	2009 (Agt)
PENDUDUK USIA KERJA(org/jt)	158.49	160.81	164.12	166.64	169.33
ANGKATAN KERJA(org/jt)	105.86	106.39	109.94	111.95	113.83
PENDUDUK YANG BEKERJA(org/jt)	93.96	95.46	99.93	102.55	104.87
PENGANGGUR TERBUKA(org/jt)	11.90	10.93	10.01	9.39	8.96
TINGKAT KESEMPATAN KERJA (%)	88.76%	89.72%	90.89%	91.60%	92.13%

Sumber : Sakernas 2004 - 2009, BPS

b. Macam-macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari:

- 1) Golongan yang bekerja
- 2) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

- 1) Golongan yang bersekolah
- 2) Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah.
- 3) Golongan yang mengurus rumah tangga
- 4) Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah.
- 5) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Golongan dalam lain-lain ada dua macam, yaitu:

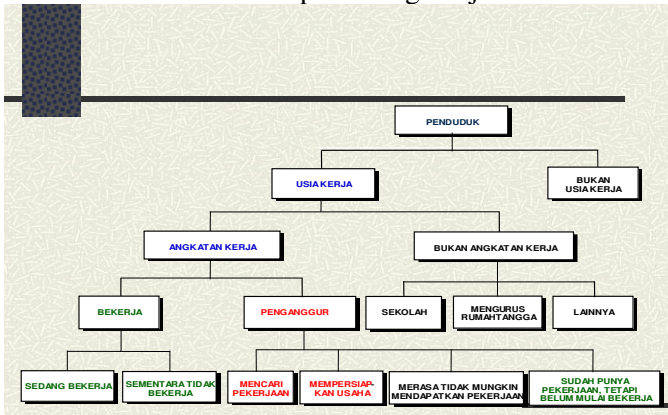
- 1) Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti

tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik.

- 2) Orang-orang yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo), cacat atau sakit kronis.

Tenaga kerja/karyawan merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja/karyawan. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Gambar 1
Konsep Ketenagakerjaan



Sumber : Bimtek PTKD Kota Yogyakarta, 8 Juli 2008

Tabel 2
 PENDUDUK USIA KERJA DI INDONESIA MENURUT
 PENDIDIKAN DAN DAERAH 2008

Pendidikan	Perdesaan	Perkotaan	Jumlah
< SD	59.570.260	26.085.346	85.655.606
S M T P	19.386.809	17.362.648	36.749.457
S M T A	11.413.936	22.515.681	33.929.617
Akademi/Diploma	1.303.684	2.832.070	4.135.754
Universitas	898.553	4.197.005	5.095.558
Jumlah	92.573.242	72.992.750	165.565.992

Sumber: BPS/Sakernas Februari 2008

Tabel 3

ANGKATAN KERJA DI INDONESIA MENURUT PROVINSI DAN
DAERAH PERDESAAN/PERKOTAAN 2008

Provinsi	Perdesaan	Perkotaan	Jumlah
NAD	1.308.687	472.803	1.781.490
Sumatera Utara	3.416.629	2.514.263	5.930.892
Sumatera Barat	1.511.770	614.014	2.125.784
Riau	1.554.333	679.982	2.234.315
Jambi	924.786	332.109	1.256.895
Sumatera Selatan	2.424.931	1.029.380	3.454.311
Bengkulu	624.532	211.716	836.248
Lampung	2.849.976	809.196	3.659.172
Bangka Belitung	296.939	204.447	501.386
Kepulauan Riau	131.488	521.049	652.537
DKI Jakarta	-	4.559.108	4.559.108
Jawa Barat	9.135.177	9.292.065	18.427.242
Jawa Tengah	10.394.722	6.945.951	17.340.673
D.I. Yogyakarta	874.550	1.108.982	1.983.532
Jawa Timur	12.180.486	7.936.759	20.117.245
Banten	1.865.462	2.388.899	4.254.361
Bali	1.058.688	1.036.009	2.094.697
Nusa Tenggara Barat	1.329.096	744.301	2.073.397
Nusa Tenggara Timur	1.920.557	290.319	2.210.876
Kalimantan Barat	1.661.990	503.689	2.165.679
Kalimantan Timur	804.561	273.270	1.077.831
Kalimantan Selatan	1.141.916	571.218	1.713.134
Kalimantan Tengah	585.254	664.234	1.249.488
Sulawesi Utara	636.997	409.668	1.046.665
Sulawesi Tengah	979.368	240.089	1.219.457

Sulawesi Selatan	2.224.827	1.052.030	3.276.857
Sulawesi Tenggara	786.869	176.469	963.338
Gorontalo	317.148	106.228	423.376
Sulawesi Barat	389.204	88.632	477.836
Maluku	412.759	141.589	554.348
Maluku Utara	312.486	104.965	417.451
Papua Barat	246.979	97.226	344.205
Papua	861.077	192.544	1.053.621
JUMLAH	65.164.244	46.313.203	111.477.447

Sumber : BPS/Sakernas Februari 2008

Tabel 4
 PENDUDUK YANG BEKERJA DI INDONESIA
 MENURUT JAM KERJA DAN DAERAH
 PERDESAAN/PERKOTAAN 2008

Jam Kerja	Perdesaan	Perkotaan	Jumlah
0*)	1.706.194	875.020	2.581.214
1 - 9	1.992.974	795.366	2.788.340
10 - 14	2.919.984	1.010.100	3.930.084
15 - 24	8.405.254	2.682.670	11.087.924
25 - 34	9.598.633	3.239.460	12.838.093
35 - 44	15.665.723	10.216.591	25.882.314
45 - 59	14.886.000	14.424.092	29.310.092
60+	5.802.779	7.829.017	13.631.796
JUMLAH	60.977.541	41.072.316	102.049.857

Sumber : BPS/Sakernas Februari, 2008

Tabel 5
**SETENGAH PENGANGGUR DI INDONESIA MENURUT
 GOLONGAN UMUR DAN TERPAKSA-SUKARELA 2008**

Golongan Umur	Terpaksa	Sukarela	Jumlah
15 - 19	1.522.227	1.045.447	2.567.674
20 - 24	2.398.690	887.006	3.285.696
25 - 29	2.215.466	1.129.859	3.345.325
30 - 34	2.006.606	1.449.426	3.456.032
35 - 39	1.893.345	1.579.557	3.472.902
40 - 44	1.523.610	1.699.823	3.223.433
45 - 49	1.244.014	1.801.656	3.045.670
50 - 54	771.688	1.695.606	2.467.294
55 - 59	520.054	1.477.764	1.997.818
60 +	499.452	3.283.145	3.782.597
JUMLAH	14.595.152	3.922.918	30.644.441

Sumber : BPS/Sakernas Februari, 2008

Tabel 6

PENGANGGUR TERBUKA DI INDONESIA MENURUT
KATEGORI DAN DAERAH 2008

Kategori	Perdesaan	Perkotaan	Jumlah
1	4.684.369	3.570.866	8.255.235
2	97.689	55.979	153.668
3	348.519	475.610	806.129
4	110.310	102.248	212.558
Jumlah	5.240.887	4.186.703	9.427.590

Sumber: BPS/Sakernas Februari 2008

*) 1. Mencari pekerjaan, 2. Mempersiapkan usaha, 3. Tidak mencari pekerjaan, 4. Sudah punya pekerjaan tapi belum mulai bekerja

2. Pengusaha

Pengertian Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai.²⁶ Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, menyebutkan pengusaha dengan istilah majikan, yaitu orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh, sedangkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, memberikan pengertian bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan suatu perusahaan, jika orang atau badan hukum tersebut berkedudukan di luar negeri, maka wakilnya di Indonesia di anggap majikan.

Undang-Undang kecelakaan juga memperluas pengertian majikan dengan memasukan pengurus perusahaan didalamnya, artinya pengurus perusahaan

²⁶ Rachmat, Martoyo, 1991, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, Cet. II. Hlm 51.

disamakan dengan majikan oleh undang-undang kecelakaan tersebut padahal keduanya adalah berbeda pengurus perusahaan adalah orang yang diwajibkan memimpin perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, seluruhnya atau memimpin sebagian dari perusahaan itu. Istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep industrial pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama, karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang majikan atau 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 dimaksudkan dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian majikan atau pengusaha memiliki pengertian yang sangat luas, karena dapat berupa perorangan, pemilik dari suatu usaha, pengurus atau persero dari suatu badan hukum baik yayasan, persero terbatas, koperasi dan badan usaha lainnya seperti firma, CV dan sebagainya asal mempekerjakan minimal seorang pekerja dengan memberinya upah.

Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 6 adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, 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.

Pihak perusahaan memiliki hak untuk mempekerjakan pekerja dengan kewajiban memberikan mereka upah atas kerja yang telah dilakukan dan juga melakukan program “*employee benefit*” sebagai bentuk untuk memotivasi dalam meningkatkan tingkat produktivitas pekerjanya. Pekerja juga memiliki kewajiban untuk bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah di buat pada saat memasuki perusahaan dan hak untuk memperoleh “rasa aman” selama bekerja di perusahaan tersebut.

3. Serikat Pekerja

Pengakuan terhadap eksistensi serikat pekerja itu terlihat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan,

membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga.

Serikat pekerja merupakan wadah untuk berkumpul dan bersatunya para pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja secara konstitusional. Keberadaan serikat pekerja secara formal terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, oleh karena itu eksistensi serikat pekerja tidak lepas dari eksistensi perusahaan sebagai tempat bernaung tenaga kerja. Dari sini hubungan antar pekerja bisa berjalan dengan harmonis.

Pada masa sekarang ini serikat pekerja dituntut untuk lebih efektif dan rasional dalam memperjuangkan kepentingan pekerja, namun perlu juga ditekankan bahwa perjuangan kepentingan pekerja juga harus menyesuaikan dengan kontribusi pekerja terhadap perusahaan di mana pekerja menjalankan kegiatan rutin sebagai pekerja/karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat

Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peratran perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya

- e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan

Tujuan dan fungsi serikat pekerja tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945 sebagai pedoman utama dalam setiap tindakan baik individu maupun kolektif. Tuntutan perbaikan kesejahteraan dan ekonomi memang tidak mungkin dipungkiri dalam setiap pembentukan dan keberadaan serikat pekerja. Tujuan tersebut merupakan hal yang wajar dan normatif apalagi bila dihubungkan dengan karakteristik pekerja Indonesia sebagai salah satu negara berkembang yang biasanya berpendidikan rendah dengan upah yang rendah.

Serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi yang dilindungi oleh undang-undang dan telah mempunyai hak sebagaimana tercantum

dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, yaitu:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan perusahaan
- b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisian hubungan industrial
- c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya

- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasarnya dan anggaran rumah tangga.

4. Asosiasi Pengusaha

Asosiasi atau gabungan pengusaha, misalnya Kamar Dagang dan Industri. Juga dikenal gabungan pengusaha dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia dan lain-lain

5. Pemerintah

Pemerintah di sini adalah institusi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Kementrian Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja di daerah

E. Hak dan kewajiban para Pihak

1) Hak tenaga kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang. Undang-Undang nomor 13

Tahun 2003 yang merupakan undang-undang pokok mengenai tenaga kerja mengatur hak-hak tenaga kerja tersebut adalah:

- a) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerjanya.

Tenaga kerja menginginkan hidupnya terjamin dan tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mendapat penghargaan. Berdasarkan prinsip ini kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai.

- c) Setiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya

dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja. Hal ini diperlukan karena untuk pembangunan ekonomi pada umumnya, industri pada khususnya diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kejujuran, karena keterampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja.

- d) Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya aman dalam melakukan pekerjaan, maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Keselamatan meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan

pekerjaan. Kesehatan disini dimaksudkan sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat hygiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum.

- e) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- f) Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

2) Kewajiban tenaga kerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban tenaga kerja adalah sebagai berikut²⁷:

- a) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha

²⁷ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 26.

- b) Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- c) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- d) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama
- e) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- f) Wajib mematuhi peraturan pengusaha

Latihan Soal

1. Bagaimanakah sifat hukum ketenagakerjaan, jelaskan !
2. Apakah setiap orang dapat disebut dengan pekerja, jelaskan !
3. Apakah orang yang bekerja adalah pekerja, jelaskan !
4. Apakah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja, jelaskan!
5. Apakah pekerja berhak mendirikan serikat pekerja jelaskan !

BAB III

PERENCANAAN TENAGA KERJA

A. Latar Belakang

Ada dua alasan berkaitan dengan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, kedua alasan tersebut adalah²⁸ :

1. Yuridis
 - a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

2. Substansif

Perencanaan Tenaga Kerja berisi signal-signal Persediaan Tenaga Kerja dan Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja serta Rekomendasi berupa Kebijakan, Strategi dan Program Ketenagakerjaan

B. Pengertian

²⁸ Bimtek PTKD Kota Yogyakarta, 8 Juli 2008

Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenaga kerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan²⁹

C. Jenis dan Macam Perencanaan Tenaga Kerja

Jenis dan macam perencanaan tenaga kerja meliputi³⁰

a. Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yg memuat pendayagunaan TK 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.

b. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis, dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan TK secara optimal dan produktif untuk

²⁹ ibid

³⁰ Bimtek PTKD Kota Yogyakarta, 8 Juli 2008

mendukung pencapaian kinerja yg tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

D. Manfaat Perencanaan Tenaga Kerja

Manfaat perencanaan tenaga kerja antara lain³¹

a. Bagi Pemerintah

1. Penyusunan berbagai program ketenagakerjaan akan lebih terarah dan mudah.
2. Program ketenagakerjaan dapat lebih efektif dan efisien krn didasarkan pd acuan yg dpt dipercaya dan akurat.
3. Kegiatan perumusan, penyusunan dan pelaksanaan program ketenagakerjaan tidak lagi bersifat *feeling*, melainkan akan lebih realistis dan berorientasi pada pemecahan masalah.
4. Perencanaan Tenaga Kerja menjadi salah satu bahan penting dlm menyusun kebijakan dan program pembangunan nasional/daerah agar lebih ramah terhadap penciptaan kesempatan kerja yg produktif dan remuneratif.
5. Membantu mewujudkan pendayagunaan TK secara optimal sehingga dapat mendukung pertumbuhan

³¹ Ibid

sosial-ekonomi, baik secara nasional, sektoral, maupun daerah.

6. Memudahkan penyusunan program pembangunan yang dapat membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya untuk menanggulangi masalah pengangguran.
7. Memudahkan penyusunan program ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja/buruh
8. Memudahkan penyusunan program untuk mengatasi berbagai masalah ketenagakerjaan, baik pelatihan, penempatan, hubungan industrial maupun pengawasan ketenagakerjaan
9. Memberikan masukan bagi sistem diklat sehingga luaran pendidikan menjadi selaras atau match dengan dunia kerja
10. Secara khusus apabila setiap propinsi, kabupaten/kota telah memiliki Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) maka akan dapat menyusun program Perencanaan Tenaga Kerja baik di dalam negeri (AKAL, AKAD) maupun ke luar negeri.

b. Bagi Perusahaan dan Pihak Lain

1. Perusahaan, akan lebih mudah menyusun berbagai rencana bisnisnya khususnya terkait dengan penggunaan tenaga kerja.
2. Calon investor, akan lebih mudah dalam perencanaan pendirian usahanya apabila memperoleh data dan informasi tentang ketersediaan sumber daya manusia menurut jumlah, kualifikasi, dan karakteristik lainnya.
3. Masyarakat akan dapat memahami kondisi, masalah dan prospek ketenagakerjaan yang ada, sehingga dapat menentukan berbagai tindakan yang tepat dan terencana, misalnya yang berkaitan dengan rencana memilih jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan.
4. Dunia sekolah dan pelatihan akan dapat mengarahkan kegiatannya pada jurusan sekolah dan pelatihan yang dibutuhkan oleh proses pembangunan, sehingga para lulusannya akan lebih mudah diserap di pasar kerja baik yang bersifat formal maupun untuk usaha mandiri.
5. Peneliti dan pengamat memiliki referensi dalam melakukan berbagai kajian dan penelitian yg berkaitan dgn pengembangan dan pemecahan masalah di bidang ketenagakerjaan

Latihan Soal

1. Apakah perencanaan tenaga kerja, jelaskan !
2. Apakah latar belakang perencanaan tenaga kerja, jelaskan !
3. Apakah tujuan diadakannya perencanaan tenaga kerja, jelaskan !
4. Apakah arti penting perencanaan tenaga kerja dalam pembangunan ketenagakerjaan
5. Kapankah perencanaan tenaga kerja dilakukan, jelaskan !

BAB IV

SEBELUM HUBUNGAN KERJA

A. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja

Pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara berjenjang.

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

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja juga berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Sanksinya adalah sanksi administratif

Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan atau pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja.

Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan dan wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota.

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

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

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan kerja pemerintah atau swasta atau pelatihan di tempat kerja.

B. Pemagangan

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha dan dibuat secara tertulis. Perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktunya.

Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

C. Penempatan Tenaga Kerja

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

Penempatan kerja dilakukan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan

juga diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Penempatan harus dilakukan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Asas penempatan kerja meliputi

a. Terbuka

Pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah dan jam kerja

b. Bebas

Pencaru kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja. Bahwa tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

c. Obyektif

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

d. Adil dan Setara

Penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik

Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Pemberi kerja dalam memepkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja

D. Perluasan Kesempatan kerja

Pemerintah bertanggung jawab menupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan klerja. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah dis etiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha perlu membantu memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

E. Tenaga Kerja Asing

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Izin tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan Tenaga Kerja Asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Tenaga Kerja Asing hanya dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Ketentuan jabatan tertentu dan waktu tertentu ditetapkan dengan keputusan Menteri.

Tenaga Kerja Asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang lagi dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pemberi kerja yang menggunakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

RPTKA, sekurang-kurangnya memuat :

- a. alasan penggunaan Tenaga Kerja Asing
- b. Jabatan dan atau kedudukan Tenaga Kerja Asing dalam organisasi perusahaan
- c. Jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing
- d. Penunjukkan Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing

Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Apabila tidak maka akan dikenakan sanksi Kurungan 1-12 Bln atau Denda 10 – 100 Juta

Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib :

1. Menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing untuk alih teknologi dan alih keahlian.
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing

Ketentuan ini tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan Direksi dan atau Komisaris.

Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan atau jabatan tertentu

Pemberi Kerja wajib membayar kompensasi atas setiap

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya

Kewajiban membayar kompensasi, tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan neagra asing, badan-badan Internasional, lembaga keagamaan, lembaga sosial dan jabatan tertentu di lepmabaga pendidikan. Besarnya kompensasi diatur dengan peraturan pemerintah.

Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Latihan Soal

1. Apakah yang dimaksud dengan penempatan kerja, jelaskan !
2. Apakah yang dimaksud dengan pemagangan, jelaskan !
3. Apakah hak dari seorang yang magang dalam suatu perusahaan, jelaskan !
4. Siapakah tenaga kerja asing itu, jelaskan !
5. Kapanakah orang asing dapat dipekerjakan sebagai tenaga kerja asing, jelaskan !

BAB V

SELAMA HUBUNGAN KERJA

A. Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Apabila bertentangan dengan Kesepakatan kedua belah pihak dan Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sedangkan apabila bertentangan dengan adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka akibatnya perjanjian kerja batal demi hukum.

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

Perjanjian kerja tertulis, sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
2. nama, Jenis kelamin, umur dan alamat pekerja
3. Jabatan dan jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayaran
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak

Ketentuan besarnya upah dan syarat-syarat kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tersebut dibuat rangkap dua dengan kekuatan hukum yang sama.

B. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis, dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. 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.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. 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. 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. 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. 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.

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

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. 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. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. 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. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi

pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut, sekurang kurangnya memuat keterangan :

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

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

Perusahaan lain tersebut harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan

perlindungan kerja dan syarat- syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan di atas diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Hubungan kerja tersebut dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan yang ditentukan. 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. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan tersebut, maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja. 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. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan lang-sung

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 tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan 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.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. 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.

C. Pekerja Anak

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. ketentuan ini 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. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan 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.

ketentuan di atas dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya. Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Anak adalah seseorang yang paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun. Pekerjaan yang dapat dilakukan anak harus memenuhi 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.

Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Pengusaha yang mempekerjakan wajib memenuhi syarat sebagai berikut :

- 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.

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

dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk 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
- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Upaya penanggulangan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

D. Pekerja Perempuan

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. 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. 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.
Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

E. Waktu Kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Waktu kerja 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.

Ketentuan waktu kerja tersebut di atas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja 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.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti, 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;
- 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.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak istirahat panjang hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang

bekerja pada perusahaan tertentu. Perusahaan tertentu tersebut akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh.

Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. 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. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan tersebut akan diatur dengan Keputusan Menteri.

F. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

G. Pengupahan

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh 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.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas :

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum

adapun tata cara penangguhan diatur dengan Keputusan Menteri. 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. Dalam hal kesepakatan 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. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini 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 tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit 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
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda diatur dengan Peraturan Pemerintah. 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. Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan diatur dengan Keputusan Presiden.

H. Kesejahteraan

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif. Pembentukan koperasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh diatur dengan Peraturan Pemerintah.

I. Hubungan industrial

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. 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. 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.

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. serikat pekerja/serikat buruh;
2. organisasi pengusaha;
3. lembaga kerja sama bipartit;

4. lembaga kerja sama tripartit;
5. peraturan perusahaan;
6. perjanjian kerja bersama;
7. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
8. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam melaksanakan fungsi serikat pekerja/serikat buruh ber-hak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

2. Organisasi Pengusaha

Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ber-laku.

3. Lembaga Kerja Sama Bipartit

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

4. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Lembaga Kerja sama Tripartit, terdiri dari :

- a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota;
- b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit diatur dengan Peraturan Pemerintah.

5. Peraturan Perusahaan

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. Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/ buruh adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang

bersangkutan. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan;
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan meng hendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya. Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai, maka dalam waktu

30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri.

6. Perjanjian Kerja Bersama

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. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. 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 Dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. 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. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan 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. Dalam hal dukungan 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

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. Dalam hal ketentuan itu 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. Dalam hal ketentuan itu 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. Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh dibuktikan dengan kartu tanda anggota. 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. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. 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.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

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. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh

pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh. 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.

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. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan

diperpanjang atau diper-baharui 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 di atas, 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. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diper-baharui 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).

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. 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. 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.

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

Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri. Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial

merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat 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.

J. Mogok Kerja

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

Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja, dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut. Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatan-nya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. 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. Pemberitahuan 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.

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau

penanggung jawab mogok kerja. Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sesuai ketentuan di atas, 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.

Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima. 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. Dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Dalam hal perundingan 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. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, 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.

Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan adalah mogok kerja tidak sah. Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah akan diatur dengan Keputusan Menteri. Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. 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.

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, 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.

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.

K. Penutupan Perusahaan (lock-out)

Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. 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.

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. Pemberitahuan tersebut 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).

Pemberitahuan tersebut ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

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. Dalam hal perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

Dalam hal perundingan tersebut 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. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, 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. Pemberitahuan tidak diperlukan apabila :

- a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja ;
- 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.

Latihan Soal

1. Apakah setiap tenaga kerja yang tidak bekerja tidak dibayarkan upahnya, jelaskan !
2. Apakah pengusaha diperkenankan memperkerjakan perempuan pada malam hari, jelaskan ?
3. Apakah setiap orang dapat membuat perjanjian kerja dengan pengusaha ?
4. Apakah syarat yang harus dipenuhi pekerja apabila akan melakukan pemogokan ?
5. Apakah meninggalnya pengusaha mengakibatkan berakhirnya perjanjian kerja ?

BAB VI

SESUDAH HUBUNGAN KERJA

A. Pemutusan Hubungan Kerja

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.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. 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.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan : a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan

agamanya; d. pekerja/buruh menikah; e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Penetapan 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;
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana 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.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perhitungan uang pesangon 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.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja 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.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima 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.

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

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.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon 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.

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.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat 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.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan, dapat memperoleh uang penggantian hak

Bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

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.

Bantuan diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. 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.

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali. 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. Pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja , uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak

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. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengalami

pemutusan hubungan kerja dengan alasan memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri 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;
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa pene-tapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap

pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

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, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

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, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

Kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh

akuntan publik. 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, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

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

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, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

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, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak.

Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

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. 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, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak

Hak atas manfaat pensiun tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang

dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja. Pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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;
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak. Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan 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, dan uang penghargaan masa kerja

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi keten-tuan di atas maka batal demi hukum dan pengusaha

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

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang 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.

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, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali dan uang pengganti hak 1 (satu) kali.

B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau

keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Ruang Lingkup

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja;
- 2) Jaminan Kematian;
- 3) Jaminan Hari Tua;
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Jaminan sosial tenaga diperuntukkan bagi tenaga kerja dan berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja.

Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi:

- 1) biaya pengangkutan;
- 2) biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- 3) biaya rehabilitasi;

- 4) santunan berupa uang yang meliputi:
 - a. santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - b. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - c. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
 - d. santunan kematian.

Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.

Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.

Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.

Tata cara dan bentuk laporan ditetapkan oleh Menteri.

Daftar jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja serta perubahannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

2) Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.

Jaminan Kematian meliputi:

- a) biaya pemakaman;
- b) santunan berupa uang.

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan Jaminan Kematian ialah:

- a) janda atau duda;
- b) anak;
- c) orang tua;
- d) cucu;
- e) kakek atau nenek;
- f) saudara kandung;
- g) mertua.

3) Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

- a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Jaminan Hari Tua dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi:

- a. rawat jalan tingkat pertama;
- b. rawat jalan tingkat lanjutan;

- c. rawat inap;
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. penunjang diagnostik;
- f. pelayanan khusus;
- g. pelayanan gawat darurat.

2. Kepesertaan

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

Selain kewajiban pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.

Apabila pengusaha dalam menyampaikan data terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

Apabila pengusaha dalam menyampaikan data terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.

Apabila pengusaha dalam menyampaikan data terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara.

Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri.

Penahapan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja disebabkan adanya penahapan kepesertaan maka pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-undang ini.

Tata cara pelaksanaan hak tenaga kerja ditetapkan oleh Menteri.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,(satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut Peraturan Pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini, melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial

tenaga kerja Pengusaha yang telah ikut serta program jaminan sosial tenaga kerja tetap menjadi peserta meskipun tidak memenuhi lagi persyaratan

Kepesertaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program jaminan sosial tenaga kerja diatur lebih lanjut oleh Menteri. Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja pengusaha wajib memberikan jaminan Keselamatan Kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Peraturan Pemerintah ini. Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja pada Badan Penyelenggara dengan mengisi formulir yang disediakan oleh Badan Penyelenggara. Pengusaha harus menyampaikan formulir jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir dari Badan Penyelenggara. Bentuk formulir ditetapkan oleh Menteri. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran dan pembayaran iuran pertama diterima, Badan

Penyelenggara menerbitkan dan menyampaikan kepada pengusaha:

- a. Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan;
- b. Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja;
- c. Kartu Pemeliharaan Kesehatan untuk masing-masing tenaga kerja bagi yang mengikuti program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pengusaha menyampaikan kepada masing-masing tenaga kerja kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterima dari Badan Penyelenggara.

Kartu peserta berlaku sampai dengan berakhirnya masa kepesertaan tenaga kerja yang bersangkutan dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Tenaga kerja yang pindah tempat kerja dan masih menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja harus memberitahukan kepesertaannya kepada pengusaha tempat bekerja yang baru dengan menunjukkan kartu peserta. Bentuk sertifikat

kepesertaan, kartu peserta dan kartu pemeliharaan kesehatan ditetapkan oleh Badan Penyelenggara.

Kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja berlaku sejak pendaftaran dan pembayaran luran pertama dilakukan oleh pengusaha. Pengusaha wajib melaporkan kepada Badan Penyelenggara apabila terjadi perubahan mengenai:

- a. alamat perusahaan;
- b. kepemilikan perusahaan;
- c. jenis atau bidang usaha;
- d. jumlah tenaga kerja dan keluarganya
- e. besarnya upah setiap tenaga kerja.

Laporan disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan. Tenaga kerja peserta program jaminan sosial tenaga kerja wajib menyampaikan daftar susunan keluarga kepada pengusaha, termasuk segala perubahannya.

Dalam hal terjadi perubahan, dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak laporan diterima, Badan Penyelenggara wajib menerbitkan:

- a. Kartu peserta tenaga kerja baru, kecuali tenaga kerja yang bersangkutan telah mempunyai kartu peserta;
- b. Kartu pemeliharaan kesehatan yang baru.

3) Iuran, Besarnya Jaminan dan Tata Cara Pembayaran

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Iuran Jaminan Kematian, dan Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.

Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah, yaitu dalam Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 sebagai berikut. Besarnya iuran program sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan Kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagai berikut:
Kelompok I: 0,24% dari upah sebulan; Kelompok II:

- 0,54% dari upah sebulan; Kelompok III: 0,89% dari upah sebulan; Kelompok IV: 1,27% dari upah sebulan; Kelompok V: 1,74% dari upah sebulan;
- b. Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70% dari upah sebulan;
 - c. Jaminan Kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan;
 - d. Jaminan Pemeliharaan kesehatan, sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Iuran jaminan Hari sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja. Dasar perhitungan iuran jaminan Pemeliharaan kesehatan dari upah sebulan setinggi-tingginya Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).

Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Besarnya dan tata cara pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan tata cara pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja tidak sesuai dengan ketentuan maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menteri menetapkan kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan yang belum tercantum dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang ini.

Perbedaan pendapat dan perhitungan besarnya jumlah jaminan Kecelakaan Kerja penyelesaiannya ditetapkan oleh Menteri.

Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan.

Iuran jaminan Hari Tua yang ditanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan, dan penyetorannya kepada Badan Penyelenggara dilakukan oleh pengusaha. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini dan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Pembayaran denda dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran iuran bulan berikutnya. Iuran program jaminan sosial tenaga kerja dan denda yang belum dibayar lunas merupakan piutang Badan Penyelenggara terhadap pengusaha yang bersangkutan. Badan Penyelenggara menghitung kelebihan atau kekurangan iuran program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan upah tenaga kerja.

Dalam hal terjadi kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran Badan Penyelenggara

memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran. Kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran dapat diperhitungkan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.

BESAR DAN TATA CARA PEMBAYARAN DAN PELAYANAN JAMINAN Jaminan Kecelakaan Kerja Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan berhak atas jaminan Kecelakaan Kerja berupa penggantian biaya yang meliputi:

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke Rumah Sakit dan atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di Rumah Sakit, termasuk rawat jalan;
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan atau alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota

badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Selain penggantian biaya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- b. Santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya;
- c. Santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- d. Santunan kematian.

Untuk keperluan perhitungan pembayaran Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi tenaga kerja:

- a. Magang atau murid atau narapidana dianggap menerima upah sebesar upah sebulan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama pada perusahaan yang bersangkutan;
- b. Perorangan yang memborong pekerjaan dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari tenaga kerja pelaksana yang bekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan.

Biaya dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha. Badan Penyelenggara berdasarkan surat keterangan dari Dokter Pemeriksa dan atau Dokter Penasehat menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan sebagaimana dimaksud dalam pasal 12, paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Biaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dibayarkan kepada pengusaha. Santunan dibayarkan langsung kepada tenaga kerja. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada yang berhak sesuai urutan

Dalam rangka pembayaran santunan, penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara berdasarkan surat keterangan Dokter Pemeriksa atau Dokter Penasehat. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai akibat kecelakaan kerja penetapan akibat kecelakaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Dalam hal penetapan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak dapat diterima oleh Badan

Penyelenggara atau pengusaha atau tenaga kerja, maka penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Menteri.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian perbedaan pendapat tentang penetapan akibat kecelakaan kerja ditetapkan oleh Menteri. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja, Menteri dapat menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan Kecelakaan Kerja daitur lebih lanjut mengenai penyelesaian perbedaan pendapat. Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.

Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap 1, dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan. Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau terdekat

sebagai laporan kecelakaan kerja tahap 11 dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada surat keterangan Dokter Pemeriksa atau Dokter Penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut:

- a. Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
- b. Cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- c. Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- d. Meninggal dunia.

Ketentuan lebih lanjut mengenai rasa cara pelaporan ditetapkan oleh Menteri. Laporan sekaligus merupakan pengajuan pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja kepada Badan Penyelenggara dengan melaporkan:

- a. foto copy kartu peserta;
- b. Surat keterangan Dokter Pemeriksa atau Dokter Penasehat yang menerangkan mengenai tingkat kecacadan yang diderita tenaga kerja;
- c. Kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan;
- d. Dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh Badan Penyelenggara.

Pengusaha wajib melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada hasil diagnosis dari Dokter Pemeriksa. Selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penetapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menteri.

Badan Penyelenggara mengganti santunan sementara tidak mampu bekerja kepada pengusaha yang telah membayar upah tenaga

Dalam hal santunan yang diberikan oleh Badan Penyelenggara lebih besar dari yang dibayarkan oleh pengusaha maka selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja. Dalam hal penggantian santunan yang dibayarkan oleh Badan Penyelenggara lebih kecil dari upah yang telah dibayarkan oleh pengusaha, maka selisihnya tidak dimintakan pengembaliannya kepada tenaga kerja. Dalam hal jumlah santunan kematian dari jaminan kecelakaan kerja lebih kecil dari jaminan Kematian, maka yang didapatkan keluarga

dari tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja dalam Jaminan Kematian.

Jaminan Kematian Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada Janda atau Duda, atau Anak, dan meliputi:

- a. Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah);
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).

Dalam hal janda atau Duda atau Anak tidak ada, maka Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai derajat kedua.

Dalam hal tenaga kerja tidak mempunyai keturunan sedarah maka jaminan Kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya. Dalam hal tidak ada wasiat, biaya pemakaman dibayarkan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman. Dalam hal magang atau murid, dan mereka yang memborong pekerjaan, serta narapidana

meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas Jaminan Kematian. Pihak yang berhak mengajukan pembayaran Jaminan Kematian kepada Badan Penyelenggara dengan disertai bukti-bukti:

- a. Kartu peserta;
- b. Surat keterangan kematian

Berdasarkan pengajuan pembayaran jaminan Badan Penyelenggara membayarkan santunan kematian dan biaya pemakaman kepada yang berhak. Besarnya Jaminan Hari Tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya. Jaminan Hari Tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacad total untuk selama-lamanya, dan dapat dilakukan:

- a. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan Hari Tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah).
- b. Secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan, Hari Tua mencapai Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) atau lebih, dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

Pembayaran Jaminan Hari Tua secara dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam hal tenaga kerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama- lamanya, pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sekaligus. Tenaga kerja mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sekaligus kepada Janda atau Duda dalam hal:

- a. Tenaga kerja yang menerima pembayaran jaminan secara berkala meninggal dunia, sebesar sisa jaminan Hari Tua yang belum dibayarkan;
- b. Tenaga kerja meninggal dunia.

Dalam hal tidak ada Janda atau Duda maka pembayaran jaminan Hari Tua dilakukan kepada Anak.

Janda atau Duda atau anak mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga Kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat tenaga

kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Dalam hal tenaga kerja memilih untuk tidak menerima pembayaran Jaminan Hari Tua pada usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Tenaga Kerja sebagaimana mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan tidak bekerja lagi mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Tenaga kerja yang cacad total tetap untuk selama-lamanya sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pembayaran Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara. Badan Penyelenggara menetapkan besarnya Jaminan Hari Tua paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan memberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Berdasarkan pengajuan pembayaran Badan Penyelenggara membayarkan secara sekaligus atau berkala . Dalam hal tenaga kerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara

sekaligus. Pembayaran Jaminan Hari Tua dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak

saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Dalam hal tenaga kerja dalam masa tunggu bekerja kembali, jumlah jaminan Hari Tua yang menjadi haknya diperhitungkan dengan Jaminan Hari Tua berikutnya.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau isteri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dari tenaga kerja. Tenaga kerja atau suami atau isteri dan berhak atas pemeliharaan kesehatan yang sekurang-kurangnya sama dengan Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diselenggarakan secara terstruktur, terpadu dan berkesinambungan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan. Badan Penyelenggara menyelenggarakan

Paket jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar, yang meliputi pelayanan:

- a. rawat jalan tingkat pertama;
- b. rawat jalan tingkat lanjutan;
- c. rawat inap;
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. penunjang diagnostik;
- f. pelayanan khusus;
- g. gawat darurat. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pelayanan ditetapkan oleh Menteri setelah berkonsultasi dengan Menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan.

Dalam menyelenggarakan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, Badan Penyelenggara wajib:

- a. memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta
- b. memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Pelaksanaan pemberian pelayanan dilakukan oleh Pelaksana Pelayanan Kesehatan berdasarkan perjanjian secara tertulis dengan Badan Penyelenggara. Badan Penyelenggara melakukan pembayaran kepada Pelaksana Pelayanan Kesehatan secara praupaya dengan sistem kapital. Pemberian pelayanan oleh Pelaksana Pelayanan Kesehatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan medis yang nyata dan standar pelayanan medis yang berlaku dengan tetap memperhatikan mutu pelayanan.

Tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak dapat memilih Pelaksana Pelayanan Kesehatan yang ditunjuk oleh Badan Penyelenggara. Dalam hal tertentu yang ditetapkan oleh Menteri, tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak dapat memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan di luar Pelaksana Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat Untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama harus memberikan pelayanan sesuai standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama.

Dalam hal diperlukan pemeriksaan tingkat lanjutan bagi tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak, Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama harus memberikan surat rujukan kepada Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat lanjutan yang ditunjuk. Pelaksana Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama atau Tingkat Lanjutan emberikan surat rujukan dalam hal tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak memerlukan pelayanan penunjang diagnostik atau rawat inap. Tenaga kerja, suami atau isteri atau anak yang memerlukan pelayanan gawat darurat dapat langsung memperoleh pelayanan dari Pelaksana Pelayanan Kesehatan atau Rumah Sakit yang terdekat dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Dalam hal pelayanan gawat darurat memerlukan rawat inap di Rumah Sakit, dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak mulai dirawat keluarga atau pihak lain menyerahkan surat pernyataan dari Perusahaan kepada Rumah Sakit yang bersangkutan bahwa tenaga kerja yang bersangkutan masih bekerja. Tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak yang memerlukan rawat inap dan memilih Rumah Sakit yang tidak ditunjuk, maka biayanya hanya

ditanggung oleh Badan Penyelenggara paling lama 7 (tujuh) hari sesuai dengan standar biaya yang telah ditetapkan

Tenaga kerja atau isteri tenaga kerja yang memerlukan pelayanan pemeriksaan kehamilan dan atau persalinan, memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan dari Rumah Bersalin yang ditunjuk. Dalam hal menurut pemeriksaan akan terjadi persalinan dengan penyulit, maka tenaga kerja atau isteri tenaga kerja dapat dirujuk ke Rumah Sakit. Tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak yang mendapat resep obat, harus mengambil obat tersebut pada apotek yang ditunjuk dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Apotek yang ditunjuk harus memberikan obat yang diperlukan tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak sesuai dengan standar obat yang berlaku. Dalam hal obat di luar standar yang berlaku maka selisih biaya obat tersebut ditanggung sendiri oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pelayanan khusus hanya diberikan kepada tenaga kerja, berupa:

- a. kaca mata, dengan mengajukan permintaan kepada Optik yang ditunjuk dan menunjukkan resep kaca mata dari dokter spesialis mata yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan;
- b. prothese mata, dengan mengajukan permintaan kepada Rumah Sakit atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis mata serta kartu pemeliharaan kesehatan;
- c. prothese gigi, dengan mengajukan permintaan kepada Balai Pengobatan gigi yang telah ditunjuk dan menunjukkan resep dari dokter spesialis gigi yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan;
- d. alat bantu dengar, dengan mengajukan permintaan kepada Rumah Sakit atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis THT yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan;
- e. prothese anggota gerak, dengan mengajukan permintaan kepada Rumah Sakit Rehabilitasi atau perusahaan alat-alat kesehatan yang ditunjuk dan menunjukkan surat pengantar dari dokter spesialis yang ditunjuk serta kartu pemeliharaan kesehatan.

Tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak yang memerlukan pelayanan rawat inap, melebihi ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri, maka selisih biayanya menjadi tanggung jawab tenaga kerja yang bersangkutan. Dalam menjaga mutu pelayanan, Badan Penyelenggara melakukan pemantauan pemberian pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh Pelaksana Pelaksanaan Kesehatan dengan mengutamakan kepentingan peserta. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat melakukan pemantauan pemberian pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh Pelaksana Pelayanan Kesehatan.

Latihan Soal

1. Apakah Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 melarang pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, jelaskan !
2. Dalam hal apakah pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jelaskan !
3. Bagaimanakah prosedur yang harus dilalui seorang pengusaha sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja, jelaskan !
4. Apakah hak dari pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja, jelaskan !
5. Apakah akibatnya jika pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa melalui prosedur ?

BAB VII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

A. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama mengikat dan menjadi hukum

serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut : a. beriman dan bertakwa kepada tuhan Yang Maha Esa; b. warga negara Indonesia; c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter; d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Mediator dapat memanggil saksi satau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan

dengan Keputusan Menteri. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari

kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis; d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis; e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut : a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama; b. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak

yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi; c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Penyelesaian oleh konsiliator, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati

dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Konsiliator harus memenuhi syarat :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Konsiliator yang telah terdaftar diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya

perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dilakukan sebagai berikut :

- a. perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara. Besarnya honorarium/imbalan jasa ditetapkan oleh Menteri.

Kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu dipantau dan dinilai oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Tata cara pendaftaran calon, pengangkatan, dan pencabutan legitimasi konsiliator serta tata kerja konsiliasi diatur dengan Keputusan Menteri.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter harus memenuhi syarat :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. cakap melakukan tindakan hukum;
- c. warga negara Indonesia;
- d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
- f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase

- h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran arbiter diatur dengan Keputusan Menteri. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai ketentuan hukum yang sama.

Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (mejlis) dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud. Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter(majelis) dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Penunjukan arbiter dilakukan secara tertulis. Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (mejlis) dalam jumlah gasal maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat

arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan. Seorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis. Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjian penunjukan arbiter sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;

- f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
- g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Perjanjian arbiter sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Dalam hal arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter. Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Arbiter yang akan menarik diri, harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak. Dalam hal para pihak dapat menyetujui permohonan penarikan diri maka yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut. Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan

para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima.

Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam hal arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri, atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter. Dalam hal arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter. Para pihak atau para arbiter harus sudah mencapai kesepakatan menunjuk arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja. Apabila para pihak atau para arbiter tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak atau salah satu arbiter atau para arbiter dapat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan arbiter pengganti dan Pengadilan harus menetapkan arbiter pengganti

dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permintaan penggantian arbiter. Arbiter pengganti harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya. Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan. Hak ingkar terhadap arbiter yang diangkat oleh Ketua Pengadilan ditujukan kepada Ketua Pengadilan yang bersangkutan. Hak ingkar terhadap arbiter tunggal yang disepakati diajukan kepada arbiter yang bersangkutan.

Hak ingkar terhadap anggota majelis arbiter yang disepakati diajukan kepada majelis arbiter yang

bersangkutan. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau mejelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Apabila pada hari sidang para pihak yang berelisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau mejelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau mejelis arbiter dianggap selesai. Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah

satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau mejelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya. Dalam hal terdapat biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter atau majelis arbiter, biaya tersebut tidak dapat diminta kembali oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau mejelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau mejelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut :

- a. akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;

- b. apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya

dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Arbiter untuk majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter. Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya. Sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing. Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta. Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta. Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-

undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase memuat : a. kepala putusan yang berbunyi “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”; b. nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter; c. nama lengkap dan alamat para pihak; d. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih; e. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih; f. pertimbangan yang menjadi dasar putusan; g. pokok putusan; h. tempat dan

tanggal putusan; i. mulai berlakunya putusan; dan j. tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Alasan tentang tidak adanya tanda tangan harus dicantumkan dalam putusan. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Perintah harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan

Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut : a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;

b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;

c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh)

hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.

B. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- a. Hakim;

- b. Hakim Ad-Hoc;
- c. Panitera Muda;
- d. Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
- c. Panitera.

Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Hakim Kasasi

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Pengangkatan Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Calon Hakim Ad-Hoc diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh organisasi pengusaha. Ketua Mahkamah Agung

mengusulkan pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial kepada Presiden.

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Warga negara Indonesia;
- b. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
- e. Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan serendah-rendahnya Srtata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum;
- h. Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun

Sebelum memangku jabatannya, Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya, bunyi sumpah atau janji itu adalah sebagai berikut: “ Saya bersumpah/berjanji dengan sungguh-

sungguh bahwa saya untuk memperoleh jabatan saya ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apapun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapapun juga. Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun juga suatu janji atau pemberian. Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, akan setia kepada dan akan mempertahankan serta mengamalkan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa, dasar negara, dan ideologi nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan segala undang-undang serta peraturan lain yang berlaku bagi negara republik Indonesia. Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, senantiasa akan menjalankan jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan tidak membedakan orang dan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diambil sumpah atau janjinya

oleh Ketua Pengadilan Negeri atau pejabat yang ditunjuk. Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai:

- a. Anggota Lembaga Tinggi Negara;
- b. Kepala daerah/kepala wilayah;
- c. Lembaga legislatif tingkat daerah;
- d. Pegawai negeri sipil;
- e. Anggota TNI/Polri;
- f. Pengurus partai politik;
- g. Pengacara;
- h. Mediator;
- i. Konsiliator;
- j. Arbiter;
- k. Pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Dalam hal seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan, jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan. Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena:

- a. meninggal dunia;
- b. permintaan sendiri;

- c. Sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
- d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
- e. tidak cakap dalam menjalankan tugas;
- f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan;
- g. telah selesai masa tugas.

Masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan:

- a. Dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;

- b. Selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah;
- c. Melanggar sumpah atau janji jabatan.

Pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan tersebut di atas dilakukan setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan pembelaan kepada Mahkamah Agung.

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebelum diberhentikan tidak dengan hormat dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.

Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia. Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha.

Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangannya. Ketua Mahkamah Agung melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim Kasasi, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sesuai dengan kewenangannya.

Dalam melakukan pengawasan Ketua Pengadilan Negeri dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim dan Hakim Ad-Hoc. Dalam melakukan pengawasan Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim Kasasi. Petunjuk dan teguran tidak boleh mengurangi kebebasan hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan.

Tata cara pengangkatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara Hakim Ad-Hoc diatur dengan Peraturan Pemerintah. Tunjangan dan hak-hak lainnya bagi Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Presiden.

Sub Kepaniteraan dan Panitera Pengganti

Pada setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda. Dalam melaksanakan tugasnya, Panitera Muda dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti. Sub kepaniteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) mempunyai tugas:

- a. Menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial; dan
- b. Membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.

Buku perkara sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak, dan jenis perselisihan. Sub kepaniteraan bertanggungjawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan. Untuk pertama kali Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan, dan pemberhentian Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diatur

lebih lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Susunan organisasi, tugas, dan tata kerja Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Panitera Pengganti bertugas mencatat jalannya persidangan dalam Berita Acara. Berita Acara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Panitera Pengganti.

Panitera Muda bertanggungjawab atas buku perkara dan surat-surat lainnya yang disimpan di Sub Kepaniteraan. Semua buku perkara dan surat-surat baik asli maupun foto copy tidak boleh dibawa keluar ruang kerja Sub Kepaniteraan kecuali atas izin Panitera Muda.

C. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim

Pengajuan Gugatan Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.

Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan bila terdapat kekuarangan, hakim meminta pengugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu pengugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Pengugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan

dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha Untuk membantu tugas Majelis hakim ditunjuk seorang Panitera Pengganti.

Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Panggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kepala kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir. Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan. Apabila tempat tinggal atau tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar

keterangannya. Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli kerkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim.

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang

berikutnya ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu pihak atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan. Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.

Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Sidang Majelis terbuka untuk umum, kecuali Majelis hakim menetapkan lain.

Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan. Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan setelah mendapat peringatan dari atau atas perintah Ketua Majelis Hakim, dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. Putusan sela tersebut dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela dan Penetapan tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan tidak digunakan upaya hukum.

Dalam hal permohonan dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan, menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Pengambilan Putusan

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada,

kebiasaan, dan keadilan. Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum. Dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang, Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.

Putusan Majelis Hakim putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Tidak dipenuhinya ketentuan di atas berakibat putusan pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

Putusan Pengadilan harus memuat:

- a. Kepala putusan berbunyi : “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;

- f. Amar putusan tentang sengketa;
- g. Hari, tanggal putusan, nama hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak. Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan, dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditandatangani oleh hakim, Hakim Ad-Hoc dan Panitera Penganti.

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang.

Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan.

Panitera Pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungankerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :

- a. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambatlambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada ketua Mahkamah Agung.

Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah

Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai negeri Sipil.

Paniter Muda yang tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani dan Panitera yang tidak mengirimkan salinan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja atau tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis. Konsiliator yang telag mendapatkan teguran tertulis sebanyak 3

(tiga) kali dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator. Sanksi baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditandatanganinya. Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Konsiliator dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator dalam hal:

- a. Konsiliator telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator sebanyak 3(tiga) kali;
- b. Terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. Menyalahgunakan jabatan; dan/atau
- d. Membocorkan keterangan yang diminta Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan, dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Arbiter yang telah mendapat teguran tertulis 3 (tiga) kali dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter.

Sanksi baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya. Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai arbiter diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Arbiter dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter dalam hal:

- a. Arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil keputusan arbitrase perselisihan hubungan industrial melalalui kekauasaannya, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali atas putusan-putusan arbiter tersebut;
- b. Terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. Menyalahgunakan jabatan;
- d. Arbiter telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter sebanyak 3 (tiga) kali.
- e. Sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter mulai berlaku sejak tanggal

arbiter menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial pada usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, maka perselisihannya diselesaikan dengan ketentuan undang-undang ini.

Sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada:

- a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan

kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

- b. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah atau lembaga- lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf a yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- d. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

Latihan Soal

1. Apakah yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial, jelaskan !
2. Ada berapa macam perselisihan hubungan industrial yang dikenal, jelaskan !
3. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada, jelaskan !
4. Dapatkah perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui pengadilan ?
5. Siapakah yang dimaksud dengan hakim ad hoc, jelaskan !

DAFTAR PUSTAKA

Buku, artikel, makalah

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Abdul Rahmat Budiono, 1999, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Aloysius Uwiyono, 2006, *Refleksi Masalah Hukum Perburuhan tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan tahun 2006*, Jakarta: Universitas Indonesia
- Asikin, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Benett NB Silalahi dan Rumondang B. Silalahi, 1991, *Manajemen Keselamatan Kerja Dan kesehatan Kerja*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo
- Bimtek PTKD Kota Yogyakarta, 8 Juli 2008
- Imam Soepomo, 1993, *Hukum Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta : Penerbit Djambatan
- , 2000, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta
- Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, Jakarta

Maimun.,2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*,
Jakarta: PT. Pradnya Paramita

Martoyo Rachmat, 1991, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan
Kesepakatan Kerja Bersama, Cet.II*. Jakarta : Penerbit
Fikahati Aneska

Payaman Simanjuntak, 2003, *Undang Undang
Ketenagakerjaan yang Baru*, Jakarta: Kantor
Perburuhan Internasional

Sendjun Manulang, 1990, *Pokok-pokok Hukum
Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rineka Cipta

.

Peraturan Perundang-undangan

Undang Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan
Hubungan Kerja

Undang Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial

GLOSARIUM

A

Anak Setiap orang yang berumur dibawah delapan belas tahun

Angkatan Kerja Segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja

B

Buruh Seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

H

Hubungan Kerja Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah

Hubungan Industrial 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, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

M

Mogok Kerja Tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja/serikat buruh guna menghentikan atau memperlambat pekerjaan

S

Serikat Pekerja Organisasi yang dibentuk, dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di dalam 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 beserta keluarganya

T

Tenaga Kerja Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat

Tenaga Asing Kerja Warga Negara asing yang pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia

U

Upah 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 perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh beserta keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan

P

Perencanaan
Tenaga Kerja

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan yang disusun secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan

Perjanjian Kerja

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

Perjanjian Kerja
Bersama

Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara 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 para pihak

Peraturan
Perusahaan

Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-

syarat kerja dan tata tertib perusahaan

Perselisihan Hubungan Industrial	Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan
Pelatihan Kerja	Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh dan meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi dan jabatan tertentu
Pemagangan	Bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau buruh/pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu

Penutupan
Perusahaan

Tindakan pengusaha untuk menolak
pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian
untuk melaksanakan pekerjaan

