

**PEMAHAMAN
PASAL-PASAL UTAMA
UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
(UU NO.13/2003)**

Kata Pengantar

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku mulai tanggal 25 Maret 2003 merupakan pengganti dari berbagai perundangan ketenagakerjaan yang lama yang mengatur mengenai Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Kerja, Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Sejak diundangkannya kami memahami banyak penafsiran-penafsiran yang berbeda terhadap materi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, maka perlu dibangun persamaan pemahaman terhadap isi Undang-undang tersebut. Oleh karena itu pemerintah berupaya membuat buku pedoman pemahaman UU Nomor 13 tahun 2003.

Buku panduan ini bukan merupakan tafsiran atau perluasan substansi pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Melalui buku ini diharapkan dapat diatasi perbedaan pemahaman akan isi Undang-undang ini, sehingga dalam penerapannya dapat dieliminir kerancuan yang disebabkan oleh perbedaan penafsiran tersebut.

Buku panduan ini disajikan dalam bentuk narasi yang sederhana untuk lebih memudahkan pemahaman akan Undang-undang ini secara benar.

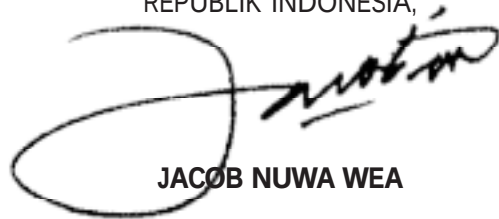
Akhirnya kami mengucapkan penghargaan dan terima kasih kepada Direktur ILO Jakarta melalui ILO/USA Declaration Project on Industrial Relation in Indonesia yang telah mendukung

tersusunnya buku pedoman.

Semoga buku pedoman ini bermanfaat bagi para aparat pemerintah khususnya yang bertugas di bidang ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya untuk menegakkan muatan Undang-undang ini atau semua pihak yang memerlukannya.

Jakarta, 27 Mei 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,



JACOB NUWA WEA

Daftar Isi

I.	Pendahuluan	7
II.	Pelatihan Tenaga Kerja	7
III.	Penempatan Tenaga Kerja	11
IV.	Hubungan Kerja	15
V.	Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan	18
VI.	Hubungan Industrial	26
VII.	Pemutusan Hubungan Kerja	32
VIII.	Pengawasan	25
IX.	Ketentuan Peralihan	26

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang
2. Maksud/Tujuan
3. Sistematika
 - a. Pelatihan Kerja
 - b. Penempatan Tenaga Kerja
 - c. Hubungan Kerja
 - d. Perlindungan, Pengupahan Dan Kesejahteraan
 - e. Hubungan Industrial
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja
 - g. Pengawasan Ketenagakerjaan
 - h. Sanksi
 - i. Ketentuan Peralihan

II. PELATIHAN KERJA

1. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. *(Pasal 9)*
2. Pentingnya pelatihan kerja membekali, meningkatkan, mengembangkan seseorang dari yang belum mampu menjadi mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sehingga meningkat produktivitasnya yang pada akhirnya akan berdampak kepada penerimaan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya maupun keluarganya. *(pasal 9)*
3. Salah satu tujuan pelatihan kerja adalah untuk membekali seseorang agar dapat bekerja. Oleh karena itu, pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu institusi pelatihan harus mengacu pada kebutuhan pasar kerja. *(Pasal 10 ayat (1))*
4. Pada dasarnya pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang yang pada umumnya dikategorikan tingkat dasar, terampil dan ahli. Disamping itu untuk memenuhi

kebutuhan pengguna dimungkinkan juga pelatihan diselenggarakan sesuai pesanan/pengguna tanpa melalui penjenjangan. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan akibat perubahan jabatan dan teknologi. (pasal 10 ayat 3)

5. Peningkatan kualitas SDM merupakan tanggungjawab semua pihak. Oleh karena itu disamping pengusaha mempunyai kepentingan untuk meningkatkan kualitas pekerjaanya, maka pengusaha juga mempunyai peran dalam peningkatan SDM secara nasional. Pemerintah akan mengatur pengusaha yang diwajibkan untuk melaksanakan program pengembangan kompetensi pekerjaanya. (pasal 12)
6. Pengembangan SDM merupakan tanggungjawab semua pihak, oleh karena itu kepada perseorangan dimungkinkan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja sepanjang memenuhi persyaratan sebagai lembaga pelatihan kerja. Melalui keputusan Menteri akan diatur persyaratan perijinan atau pendaftaran bagi lembaga pelatihan swasta baik lembaga pelatihan yang khusus didirikan untuk menyelenggarakan pelatihan maupun lembaga pelatihan milik perusahaan. (pasal 14)
7. Persyaratan yang dicantumkan dimaksudkan untuk melindungi kepentingan peserta pelatihan. Sehingga kelangsungan penyelenggaraan pelatihan lebih terjamin. (pasal 15)
8. Akreditasi merupakan pemberian pengakuan yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Oleh karena itu keinginan untuk diakui oleh masyarakat diserahkan sepenuhnya kepada lembaga pelatihan itu sendiri. (pasal 16 ayat 1)
9. Agar proses akreditasi dapat dilakukan secara objektif maka dilakukan oleh lembaga yang independen. Independen artinya dalam mengambil keputusan lembaga tersebut tidak dapat dipengaruhi oleh siapapun. (Pasal 16 ayat 2)
10. Pengakuan kompetensi kerja sangat penting bagi seseorang

karena merupakan posisi tawar seseorang untuk memasuki pasar kerja, meningkatkan karier atau untuk mendapatkan reward berupa kenaikan gaji sesuai kompetensi yang dimiliki (Pasal 18, ayat 1). Setiap orang baik yang telah mengikuti pelatihan kerja maupun yang mempunyai pengalaman kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja berupa sertifikat kompetensi setelah melalui uji kompetensi. (Pasal 18, ayat 2 dan 3)

11. Pelaksanaan sertifikasi dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang telah ditunjuk/akreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (Pasal 18, ayat 4 dan 5)
12. Sistem pelatihan kerja nasional (Sislatkernas) merupakan panduan dan arah kebijakan umum bagi terselenggaranya pelatihan secara terarah, sistematis dan sinergi penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan di berbagai bidang, sektor, instansi dan penyelenggara pelatihan dalam melakukan kegiatannya sehingga tujuan pelatihan nasional dapat dicapai secara efisien dan efektif. (pasal 20)
13. Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan dengan mengutamakan praktek di tempat kerja dari pada teori (kurikulum berkisar 80 % di tempat kerja dan 20 % di tempat pelatihan). Dengan demikian pelatihan pemagangan menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri. (Pasal 21)
14. Agar ada kepastian status peserta pemagangan dan perusahaan penerima magang, pelaksanaan pemagangan dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dan perusahaan. Disamping itu antara lembaga pelatihan dengan perusahaan penerima magang harus ada perjanjian kerjasama pemagangan.
Pemagangan bukan bagian dari proses rekrutmen pekerja dari suatu perusahaan. Oleh karena itu peserta magang tidak dapat diperlakukan sebagai pekerja. Pengangkatan peserta magang yang telah menyelesaikan program pelatihan untuk

menjadi pekerja diperusahaan itu tergantung kepada kebutuhan perusahaan itu sendiri. *(Pasal 22)*

15. Pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi bagi peserta pemagangan oleh lembaga sertifikasi profesi diberikan setelah mengikuti uji kompetensi. *(Pasal 23)*
16. Pemagangan diperusahaan sendiri hanya dapat dilakukan apabila perusahaan tersebut memiliki unit pelatihan. *(Pasal 24)*
17. Penyelenggara program pelatihan yang akan melaksanakan program pemagangan di luar wilayah Indonesia wajib memperoleh ijin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk sedangkan penyelenggaraan program pemagangan dari perusahaan cabang ke perusahaan induk di luar negeri dalam rangka peningkatan kualifikasi pekerjaannya untuk keperluan sendiri tidak diperlukan ijin khusus tetapi wajib melaporkan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. *(Pasal 25)*
18. Program pemagangan ke luar negeri harus mengacu pada program pelatihan yang telah ditetapkan (pelatihan berbasis kompetensi) yang dalam pelaksanaannya tidak bertentangan dengan nilai dan budaya bangsa Indonesia. *(pasal 26)*
19. Perusahaan yang dipandang mampu dalam melaksanakan program pemagangan diwajibkan menyelenggarakan program pemagangan sebagai wujud peran aktif perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM untuk pembangunan nasional. *(Pasal 27)*
20. Untuk menciptakan komitmen nasional dalam penyelenggaraan pelatihan kerja diperlukan suatu lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagai wadah keterwakilan peran sektor, instansi dan perusahaan untuk merumuskan saran kebijakan yang akan diambil oleh pemerintah dalam menetapkan kebijakan nasional di bidang pelatihan kerja. *(Pasal 28)*
21. Pembinaan yang dilakukan pemerintah pusat meliputi

pembinaan bersifat regulasi, kebijakan, penyusunan pedoman dan pembinaan fungsional instruktur. Pembinaan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah adalah pembinaan yang bersifat teknis operasional yang mengacu pada kebijakan nasional. *(Pasal 29)*

22. Tingkat Produktivitas suatu negara tidak hanya diukur dari produktivitas TK saja, namun terkait dengan produktivitas seluruh sektor karena itu perlu dibentuk badan tersendiri yang berfungsi untuk mengkoordinasikan dan memfasilitasi upaya peningkatan produktivitas disemua sektor dan daerah yang menjadi jejaring kerja dalam peningkatan produktivitas. *(pasal 30)*

III. PENEMPATAN TENAGA KERJA

1. Indonesia merupakan satu kesatuan wilayah pasar kerja nasional, oleh karena itu semua wilayah Indonesia dalam NKRI terbuka bagi semua TK Indonesia. Dengan mengingat prinsip tersebut Pemerintah daerah/kabupaten/kota seharusnya tidak mengeluarkan kebijakan yang tidak sesuai dengan prinsip tersebut diatas. *(pasal 32 ayat 3)*
2. Tanggung jawab pelaksanaan penempatan tenaga kerja baik instansi pemerintah maupun lembaga swasta hanya sampai dengan tenaga kerja ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan dalam permintaan tenaga kerja atau job order. *(pasal 35 ayat 2)*
3. Perlindungan yang wajib diberikan pelaksana penempatan terhadap calon tenaga kerja adalah:
 - a. Dalam rekrutmen dan seleksi dilakukan secara terbuka, bebas, obyektif, adil dan tanpa diskriminasi;
 - b. Adanya jaminan penyediaan akomodasi, transportasi, dan konsumsi yang layak selama proses penempatan tenaga kerja lintas kota/kabupaten dan provinsi.
 - c. Penempatan yang sesuai dengan jabatan yang diminta. *(pasal 35 ayat 3)*

Pelaksana penempatan harus memperhatikan ketentuan mengenai syarat-syarat perjanjian kerja.

4. Dalam pelaksanaan kegiatan penempatan tenaga kerja bahwa unsur-unsur dari sistem penempatan seperti: pencari kerja, lowongan pekerjaan, informasi pasar kerja, mekanisme antar kerja, dan lembaga penempatan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara terpisah oleh lembaga yang berbeda, namun pelaksanaan setiap kegiatan tersebut harus menunjang dan mengarah kepada kegiatan penempatan TK. (*pasal 36 ayat 3*)
5. Yang dimaksudkan ijin tertulis terdiri dari ijin pendirian lembaganya dan ijin pelaksanaan penempatan. (*pasal 37 ayat 2*)
6. Berdasarkan konvensi ILO No. 88 tahun 1948 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang telah diratifikasi dengan Kepres No. 36 tahun 2002, lembaga penempatan tenaga kerja pemerintah dalam menempatkan tenaga kerja tidak diperbolehkan memungut biaya penempatan.
Lembaga penempatan tenaga kerja swasta diperbolehkan memungut biaya dari pengguna TK. Namun untuk golongan dan jabatan tertentu yang ditetapkan oleh Menteri, Lembaga penempatan dapat memungut biaya dari pencari kerjanya. (*pasal 38 ayat 1 dan 2*)
7. Perluasan kesempatan kerja adalah keadaan bertambahnya atau berkembangnya lapangan pekerjaan yang tersedia, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
Perluasan kesempatan kerja dilakukan melalui dua pendekatan yaitu : pendekatan kesempatan kerja yaitu kebijakan-kebijakan sektoral dan regional yang banyak menciptakan kesempatan kerja dan pendekatan tenaga kerjanya melalui pemberdayaan (*empowering*) TK. (*pasal 39 dan 40*)
8. Setiap warga negara Indonesia mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan. Untuk menjamin bagian dari kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia, maupun untuk memenuhi hasrat bangsa Indonesia untuk menduduki tempat-tempat yang layak dalam pelbagai lapangan kerja, maka Pemerintah perlu mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh tenaga kerja asing (TKA) melalui sistem perijinan (*pasal 42 ayat 1*). Keberadaan TKA tidak dapat dihindari dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (globalisasi) dan kepentingan nasional (*national interest*) bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum mampu menyediakan tenaga kerja ahli/skill baik secara kuantitas maupun kualitas.

9. Bagi pemberi kerja atau pengguna TKA yang akan mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, artinya:
 - a. Bahwa kewenangan penerbitan ijin mempekerjakan TKA (IKTA) adalah kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Apabila kewenangan tersebut dilimpahkan, maka dalam menerbitkan IKTA mencantumkan Atas Nama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - b. IKTA diberikan kepada pemberi kerja dan bukan kepada TKA yang bersangkutan (*asas sponsorship*);
 - c. Bagi TKA tidak diperbolehkan bekerja secara mandiri. (*pasal 42 ayat 2*)
10. Sasaran pemberian IKTA adalah perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui pengendalian penggunaan TKA sesuai dengan kebutuhan, sehingga dalam mempekerjakan TKA perlu dipertimbangkan secara teliti dan mendalam menyangkut 2 (dua) aspek yaitu:
 - a. Aspek manfaat (*prosperity*) bahwa dalam mempekerjakan TKA harus membawa manfaat terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui alih

teknologi dan alih keahlian (*pasal 45 ayat 1*), mendorong investasi dan perluasan lapangan usaha, serta penyediaan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

- b. Aspek keamanan (*security*), kebijakan penggunaan TKA terkait dengan kebijakan lalu lintas orang asing, bahwa masuknya orang asing atau TKA harus selektif (*selective policy*) melalui satu pintu (*one gate policy*) dimaksudkan agar dalam mempekerjakan TKA tetap memperhatikan kepentingan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
11. Untuk melindungi hak warga negara Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, maka untuk pekerjaan-pekerjaan yang mampu diisi tenaga kerja Indonesia tidak diijinkan diduduki TKA, sehingga penggunaan TKA bersifat sementara selama tenaga kerja Indonesia belum mampu melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu TKA yang akan dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. (*pasal 42 ayat 4*)
12. Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja untuk keperluan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA ke tenaga kerja Indonesia (*pasal 45 ayat 1*). Namun seyogyanya pengusaha mengangkat pendamping tersebut untuk menggantikan jabatan TKA apabila yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya.
13. Agar kendali penggunaan TKA di Indonesia optimal, maka penerbitan ijin harus didasarkan alasan yang jelas dan realistis, sehingga pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang merupakan instrumen pengendalian terhadap penggunaan TKA yang memuat alasan penggunaan TKA, jabatan TKA, jangka waktu penggunaan, dan penunjukan tenaga Indonesia sebagai pendamping TKA yang

dipekerjakan. (*pasal 43 dan 45 ayat 1*)

14. Jabatan-jabatan yang berhubungan dengan pengelolaan SDM merupakan jabatan kunci yang akan menghadapi masalah rekrutmen pegawai atau penyelesaian perselisihan, sehingga orang Indonesia dianggap lebih dapat memahami kepentingan tenaga kerja Indonesia secara keseluruhan. (*pasal 46*)
15. Kompensasi yang dibebankan kepada pengguna TKA merupakan PNPB yang harus disetorkan ke kas negara. (*pasal 47*). Selanjutnya pemerintah akan mengatur keberuntukkannya untuk pengembangan SDM secara nasional.

IV. HUBUNGAN KERJA

1. Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan pada perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. (*Pasal 51 ayat (1)*)
2. Dalam hal tidak terdapat perjanjian kerja, untuk menentukan ada tidaknya hubungan kerja dapat dilihat dari unsur-unsur adanya pekerjaan, perintah dan upah.
3. Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan.
Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis.
4. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, bagi pekerja/buruh dan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan. Surat pengangkatan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh serta syarat-syarat kerja lainnya.
5. Kewajiban pembuatan perjanjian kerja dan surat pengangkatan dibebankan kepada pengusaha, dan apabila pengusaha tidak melakukan kewajiban itu maka pengusaha bertanggung jawab terhadap akibat dari pelaksanaan hubungan kerja tersebut. (*Pasal 53*)

6. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

7. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibolehkan untuk jenis-jenis kegiatan tertentu. (Pasal 59)

Latar belakang pembatasan ini adalah walaupun kebebasan berkontrak merupakan hal yang asasi yang diserahkan kepada para pihak untuk menentukan berapa lama ia akan bekerja atau dipekerjakan, karena langkanya kesempatan kerja, maka dibutuhkan adanya kepastian kesempatan kerja. Bahwa asas perjanjian kerja adalah kebebasan berkontrak dan apabila kontrak berakhir, hubungan kerja putus demi hukum tanpa ada kewajiban pihak satu kepada pihak lainnya.

Apabila tidak ada pembatasan maka pengusaha akan leluasa membuat kontrak untuk semua jenis pekerjaan, oleh karena itu perlu dilakukan pembatasan jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dikontrakkan.

8. Walaupun sifat pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, namun apabila terdapat kebutuhan yang mendesak yang tidak dapat dipenuhi dengan pekerja/buruh yang ada maka dalam kondisi tersebut perusahaan dapat mempekerjakan pekerja/buruh baru dengan PKWT.

9. PKWT dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, namun dalam hal tertentu dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja dengan ketentuan 1 (satu) kali pembaharuan dan paling lama 2 (dua) tahun.

10. Waktu 30 (tiga puluh) hari digunakan untuk berfikir bias kontrak baru.

Pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan setelah lewat tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT, artinya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari hubungan kerja putus. Apabila masih diinginkan untuk melanjutkan

hubungan kerja dilakukan dengan pembaharuan PKWT dengan ketentuan paling lama 2 (dua) tahun. (Pasal 59 ayat (6))

11. Dalam hal syarat material (Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2)) tidak terpenuhi sehingga berubah menjadi PKWTT, maka PKWTT tersebut dihitung sejak dimulainya hubungan kerja PKWT.

12. Dalam hal syarat formal (Pasal 59 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6)) tidak terpenuhi sehingga berubah menjadi PKWTT, maka PKWTT tersebut dihitung sejak tidak terpenuhinya syarat dimaksud.

13. Dalam kegiatan *out sourcing* dapat dibuat PKWT dan PKWTT. (Pasal 64 - Pasal 66)

14. Out sourcing yang dilakukan melalui pemborongan pekerjaan hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong. (Pasal 64 - Pasal 66)

15. Apabila syarat material (Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3)) perjanjian pemborongan tidak terpenuhi maka peralihan hubungan kerja antara pekerja/buruh perusahaan pemborongan dengan perusahaan pemberi pekerjaan dihitung sejak terjadinya perjanjian pemborongan.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan berakhir dan segala akibat hukum dari putusnya hubungan kerja tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan pemborongan pekerjaan

16. Ketentuan butir 15 berlaku pula terhadap penyimpangan dari ketentuan pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, b, dan d, dan ayat (3).

17. *Out sourcing* yang dilakukan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh. (Pasal 64 - Pasal 66)

Contoh : Tenaga satuan pengamanan (SATPAM) yang dipekerjakan pada perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pengamanan tidak

dapat diberlakukan PKWT.

Tenaga satuan pengamanan (SATPAM) tersebut harus diberi syarat-syarat kerja yang sekurang-kurangnya sama dengan tenaga satuan pengamanan (SATPAM) yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan dengan ketentuan mempunyai uraian pekerjaan dan syarat jabatan yang sama (misalnya pendidikan/ keterampilan atau masa kerja).

V. PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

1. Larangan mempekerjakan anak dalam Pasal 68 harus dikaitkan dengan Konvensi ILO No. 138 dan No. 182. Artinya anak yang berusia lebih dari 15 tahun sampai dengan dibawah 18 tahun boleh bekerja, dan diperlakukan sebagai pekerja/buruh dewasa kecuali untuk bekerja pada pekerjaan yang terburuk untuk anak sebagaimana diatur dalam Pasal 74.
2. Maksud dari membatasi anak untuk bekerja adalah salah satunya melindungi anak tersebut dari perbuatan eksploitasi. Apabila anak bekerja pada usaha keluarga tidak diwajibkan untuk dibayar upahnya. Ketentuan ini membuka peluang terjadinya eksploitasi anak oleh “keluarga”. Untuk mencegahnya, usaha-usaha keluarga agar diartikan terbatas kepada usaha yang dimiliki orang tua atau saudara sekandung orang tua atau saudara sekandung anak tersebut. *(Pasal 69 ayat (3))*
3. Untuk menghindari mempekerjakan anak dengan tidak memperhatikan syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-undang ini maka pengusaha harus dapat membuktikan bahwa si anak yang berada di tempat kerja tidak dipekerjakan. *(Pasal 73)*
4. Selama menjalankan istirahat panjang, pekerja/buruh diberi

uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun kedelapan sebesar 1/2 (setengah) bulan gaji dan bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.

(Penjelasan Pasal 79 ayat (2) huruf d)

5. Lahirnya hak istirahat panjang terhitung 6 (enam) tahun sejak diundangkannya Undang-undang ini.
6. Kondisi keguguran kandungan hanya dapat diketahui melalui pemeriksaan kesehatan dokter kandungan atau bidan. Dokter kandungan atau bidan dapat memberikan keterangan untuk istirahat sesuai dengan kondisi kesehatan pekerja/buruh perempuan tersebut. *(Pasal 82 ayat (2))*
7. Pencapaian kebutuhan hidup layak dilakukan secara bertahap mengingat kemampuan perusahaan yang berbeda, tingkat produktivitas dan kondisi ekonomi makro. Oleh karena itu pemerintah secara periodik menetapkan tingkat pencapaian kebutuhan hidup layak tersebut. *(Pasal 89 ayat (2))*
8. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah yang didasarkan atas perbedaan bobot pekerjaan dan atau golongan jabatan.
Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap golongan jabatan.
10. Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah di perusahaan sehingga terdapat kepastian tingkat upah menurut jenjang jabatan, kompetensi dan masa kerja untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Model Struktur dan Skala Upah lihat contoh No. 1, 2, 3, 4 dan 5.

1. Contoh I

Tingkat Jabatan	Kelas Gol-Jab	Nama Jabatan	Skala Upah Min-Max
1	2	3	4
Manager	10	General manager	20 Juta - 30 Juta
	9	Direktur SDM Dir.Pemasaran Dir.Keuangan	)) 7,5 Juta - 10 Juta)
	8	Perso. Managemen - Pemasaran - Keuangan	) 5 Juta - 7 Juta)
Personalia	7	Kep. Keamanan - Teknis - Restoran	) 3 Juta - 4 Juta)
	6	Wkl. Kep. Satpam - Teknis - Restoran	) 2,7 Juta - 2,9 Juta)
	5	Supervisor : - Keamanan - Restoran - Front Office	)) 2 Juta - 2,5 Juta)
Pelaksana	4	Sekretaris Kepala Kendaraan	) 1,5 Juta - 1,9 Juta)
	3	Juru Masak Painter Carpenter	)) 900 Ribu - 1,1 Juta)
	2	Room attendand Staf Keamanan Teleponis Receptionis Cleaning Service	) 750 Ribu-850 Ribu)))) 630 Ribu - 700 Ribu

2. Contoh II

Tingkat Jabatan	Kelas Gol-Jab	Nama Jabatan	Skala Upah Min-Max
1	2	3	4
Manajer	10	General Manajer	10.000.000,-
	9	Manajer Media Manajer Keuangan Manajer Personalia dan Umum	6.000.000,- 6.000.000,- 6.000.000,-
	8	Kepala Keuangan Kepala Personalia dan Umum	3.500.000,- 3.500.000,-
Penyelia	7	Tk Medis EDP	2.500.000,-
	6	Parmedis/Perawat	2.000.000,-
	5	Staff Keuangan Staff Personalia dan Umum	1.750.000,-
Pelaksana	4	Kepala Satpam	1.500.000,-
	3	Pembantu Perawat	850.000,-
	2	Teknisi Sopir Satpam	750.000,-
	1	Office Boy Tukang Kebun	630.000,-

3. Contoh III

Tingkat Jabatan	Golongan	Standard Gaji
Pengawas (C)	8	2.100.000,-
	7	2.000.000,-
	6	1.900.000,-
	5	1.800.000,-
	4	1.700.000,-
	3	1.600.000,-
	2	1.500.000,-
	1	1.400.000,-
Administrasi/Staf (B)	8	1.160.000,-
	7	1.120.000,-
	6	1.080.000,-
	5	1.040.000,-
	4	1.000.000,-
	3	960.000,-
	2	920.000,-
	1	880.000,-
Pelaksana/Operator (A)	8	840.000,-
	7	810.000,-
	6	780.000,-
	5	750.000,-
	4	720.000,-
	3	690.000,-
	2	660.000,-
	1	530.000,-

4. Contoh IV

GOL	Jabatan	Upah (Rp)	
		Minimum	Maksimum
X	Direksi	7.000.000	10.000.000
IX VIII VII	General Manager	5.000.000	7.500.000
	Manager	3.000.000	5.000.000
	Asisten Manager	2.000.000	3.000.000
VI V	Kepala Seksi	1.500.000	2.000.000
	AsistenKepala Seksi	1.000.000	1.500.000
IV III	Foreman	900.000	1.100.000
	Mandor	800.000	1.000.000
II I	Operator	750.000	950.000
	Regional Worker	650.000	850.000

5. Contoh V

Tingkat Jabatan	Gol.	Standart Gaji	Masa Kerja
Direktur (E)	8	8.500.000	> 13 - 15
	7	8.000.000	> 11 - 13
	6	7.500.000	> 9 - 11
	5	7.000.000	> 7 - 9
	4	6.500.000	> 5 - 7
	3	6.000.000	> 3 - 5
	2	5.200.000	> 1 - 3
	1	5.000.000	0 - 1
Menejer (D)	8	3.000.000	> 13 - 15
	7	2.900.000	> 11 - 13
	6	2.800.000	> 9 - 11
	5	2.700.000	> 7 - 9
	4	2.600.000	> 5 - 7
	3	2.500.000	> 3 - 5
	2	2.250.000	> 1 - 3
	1	2.000.000	0 - 1
Pengawas (C)	8	1.500.000	> 13 - 15
	7	1.400.000	> 11 - 13
	6	1.300.000	> 9 - 11
	5	1.200.000	> 7 - 9
	4	1.100.000	> 5 - 7
	3	1.000.000	> 3 - 5
	2	900.000	> 1 - 3
	1	800.000	0 - 1
Administrasi/Staf	8	770.000	> 13 - 15
	7	750.000	> 11 - 13
	6	730.000	> 9 - 11
	5	710.000	> 7 - 9
	4	690.000	> 5 - 7
	3	670.000	> 3 - 5
	2	650.000	> 1 - 3
	1	630.000	0 - 1

- Berbeda dengan ketentuan sebelum Undang-undang ini, setelah pekerja/buruh sakit untuk selama-lamanya 12 (dua belas) bulan berturut-turut pekerja/buruh berhak atas upah sebesar 25% yang diberikan sampai ada keputusan tentang status hubungan kerja. Dalam hal terjadi pengakhiran hubungan kerja maka dasar perhitungan upah 100%. *(Pasal/ 93 ayat (3))*
- Pekerja berhak menuntut kepada pengusaha apabila terjadi kekurangan pembayaran upah dan pembayaran lainnya. Dan tuntutan dimaksud dapat diajukan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak melebihi dari 2 (dua) tahun sejak pekerja/buruh seharusnya menerima upah dan pembayaran lainnya sebagaimana ditetapkan dalam PK, PP dan PKB. *(Pasal/ 96)*
- Kebijakan sistem pengupahan diarahkan kepada sistem penerimaan upah bersih (*clean wages*).

Dalam praktek pengupahan di perusahaan selama ini terjadi pengaturan pengupahan yang terdiri dari berbagai macam tunjangan baik tunjangan tetap maupun tidak tetap dengan komposisi upah pokok jauh lebih kecil dari tunjangan-tunjangan sehingga merugikan pekerja/buruh dan sering menimbulkan perselisihan.

Oleh karena itu perlu penyederhanaan komponen upah dengan ketentuan upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari upah pokok ditambah tunjangan tetap. *(Pasal/ 94)*

Untuk pertama kali melaksanakan ketentuan tersebut agar tidak menimbulkan permasalahan baru, maka upaya yang dapat dilakukan adalah menggeser/mengubah sebagian atau seluruh tunjangan tetap menjadi upah pokok dengan ketentuan penerimaan upah pekerja/buruh tidak berkurang.

VI. HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Bipartit dan Tripartit

1. Dalam pelaksanaan hubungan industrial yang diatur undang-undang ini dikenal istilah bipartit sebagai lembaga dan bipartit sebagai sistem.

Sebagai lembaga, bipartit adalah institusi yang keanggotaannya terdiri dari unsur yang mewakili pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha untuk satu periode tertentu dalam satu perusahaan yang disebut LKS Bipartit.

Dalam hal di perusahaan tersebut sudah ada serikat pekerja/serikat buruh atas kesepakatan para pekerja/buruh yang mewakili pekerja/buruh dapat ditunjuk dari serikat pekerja/serikat buruh.

Undang-undang ini tidak otomatis menunjuk serikat pekerja/serikat buruh untuk duduk sebagai wakil dari pekerja/buruh dalam lembaga bipartit karena:

- a. dalam perusahaan tidak semua pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- b. LKS bipartit sebagai forum yang memberikan saran dan rekomendasi maka keanggotaannya lebih menitik beratkan pada profesionalisme.

Sebagai sistem, bipartit adalah mekanisme pertemuan atau mempertemukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di satu pihak dengan pengusaha di lain pihak dalam suatu perundingan sebagai upaya mencapai kesepakatan.

2. Saran, pendapat dan pertimbangan dari LKS Tripartit merupakan masukan bagi pemerintah dalam menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Namun demikian pemerintah mempertimbangkan saran dan pendapat yang disampaikan oleh LKS Tripartit.
3. Keanggotaan LKS Tripartit dari unsur serikat pekerja/serikat

buruh (*Pasal 107*) pada dasarnya menganut prinsip the most representative artinya keterwakilan berdasarkan urutan jumlah anggota terbanyak.

Untuk mengetahui urutan jumlah anggota yang sesungguhnya dilakukan melalui verifikasi data keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

B. Peraturan Perusahaan

1. Berbeda dari pengaturan sebelumnya, kewajiban membuat peraturan perusahaan dibebankan kepada pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang atau lebih namun bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang dapat membuat peraturan perusahaan secara sukarela.
2. Tujuan pembuatan peraturan perusahaan:
 - a. terdapatnya kepastian syarat-syarat kerja di perusahaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja;
 - b. meningkatkan produktivitas dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Peraturan perusahaan berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (*Pasal 108 huruf a*)

Sesuai dengan desentralisasi penyelenggaraan pemerintahan, maka pejabat yang akan ditunjuk untuk mengesahkan adalah pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota atau provinsi atau pejabat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Selama berlakunya peraturan perusahaan pengusaha wajib melayani serikat pekerja/serikat buruh yang ingin membuat perjanjian kerja bersama apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah memenuhi persyaratan pembuatan perjanjian kerja bersama.

5. Pengesahan peraturan perusahaan oleh pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dibatasi waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari. Dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari itu pejabat yang bersangkutan dapat mengembalikan peraturan perusahaan yang tidak memenuhi syarat kepada pengusaha. Untuk mengantisipasi dari keterlambatan pengembalian peraturan perusahaan yang telah diperbaiki oleh pengusaha (dalam waktu 14 hari), yang dapat mengakibatkan penjatuhan sanksi kepegawaian bagi pejabat yang ditunjuk, maka pada saat pejabat tersebut melakukan pemeriksaan peraturan perusahaan dimaksud wajib memberikan bimbingan untuk memperbaikinya.
6. Untuk menghindari kekosongan peraturan di perusahaan maka pengusaha dalam mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan harus memperhitungkan tenggang waktu proses pengesahan peraturan perusahaan.
Apabila pengusaha terlambat mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan sehingga mengakibatkan kekosongan peraturan di perusahaan, pengusaha dapat dianggap tidak memiliki peraturan perusahaan atau tidak melakukan pembaharuan.

C. Perjanjian Kerja Bersama

1. Maksud satu PKB dalam satu perusahaan agar di perusahaan tidak terjadi syarat-syarat kerja yang berbeda antara pekerja/buruh yang satu dengan pekerja/buruh yang lain. Perbedaan syarat-syarat kerja akan terjadi diskriminasi yang bertentangan dengan Undang-undang ini dan Konvensi ILO No. 111 tentang Larangan Diskriminasi.
2. Syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja bersama berlaku bagi seluruh pekerja/buruh, maka syarat-syarat kerja tersebut harus dikehendaki oleh mayoritas (lebih dari 50%) pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. *(Pasal 119 ayat (1))*

3. Pencapaian lebih 50% dapat dicapai melalui :
 - a. satu serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan;
 - b. satu serikat pekerja/serikat buruh yang tidak mayoritas tetapi mendapat dukungan dari pekerja/buruh lain di perusahaan tersebut melalui pemungutan suara;
 - c. koalisi dari beberapa serikat pekerja/serikat buruh.
4. Dalam hal koalisi tidak mencapai lebih dari 50%, maka tim perunding diwakili oleh wakil-wakil dari seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang jumlahnya proporsional.
Ketentuan untuk memperbolehkan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlahnya lebih dari 1 (satu) dalam 1 (satu) perusahaan untuk merundingkan PKB dengan Pengusaha walaupun jumlah anggotanya tidak mencapai lebih dari 50% dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong dan meningkatkan peranan PKB sebagai instrumen untuk mengatur syarat-syarat kerja secara sukarela.
5. Karena perjanjian kerja bersama berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan maka dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, serikat pekerja/serikat buruh yang berhak haruslah mendapat dukungan lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh.
6. Untuk mencegah terjadinya kekosongan pengaturan syarat-syarat kerja di satu perusahaan, apabila telah melampaui masa perpanjangan 1 (satu) tahun, namun belum dapat dicapai kesepakatan atas PKB yang baru, maka syarat-syarat kerja di perusahaan itu tetap mengacu kepada pengaturan dalam PKB yang terakhir berlaku. *(Pasal 123)*
7. Dalam pasal ini dimaksudkan bahwa perjanjian kerja bersama yang dibuat antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha pada umumnya lebih baik dari pada peraturan perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan. *(Pasal 131 ayat (3))*
8. Pendaftaran PKB oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dimaksudkan:

- Instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan dapat melakukan upaya pembinaan untuk meningkatkan kualitas syarat-syarat kerja;
 - Pendataan jumlah perusahaan yang mempunyai PKB. *(Pasal 132)*
9. Mengingat Undang-undang Ketenagakerjaan ini berlaku pula bagi Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini tunduk pada Undang-undang No. 22 Tahun 1957 dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964.
 10. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dan dilaksanakan setelah gagalnya perundingan, baik karena memang perundingan mengalami jalan buntu atau pengusaha tidak bersedia melakukan perundingan.
 11. Karena mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh, maka mogok kerja tidak dapat digerakkan atau diikuti oleh bukan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Apabila dalam pelaksanaan mogok kerja ternyata diikuti oleh mereka yang bukan pekerja/buruh maka segala tindakan yang diperbuat juga merupakan tanggung jawab penanggung jawab mogok kerja. *(Pasal 137)*
 12. Termasuk kategori mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja secara melanggar hukum adalah *(Pasal 138)* antara lain:
 - memaksa/mengintimidasi/mengancam pekerja/buruh yang tidak ikut mogok kerja sehingga pekerja/buruh terpaksa ikut mogok kerja atau tidak melaksanakan pekerjaan;
 - melakukan tipu muslihat/menghasut sehingga pekerja/buruh terjebak untuk ikut mogok kerja;
 - menghalang-halangi pekerja/buruh lain yang mau masuk kerja/melaksanakan pekerjaan.

- Pada kondisi di atas harus ada keberanian pekerja/buruh untuk menolak ikut mogok kerja.
13. Waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum dilaksanakan mogok kerja dimaksudkan untuk memberi kesempatan yang cukup kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk mengupayakan penyelesaian.
 Apabila pekerja/buruh telah melakukan mogok kerja sebelum tenggang waktu pemberitahuan mogok kerja mencapai 7 (tujuh) hari, maka dikhawatirkan tidak cukup waktu untuk penyelesaian sebagaimana yang diharapkan sehingga dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Oleh sebab itu, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara sebagai tindakan pengamanan dengan melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau dilokasi perusahaan. *(Pasal 140)*
 14. Pada dasarnya mogok kerja dilakukan di tempat atau lokasi pekerjaan dan menyangkut pelaksanaan hubungan kerja, namun pekerja/buruh dapat melakukan mogok kerja di luar lokasi pekerjaan dan tidak menyangkut masalah di dalam hubungan kerja. Oleh karena itu dalam pemberitahuan harus disebutkan tempat dan alasan mogok kerja. *(Pasal 140 ayat (2) huruf b dan huruf c)*
 15. Mogok kerja tidak dapat dibiarkan berlarut-larut mengingat banyak pihak yang dirugikan oleh karena itu apabila pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat menyelesaikan permasalahan maka harus ada institusi lain yang berwenang untuk segera menyelesaikan. Instansi dalam hal ini adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun demikian penyerahan masalah kepada lembaga tersebut harus sesuai dengan prosedur yang berlaku. *(Pasal 141 ayat (4))*
 16. Penyerahan masalah kepada lembaga tidak secara otomatis menghentikan pemogokan. Penghentian mogok kerja atau meneruskan mogok kerja berdasarkan kesepakatan para

pihak. (Pasal 141 ayat (5))

17. Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah serta sanksinya akan diatur dengan Keputusan Menteri. (Pasal 142 ayat (2))
18. Upah dibayar selama mogok kerja dalam hal : .. (Pasal 145)
 - a. mogok yang sah yaitu :
 - menyampaikan pemberitahuan dalam waktu yang ditetapkan; dan/atau
 - pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum atau membahayakan keselamatan jiwa manusia dan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang bekerja; dan
 - b. pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi tuntutan yang bersifat normatif yang telah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
19. Penutupan perusahaan (*lock-out*) (Pasal 146) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebahagian untuk menjalankan pekerjaan, karena adanya perselisihan hubungan industrial.

Harus dibedakan dengan penutupan perusahaan (perusahaan tutup) karena pailit, bangkrut atau alasan lain. Penutupan perusahaan (*lock-out*) sifatnya adalah sementara dan akan diakhiri apabila perselisihan telah diselesaikan atau dicapai kesepakatan untuk mengakhiri penutupan perusahaan (*lock-out*).

Menolak pekerja/buruh untuk bekerja tidak dimaksudkan sebagai tindakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal penutupan perusahaan (*lock-out*) dilakukan secara sah, maka upah tidak dibayar. (penjelasan Pasal 146 ayat (3))

VII. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Pengusaha dilarang melakukan PHK antara lain dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh sedang dalam keadaan sakit berkepanjangan yang tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus-menerus sesuai dengan keterangan dokter. Setelah 12 (dua belas) bulan pengusaha dapat melakukan PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau pekerja/buruh tetap bekerja dengan upah 25%, (dua puluh lima perseratus) pada keadaan ini bila pekerja/buruh merasa berkeberatan untuk melanjutkan hubungan kerja maka pekerja/buruh dapat mengajukan pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 93 ayat (3) huruf d, Pasal 153, Pasal 156 dan Pasal 172)
 - b. pekerja/buruh hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya, dalam hal ini tidak mempertimbangkan status perkawinan. (Pasal 153 ayat (1) huruf e)
 - c. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dalam satu perusahaan kecuali ditentukan lain dalam PK, PP atau PKB. Dengan pertimbangan bahwa PK, PP atau PKB dibuat berdasarkan konsultasi atau persetujuan pekerja/buruh maka apabila terdapat ketentuan yang mengatur lain maka dianggap sudah merupakan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha. (Pasal 153 ayat (1) huruf f)
 - d. berbeda dengan sakit biasa sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf a maka sakit akibat kecelakaan kerja karena hubungan kerja (sakit karena penyakit akibat kerja) pada dasarnya tidak boleh di PHK, kecuali pekerja/buruh yang mengajukan permohonan untuk di PHK. Dengan kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 72. (Pasal 53 ayat (1) huruf j)

2. PHK yang batal demi hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (2) adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha dianggap tidak pernah ada, artinya pengusaha harus mempekerjakan kembali dan membayarkan hak-hak pekerja/buruh selama tidak dipekerjakan.
3. Pada prinsipnya pemutusan hubungan kerja harus mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kecuali dalam hal sebagai berikut : *(Pasal 151 ayat (3))*
 - a. Pasal 154
 - pekerja/buruh masih dalam masa percobaan;
 - pekerja/buruh mengundurkan diri;
 - pekerja/buruh mencapai usia pensiun;
 - pekerja/buruh meninggal dunia.
 - b. Pasal 158
 - Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
Namun apabila pekerja/buruh keberatan terhadap PHK tersebut dapat melakukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - Kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 sudah limitatif sehingga tidak dapat dikembangkan lagi. Namun harus dipahami dalam sektor-sektor usaha tertentu terdapat beberapa hal yang dapat dianggap “kesalahan yang fatal”.
Contoh : Larangan merokok pada usaha pengeboran minyak, atau SPBU dapat dianggap kesalahan fatal dengan melihat akibat yang ditimbulkannya.

Untuk itu yang dapat dilakukan adalah mengatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, bahwa kesalahan-kesalahan semacam itu diberi peringatan pertama dan terakhir.

- c. Pasal 160 ayat (3) dan ayat (5)
 - Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib lebih dari 6 (enam) bulan; *(ayat (3))*
 - Pekerja/buruh diputus perkara pidananya dan dinyatakan bersalah walaupun masa penahanan belum mencapai 6 (enam) bulan *(ayat (5))*
4. Selama belum ada penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial para pihak harus tetap melaksanakan kewajiban masing-masing. *(Pasal/ 155)*
5. Apabila diperlukan pengusaha dapat melakukan skorsing sebelum dilakukan PHK. Namun dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh.
6. Uang penggantian hak *(Pasal 156 ayat (4))* dimaksudkan hak-hak yang belum diterima oleh pekerja/buruh misalnya cuti tahunan yang belum diambil, hak-hak normatif lainnya yang belum dibayar dan ongkos pulang pekerja/buruh beserta keluarganya dimana tempat diterima bekerja. *(Pasal/ 168)*
7. Pemberian penggantian perumahan serta pengobatan yang besarnya 15%, diberikan apabila pekerja/buruh tersebut memang mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

Dengan demikian apabila pekerja/buruh di PHK dengan alasan kesalahan berat atau mengundurkan diri, karena yang bersangkutan tidak memenuhi syarat untuk mendapat uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja maka bagi mereka tidak berhak atas uang hak penggantian yang 15% tersebut.

VIII. PENGAWASAN

1. Undang-undang ini mengamanatkan adanya unit pengawasan ketenagakerjaan tersendiri pada setiap instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota dan mempunyai kewajiban menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Agar profesionalisme pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat di tegakkan maka diperlukan standar pengawasan ketenaga-kerjaan yang berlaku secara nasional.
3. Persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 jo Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970.

IX. KETENTUAN PERALIHAN

Dengan berlakunya Undang-undang ini maka semua kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha baik yang dituangkan dalam PK, PP dan PKB tetap berlaku sampai berakhirnya PK, PP dan PKB tersebut. Namun akan lebih baik apabila para pihak sepakat melakukan penyesuain PK, PP dan PKB dengan mengacu kepada Undang-undang yang baru.

SALIENT PROVISIONS OF THE MANPOWER ACT (ACT NO. 13/2003)