

BUKU SAKU

KUMPULAN Peraturan-Peraturan dan Referensi **tentang** **Pekerja Rumah Tangga**



BUKU SAKU

KUMPULAN Peraturan-Peraturan dan Referensi

tentang

Pekerja Rumah Tangga

DAFTAR ISI

1.	UUD 1945	5
	<i>Bahasa Indonesia</i>	
2.	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	45
	<i>Bahasa Indonesia</i>	
3.	UU KDRT (Kekerasan Dalam Rumah Tangga)	161
	<i>Bahasa Indonesia</i>	
4.	Konvensi ILO No. 189	203
	<i>Bahasa Indonesia</i>	
5.	19 Unsur Kerja Layak PRT	223
	<i>Bahasa Indonesia dan Inggris</i>	
6.	Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT –	229
	<i>Bahasa Indonesia dan Inggris</i>	
7.	Infografis power point RUU PPRT usulan JALA PRT	263
	<i>Bahasa Indonesia</i>	
8.	Jaminan Sosial untuk PRT	295
	<i>Bahasa Indonesia dan Inggris</i>	
9.	Contoh Perjanjian Kerja PRT	309
	<i>Bahasa Indonesia dan Inggris</i>	

-
- *) Perubahan Pertama
 - **) Perubahan Kedua
 - ***) Perubahan Ketiga
 - ****) Perubahan Keempat



MAJELIS PERMUSYAWARATAN RAKYAT
SEKRETARIAT JENDERAL

UNDANG UNDANG DASAR
NEGARA REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 1945
DALAM SATU NASKAH

-
- *) Perubahan Pertama
 - **) Perubahan Kedua
 - ***) Perubahan Ketiga
 - ****) Perubahan Keempat



MAJELIS PERMUSYAWARATAN RAKYAT
SEKRETARIAT JENDERAL

**UNDANG UNDANG DASAR
NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945
DALAM SATU NASKAH**

**UNDANG UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK
INDONESIA TAHUN 1945**

PEMBUKAAN

(P r e a m b l e)

Bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa dan oleh sebab itu, maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan, karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan.

Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia dengan selamat sentausa mengantarkan rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan Negara Indonesia, yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur.

Atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa dan dengan didorongkan oleh keinginan luhur, supaya berkehidupan kebangsaan yang bebas, maka rakyat Indonesia menyatakan dengan ini kemerdekaannya.

Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan

Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

UNDANG UNDANG DASAR BAB I

BENTUK DAN KEDAULATAN

Pasal 1

- (1) Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan, yang berbentuk Republik.
- (2) Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang Undang Dasar. ***)
- (3) Negara Indonesia adalah negara hukum. ***)

BAB II

MAJELIS PERMUSYAWARATAN RAKYAT

Pasal 2

- (1) Majelis Permusyawaratan Rakyat terdiri atas anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan anggota Dewan Perwakilan Daerah yang dipilih melalui pemilihan umum dan diatur lebih lanjut dengan undang-undang. ****)
- (2) Majelis Permusyawaratan Rakyat bersidang sedikitnya sekali dalam lima tahun di ibu kota negara.
- (3) Segala putusan Majelis Permusyawaratan Rakyat ditetapkan dengan suara yang terbanyak.

Pasal 3

- (1) Majelis Permusyawaratan Rakyat berwenang mengubah dan menetapkan Undang Undang Dasar. ***)
- (2) Majelis Permusyawaratan Rakyat melantik Presiden dan/

atau Wakil Presiden. ***/****)

- (3) Majelis Permusyawaratan Rakyat hanya dapat memberhentikan Presiden dan/atau Wakil Presiden dalam masa jabatannya menurut Undang-undang Dasar. ***/****)

BAB III

KEKUASAAN PEMERINTAHAN NEGARA

Pasal 4

- (1) Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang-undang Dasar.
- (2) Dalam melakukan kewajibannya Presiden dibantu oleh satu orang Wakil Presiden.

Pasal 5

- (1) Presiden berhak mengajukan rancangan undang-undang kepada Dewan Perwakilan Rakyat *)
- (2) Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang undang sebagaimana mestinya.

Pasal 6

- (1) Calon Presiden dan calon Wakil Presiden harus seorang warga negara Indonesia sejak kelahirannya dan tidak pernah

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

menerima kewarganegaraan lain karena kehendaknya sendiri, tidak pernah mengkhianati negara, serta mampu secara rohani dan jasmani untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai Presiden dan Wakil Presiden. ***)

- (2) Syarat-syarat untuk menjadi Presiden dan Wakil Presiden diatur lebih lanjut dengan undang-undang. ***)

Pasal 6A

- (1) Presiden dan Wakil Presiden dipilih dalam satu pasangan secara langsung oleh rakyat. ***)
- (2) Pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden diusulkan oleh partai politik atau gabungan partai politik peserta pemilihan umum sebelum pelaksanaan pemilihan umum. ***)
- (3) Pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden yang mendapatkan suara lebih dari lima puluh persen dari jumlah suara dalam pemilihan umum dengan sedikitnya dua puluh persen suara di setiap provinsi yang tersebar di lebih dari setengah jumlah provinsi di Indonesia, dilantik menjadi Presiden dan Wakil Presiden. ***)
- (4) Dalam hal tidak ada pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden terpilih dua pasangan calon yang memperoleh suara terbanyak pertama dan kedua dalam pemilihan umum dipilih oleh rakyat secara langsung dan pasangan yang memperoleh suara rakyat terbanyak dilantik sebagai Presiden dan Wakil Presiden. ****)
- (5) Tata cara pelaksanaan pemilihan Presiden dan Wakil Presiden lebih lanjut diatur dalam undang-undang. ***)

Pasal 7

Presiden dan Wakil Presiden memegang jabatan selama lima tahun, dan sesudahnya dapat dipilih kembali dalam jabatan yang sama, hanya untuk satu kali masa jabatan. *)

Pasal 7A

Presiden dan/atau Wakil Presiden dapat diberhentikan dalam masa jabatannya oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat atas usul Dewan Perwakilan Rakyat, baik apabila terbukti telah melakukan pelanggaran hukum berupa pengkhianatan terhadap negara, korupsi, penyuapan, tindak pidana berat lainnya, atau perbuatan tercela maupun apabila terbukti tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan/atau Wakil Presiden. ***)

Pasal 7B

- (1) Usul pemberhentian Presiden dan/atau Wakil Presiden dapat diajukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat kepada Majelis Permusyawaratan Rakyat hanya dengan terlebih dahulu mengajukan permintaan kepada Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, mengadili, dan memutus pendapat Dewan Perwakilan Rakyat bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden telah melakukan pelanggaran hukum berupa pengkhianatan terhadap negara, korupsi, penyuapan, tindak pidana berat lainnya, atau perbuatan

*) Perubahan Pertama

**) Perubahan Kedua

***) Perubahan Ketiga

****) Perubahan Keempat

tercela; dan/atau pendapat bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan/atau Wakil Presiden. ***)

- (2) Pendapat Dewan Perwakilan Rakyat bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden telah melakukan pelanggaran hukum tersebut ataupun telah tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan/atau Wakil Presiden adalah dalam rangka pelaksanaan fungsi pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat. ***)
- (3) Pengajuan permintaan Dewan Perwakilan Rakyat kepada Mahkamah Konstitusi hanya dapat dilakukan dengan dukungan sekurang-kurangnya 2/3 dari jumlah anggota Dewan Perwakilan Rakyat yang hadir dalam sidang paripurna yang dihadiri oleh sekurang-kurangnya 2/3 dari jumlah anggota Dewan Perwakilan Rakyat. ***)
- (4) Mahkamah Konstitusi wajib memeriksa, mengadili, dan memutus dengan seadiladilnya terhadap pendapat Dewan Perwakilan Rakyat tersebut paling lama sembilan puluh hari setelah permintaan Dewan Perwakilan Rakyat itu diterima oleh Mahkamah Konstitusi. ***)
- (5) Apabila Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden terbukti melakukan pelanggaran hukum berupa pengkhianatan terhadap negara, korupsi, penyuapan, tindak pidana berat lainnya, atau perbuatan tercela; dan/atau terbukti bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden tidak lagi memenuhi syarat sebagai Presiden dan/atau Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat menyelenggarakan sidang paripurna untuk meneruskan

usul pemberhentian Presiden dan/atau Wakil Presiden kepada Majelis Permusyawaratan Rakyat. ***)

- (6) Majelis Permusyawaratan Rakyat wajib menyelenggarakan sidang untuk memutuskan usul Dewan Perwakilan Rakyat tersebut paling lambat tiga puluh hari sejak Majelis Permusyawaratan Rakyat menerima usul tersebut. ***)
- (7) Keputusan Majelis Permusyawaratan Rakyat atas usul pemberhentian Presiden dan/atau Wakil Presiden harus diambil dalam rapat paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat yang dihadiri oleh sekurang-kurangnya 3/4 dari jumlah anggota dan disetujui oleh sekurang-kurangnya 2/3 dari jumlah anggota yang hadir, setelah Presiden dan/atau Wakil Presiden diberi kesempatan menyampaikan penjelasan dalam rapat paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat. ***)

Pasal 7C

Presiden tidak dapat membekukan dan/atau membubarkan Dewan Perwakilan Rakyat. ***)

Pasal 8

- (1) Jika Presiden mangkat, berhenti, diberhentikan, atau tidak dapat melakukan kewajibannya dalam masa jabatannya, ia digantikan oleh Wakil Presiden sampai habis masa jabatannya. ***)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

- (2) Dalam hal terjadi kekosongan Wakil Presiden, selambat-lambatnya dalam waktu enam puluh hari, Majelis Permusyawaratan Rakyat menyelenggarakan sidang untuk memilih Wakil Presiden dari dua calon yang diusulkan oleh Presiden. ***)
- (3) Jika Presiden dan Wakil Presiden mangkat, berhenti, diberhentikan atau tidak dapat melakukan kewajibannya dalam masa jabatannya secara bersamaan, pelaksana tugas kepresidenan adalah Menteri Luar Negeri, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pertahanan secara bersama-sama. Selambat-lambatnya tigapuluh hari setelah itu, Majelis Permusyawaratan Rakyat menyelenggarakan sidang untuk memilih Presiden dan Wakil Presiden dari dua pasangan calon Presiden dan Wakil Presiden yang diusulkan oleh partai politik yang pasangan calon Presiden dan Wakil Presidennya meraih suara terbanyak pertama dan kedua dalam pemilihan umum sebelumnya, sampai akhir masa jabatannya. *****)

Pasal 9

- (1) Sebelum memegang jabatannya, Presiden dan Wakil Presiden bersumpah menurut agama, atau berjanji dengan sungguh-sungguh dihadapan Majelis Permusyawaratan Rakyat atau Dewan Perwakilan Rakyat sebagai berikut :

Sumpah Presiden (Wakil Presiden):

“Demi Allah, saya bersumpah akan memenuhi kewajiban Presiden Republik Indonesia (Wakil Presiden Republik Indonesia) dengan sebaikbaiknya dan seadiladilnya,

memegang teguh Undang-undang Dasar dan menjalankan segala undang-undang dan peraturannya dengan selurus-lurusnya serta berbakti, kepada Nusa dan Bangsa”.

Janji Presiden (Wakil Presiden) :

*“Saya berjanji dengan sungguh-sungguh akan memenuhi kewajiban Presiden Republik Indonesia (Wakil Presiden Republik Indonesia) dengan sebaikbaiknya dan seadil-adilnya, memegang teguh Undang-undang Dasar dan menjalankan segala undang-undang dan peraturannya dengan selurus lurusnya serta berbakti kepada Nusa dan Bangsa” . *)*

- (2) Jika Majelis Permusyawaratan Rakyat atau Dewan Perwakilan Rakyat tidak dapat mengadakan sidang, Presiden dan Wakil Presiden bersumpah menurut agama, atau berjanji dengan sungguh-sungguh di hadapan pimpinan Majelis Permusyawaratan Rakyat dengan disaksikan oleh pimpinan Mahkamah Agung. *)

Pasal 10

Presiden memegang kekuasaan yang tertinggi atas Angkatan Darat, Angkatan Laut dan Angkatan Udara.

Pasal 11

- (1) Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

menyatakan perang, membuat perdamaian dan perjanjian dengan negara lain. ****)

- (2) Presiden dalam membuat perjanjian internasional lainnya yang menimbulkan akibat yang luas dan mendasar bagi kehidupan rakyat yang terkait dengan beban keuangan negara, dan/atau mengharuskan perubahan atau pembentukan undang-undang harus dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. ***)
- (3) Ketentuan lebih lanjut tentang perjanjian internasional diatur dengan undang-undang. ***)

Pasal 12

Presiden menyatakan keadaan bahaya. Syarat-syarat dan akibatnya keadaan bahaya ditetapkan dengan undang-undang.

Pasal 13

- (1) Presiden mengangkat duta dan konsul.
- (2) Dalam hal mengangkat duta, Presiden memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Rakyat. *)
- (3) Presiden menerima penempatan duta negara lain dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Rakyat. *)

Pasal 14

- (1) Presiden memberi grasi dan rehabilitasi dengan memperhatikan pertimbangan Mahkamah Agung. *)
- (2) Presiden memberi amnesti dan abolisi dengan

memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Rakyat.
*)

Pasal 15

Presiden memberi gelar, tanda jasa, dan lainlain tanda kehormatan yang diatur dengan undang-undang. *)

Pasal 16

Presiden membentuk suatu dewan pertimbangan yang bertugas memberikan nasihat dan pertimbangan kepada Presiden, yang selanjutnya diatur dalam undang-undang. ****)

BAB IV

DEWAN PERTIMBANGAN AGUNG

Dihapus. ****)

BAB V KEMENTERIAN NEGARA

Pasal 17

- (1) Presiden dibantu oleh menteri-menteri negara.
- (2) Menteri-menteri itu diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. *)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

- (3) Setiap menteri membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan. *)
- (4) Pembentukan, pengubahan, dan pembubaran kementerian negara diatur dalam undang-undang. ***)

BAB VI PEMERINTAH DAERAH

Pasal 18

- (1) Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang. **)
- (2) Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. **)
- (3) Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum. **)
- (4) Gubernur, Bupati dan Walikota masing-masing sebagai Kepala Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota dipilih secara demokratis. **)
- (5) Pemerintah daerah menjalankan otonomi seluasluasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat. **)
- (6) Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. **)

- (7) Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam undang-undang. **)

Pasal 18A

- (1) Hubungan wewenang antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi, kabupaten, dan kota atau antara provinsi dan kabupaten dan kota, diatur dengan Undang-undang dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah. **)
- (2) Hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah diatur dan dilaksanakan secara adil dan selaras berdasarkan undang-undang. **)

Pasal 18B

- (1) Negara mengakui dan menghormati satuansatuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan Undang undang. **)
- (2) Negara mengakui dan menghormati kesatuankesatuan masyarakat hukum adat serta hak-hak tradisonalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang diatur dalam undang-undang. **)

*) Perubahan Pertama

**) Perubahan Kedua

***) Perubahan Ketiga

****) Perubahan Keempat

BAB VII

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT

Pasal 19

- (1) Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dipilih melalui pemilihan umum. **)
- (2) Susunan Dewan Perwakilan rakyat diatur dengan undang-undang. **)
- (3) Dewan Perwakilan Rakyat bersidang sedikitnya sekali dalam setahun. **)

Pasal 20

- (1) Dewan Perwakilan Rakyat memegang kekuasaan membentuk undang-undang. *)
- (2) Setiap rancangan undang-undang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama. *)
- (3) Jika rancangan undang-undang itu tidak mendapat persetujuan bersama, rancangan undang-undang itu tidak boleh diajukan lagi dalam persidangan Dewan Perwakilan Rakyat masa itu. *)
- (4) Presiden mengesahkan rancangan undang-undang yang telah disetujui bersama untuk menjadi undang-undang. *)
- (5) Dalam hal rancangan undang-undang yang telah disetujui bersama tersebut tidak disahkan oleh Presiden dalam waktu tiga puluh hari semenjak rancangan undang-undang tersebut disetujui, rancangan undang-undang tersebut sah menjadi undang-undang dan wajib diundangkan. **)

Pasal 20A

- (1) Dewan Perwakilan Rakyat memiliki fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan. **)
- (2) Dalam melaksanakan fungsinya, selain hak yang diatur dalam pasal-pasal lain Undang-undang Dasar ini, Dewan Perwakilan Rakyat mempunyai hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat. **)
- (3) Selain hak yang diatur dalam pasal-pasal lain Undang-undang Dasar ini, Dewan Perwakilan Rakyat mempunyai hak mengajukan pertanyaan, menyampaikan usul dan pendapat, serta hak imunitas. **)
- (4) Ketentuan lebih lanjut tentang hak Dewan Perwakilan Rakyat dan hak anggota Dewan Perwakilan Rakyat diatur dalam undang-undang. **)

Pasal 21

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat berhak mengajukan usul rancangan undang-undang. *)

Pasal 22

- (1) Dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah sebagai pengganti undang-undang.

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

- (2) Peraturan pemerintah itu harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan yang berikut.
- (3) Jika tidak mendapat persetujuan, maka peraturan pemerintah itu harus dicabut.

Pasal 22A

Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan undang-undang diatur dengan undang-undang. **)

Pasal 22B

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dapat diberhentikan dari jabatannya, yang syarat-syarat dan tata caranya diatur dalam undang-undang. **)

BAB VIIA *)**

DEWAN PERWAKILAN DAERAH

Pasal 22C

- (1) Anggota Dewan Perwakilan Daerah dipilih dari setiap provinsi melalui pemilihan umum. ***)
- (2) Anggota Dewan Perwakilan Daerah dari setiap provinsi jumlahnya sama dan jumlah seluruh anggota Dewan Perwakilan Daerah itu tidak lebih dari sepertiga jumlah anggota Dewan Perwakilan Rakyat. ***)
- (3) Dewan Perwakilan Daerah bersidang sedikitnya sekali dalam setahun. ***)

- (4) Susunan dan kedudukan Dewan Perwakilan Daerah diatur dengan undang-undang. ***)

Pasal 22D

- (1) Dewan Perwakilan Daerah dapat mengajukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat rancangan undang-undang yang berkaitan dengan otonomi daerah, hubungan pusat dan daerah, pembentukan dan pemekaran serta penggabungan daerah, pengelolaan sumber daya alam dan sumber daya ekonomi lainnya, serta yang berkaitan dengan perimbangan keuangan pusat dan daerah. ***)
- (2) Dewan Perwakilan Daerah ikut membahas rancangan undang-undang yang berkaitan dengan otonomi daerah; hubungan pusat dan daerah; pembentukan, pemekaran, dan penggabungan daerah; pengelolaan sumber daya alam dan sumber daya ekonomi lainnya, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah; serta memberikan pertimbangan kepada Dewan Perwakilan Rakyat atas rancangan undang-undang anggaran pendapatan dan belanja negara dan rancangan undang-undang yang berkaitan dengan pajak, pendidikan, dan agama. ***)
- (3) Dewan Perwakilan Daerah dapat melakukan pengawasan atas pelaksanaan undang-undang mengenai : otonomi daerah, pembentukan, pemekaran dan penggabungan daerah, hubungan pusat dan daerah, pengelolaan

*) Perubahan Pertama

**) Perubahan Kedua

***) Perubahan Ketiga

****) Perubahan Keempat

sumber daya alam dan sumber daya ekonomi lainnya, pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara, pajak, pendidikan, dan agama serta menyampaikan hasil pengawasannya itu kepada Dewan Perwakilan Rakyat sebagai bahan pertimbangan untuk ditindaklanjuti. ***)

- (4) Anggota Dewan Perwakilan Daerah dapat diberhentikan dari jabatannya, yang syarat-syarat dan tata caranya diatur dalam undang-undang. ***)

BAB VIIB *) PEMILIHAN UMUM**

Pasal 22E

- (1) Pemilihan umum dilaksanakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil setiap lima tahun sekali. ***)
- (2) Pemilihan umum diselenggarakan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. ***)
- (3) Peserta pemilihan umum untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah partai politik. ***)
- (4) Peserta pemilihan umum untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Daerah adalah perseorangan. ***)
- (5) Pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. ***)
- (6) Ketentuan lebih lanjut tentang pemilihan umum diatur dengan undang-undang. ***)

BAB VIII HAL KEUANGAN

Pasal 23

- (1) Anggaran pendapatan dan belanja negara sebagai wujud dari pengelolaan keuangan negara ditetapkan setiap tahun dengan undang-undang dan dilaksanakan secara terbuka dan bertanggung jawab untuk sebesar besarnya kemakmuran rakyat. ***)
- (2) Rancangan undang-undang anggaran pendapatan dan belanja negara diajukan oleh Presiden untuk dibahas bersama Dewan Perwakilan Rakyat dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Daerah. ***)
- (3) Apabila Dewan Perwakilan Rakyat tidak menyetujui rancangan anggaran pendapatan dan belanja negara yang diusulkan oleh Presiden, Pemerintah menjalankan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara tahun yang lalu. ***)

Pasal 23A

Pajak dan pungutan lain yang bersifat memaksa untuk keperluan negara diatur dengan undang-undang. ***)

Pasal 23B

Macam dan harga mata uang ditetapkan dengan undang-undang. *****)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 *****) Perubahan Keempat

Pasal 23C

Hal-hal lain mengenai keuangan negara diatur dengan undang-undang. ***)

Pasal 23D

Negara memiliki suatu bank sentral yang susunan, kedudukan, kewenangan, tanggung jawab, dan independensinya diatur dengan undang-undang. ****)

BAB VIIIA *)**

BADAN PEMERIKSA KEUANGAN

Pasal 23E

- (1) Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan satu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri. ***)
- (2) Hasil pemeriksaan keuangan negara diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sesuai dengan kewenangannya. ***)
- (3) Hasil pemeriksaan tersebut ditindaklanjuti oleh lembaga perwakilan dan/atau badan sesuai dengan undang-undang. ***)

Pasal 23F

- (1) Anggota Badan Pemeriksa Keuangan dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan memperhatikan pertimbangan

Dewan Perwakilan Daerah dan diresmikan oleh Presiden. ***)

- (2) Pimpinan Badan Pemeriksa Keuangan dipilih dari dan oleh anggota. ***)

Pasal 23G

- (1) Badan Pemeriksa Keuangan berkedudukan di ibu kota negara, dan memiliki perwakilan di setiap provinsi. ***)
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Badan Pemeriksa Keuangan diatur dengan undang-undang. ***)

BAB IX

KEKUASAAN KEHAKIMAN

Pasal 24

- (1) Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. ***)
- (2) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi. ***)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

- (3) Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang. ****)

Pasal 24A

- (1) Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang. ***)
- (2) Hakim agung harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, adil, profesional, dan berpengalaman di bidang hukum. ***)
- (3) Calon hakim agung diusulkan Komisi Yudisial kepada Dewan Perwakilan Rakyat untuk mendapatkan persetujuan dan selanjutnya ditetapkan sebagai hakim agung oleh Presiden. ***)
- (4) Ketua dan wakil ketua Mahkamah Agung dipilih dari dan oleh hakim agung. ***)
- (5) Susunan, kedudukan, keanggotaan, dan hukum acara Mahkamah Agung serta badan peradilan di bawahnya diatur dengan undang-undang. ***)

Pasal 24B

- (1) Komisi Yudisial bersifat mandiri yang berwenang mengusulkan pengangkatan hakim agung dan mempunyai wewenang lain dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim. ***)

- (2) Anggota Komisi Yudisial harus mempunyai pengetahuan dan pengalaman di bidang hukum serta memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela. ***)
- (3) Anggota Komisi Yudisial diangkat dan diberhentikan oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. ***)
- (4) Susunan, kedudukan, dan keanggotaan Komisi Yudisial diatur dengan undang-undang. ***)

Pasal 24C

- (1) Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum. ***)
- (2) Mahkamah Konstitusi wajib memberikan putusan atas pendapat Dewan Perwakilan Rakyat mengenai dugaan pelanggaran oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden menurut Undang-undang Dasar. ***)
- (3) Mahkamah Konstitusi mempunyai sembilan orang anggota hakim konstitusi yang ditetapkan oleh Presiden, yang diajukan masing-masing tiga orang oleh Mahkamah Agung,

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

tiga orang oleh Dewan Perwakilan Rakyat, dan tiga orang oleh Presiden. ***)

- (4) Ketua dan Wakil Ketua Mahkamah Konstitusi dipilih dari dan oleh hakim konstitusi. ***)
- (5) Hakim konstitusi harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, adil, negarawan yang menguasai konstitusi dan ketatanegaraan, serta tidak merangkap sebagai pejabat negara. ***)
- (6) Pengangkatan dan pemberhentian hakim konstitusi, hukum acara serta ketentuan lainnya tentang Mahkamah Konstitusi diatur dengan undang undang. ***)

Pasal 25

Syarat-syarat untuk menjadi dan untuk diperhentikan sebagai hakim ditetapkan dengan undang-undang.

BAB IXA **)

WILAYAH NEGARA

Pasal 25A***)**

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sebuah negara kepulauan yang berciri Nusantara dengan wilayah yang batas-batas dan hak-haknya ditetapkan dengan undang-undang. **)

BAB X

WARGA NEGARA DAN PENDUDUK **)

Pasal 26

- (1) Yang menjadi warga negara ialah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara.
- (2) Penduduk ialah warga negara Indonesia dan orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia. **)
- (3) Hal-hal mengenai warga negara dan penduduk diatur dengan undang-undang. **)

Pasal 27

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara. **)

Pasal 28

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

BAB XA **)

HAK ASASI MANUSIA

Pasal 28A

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. **)

Pasal 28B

- (1) Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. **)
- (2) Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. **)

Pasal 28C

- (1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. **)
- (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya. **)

Pasal 28D

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan,

perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. **)

- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. **)
- (3) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. **)
- (4) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan. **)

Pasal 28E

- (1) Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal diwilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali. **)
- (2) Setiap orang atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuraninya. **)
- (3) Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. **)

Pasal 28F

Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia. **)

Pasal 28G

- (1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. **)
- (2) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan dan perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain. **)

Pasal 28H

- (1) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. **)
- (2) Setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. **)
- (3) Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. **)
- (4) Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-

wenang oleh siapa pun. **)

Pasal 28I

- (1) Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun. **)
- (2) Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. **)
- (3) Identitas budaya dan hak masyarakat tradisional dihormati selaras dengan perkembangan zaman dan peradaban. **)
- (4) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. **)
- (5) Untuk menegakan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. **)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

Pasal 28J

- (1) Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. **)
- (2) Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis. **)

BAB XI

A G A M A

Pasal 29

- (1) Negara berdasar atas Ketuhanan Yang Maha Esa.
- (2) Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.

BAB XII

PERTAHANAN DAN KEAMANAN NEGARA **)

Pasal 30

- (1) Tiap-tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam

usaha pertahanan dan keamanan negara. **)

- (2) Usaha pertahanan dan keamanan negara dilaksanakan melalui sistem pertahanan dan keamanan rakyat semesta oleh Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Indonesia Republik Indonesia, sebagai kekuatan utama, dan rakyat, sebagai kekuatan pendukung. **)
- (3) Tentara Nasional Indonesia terdiri atas Angkatan Darat, Angkatan Laut dan Angkatan Udara sebagai alat negara bertugas mempertahankan, melindungi, dan memelihara keutuhan dan kedaulatan negara. **)
- (4) Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. **)
- (5) Susunan dan kedudukan Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, hubungan kewenangan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia di dalam menjalankan tugasnya, syarat-syarat keikutsertaan warga negara dalam usaha pertahanan dan keamanan diatur dengan undang-undang. **)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

BAB XIII

PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**)**

Pasal 31

- (1) Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. ****)
- (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. ****)
- (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang. ****)
- (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. ****)
- (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. ****)

Pasal 32

- (1) Negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan masyarakat dalam memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya. ****)

- (2) Negara menghormati dan memelihara bahasa daerah sebagai kekayaan budaya nasional. ****)

BAB XIV

PEREKONOMIAN NASIONAL DAN KESEJAHTERAAN SOSIAL **)**

Pasal 33

- (1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.
- (2) Cabangcabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
- (3) Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat.
- (4) Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional. ****)
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam undang-undang. ****)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

Pasal 34

- (1) Fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara. *****)
- (2) Negara mengembangkan sistim jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. *****)
- (3) Negara bertanggungjawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. *****)
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini diatur dalam undang-undang. *****)

BAB XV

BENDERA, BAHASA, DAN LAMBANG NEGARA , SERTA LAGU KEBANGSAAN **)

Pasal 35

Bendera Negara Indonesia ialah Sang Merah Putih.

Pasal 36

Bahasa Negara ialah Bahasa Indonesia.

Pasal 36A

Lambang negara ialah Garuda Pancasila dengan semboyan Bhinneka Tunggal Ika. **)

Pasal 36B

Lagu Kebangsaan ialah Indonesia Raya. **)

Pasal 36C

Ketentuan lebih lanjut mengenai Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan diatur dengan undang-undang.

**))

BAB XVI

PERUBAHAN UNDANG-UNDANG DASAR

Pasal 37

- (1) Usul perubahan pasalpasal Undang-undang Dasar dapat diagendakan dalam sidang Majelis Permusyawaratan Rakyat apabila diajukan oleh sekurang-kurangnya 1/3 dari jumlah anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat. ****)
- (2) Setiap usul perubahan pasalpasal Undang-undang Dasar diajukan secara tertulis dan ditunjukkan dengan jelas bagian yang diusulkan untuk diubah beserta alasannya. ****)
- (3) Untuk mengubah pasalpasal Undang-undang Dasar, sidang Majelis Permusyawaratan Rakyat dihadiri sekurang-kurangnya 2/3 dari jumlah anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat. ****)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

- (4) Putusan untuk mengubah pasal-pasal Undang-undang Dasar dilakukan dengan persetujuan sekurang-kurangnya limapuluh persen ditambah satu anggota dari seluruh anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat. *****)
- (5) Khusus mengenai bentuk negara Kesatuan Republik Indonesia tidak dapat dilakukan perubahan. *****)

ATURAN PERALIHAN

Pasal I

Segala peraturan perundang-undangan yang ada masih tetap berlaku selama belum diadakan yang baru menurut Undang-undang Dasar ini. *****)

Pasal II

Semua lembaga negara yang ada masih tetap berfungsi sepanjang untuk melaksanakan ketentuan Undang-undang Dasar dan belum diadakan yang baru menurut Undang-undang Dasar ini. *****)

Pasal III

Mahkamah Konstitusi dibentuk selambatlambatnya pada 17 Agustus 2003 dan sebelum dibentuk segala kewenangannya dilakukan oleh Mahkamah Agung. *****)

ATURAN TAMBAHAN

Pasal I

Majelis Permusyawaratan Rakyat ditugasi untuk melakukan peninjauan terhadap materi dan status hukum Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat untuk diambil putusan pada sidang Majelis Permusyawaratan Rakyat tahun 2003. ****)

Pasal II

Dengan ditetapkannya perubahan Undang-undang Dasar ini, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 terdiri atas Pembukaan dan pasalpasal. ****)

*) Perubahan Pertama
 **) Perubahan Kedua
 ***) Perubahan Ketiga
 ****) Perubahan Keempat

**UU No. 13 TH 2003
tentang
KETENAGAKERJAAN**



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

Presiden Republik Indonesia,

Menimbang :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk

meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;

- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat :

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

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

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam undang undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha,

badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6. Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur

organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidangketenagakerjaan.

BAB II

LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

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

Pasal 3

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

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

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

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

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

Pasal 6

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

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

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

Pasal 8

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

BAB V

PELATIHAN KERJA

Pasal 9

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

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

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

untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bi-dang tugasnya.

Pasal 13

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

Pasal 14

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

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

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

Pasal 16

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

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau

- b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
 - (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
 - (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
 - (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
 - (6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah,

lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

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

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.

- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

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

Pasal 23

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

Pasal 24

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

Pasal 25

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

Pasal 26

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

Pasal 27

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

Pasal 28

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

Pasal 29

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

Pasal 30

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

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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

Pasal 32

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan

dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Pasal 34

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

Pasal 35

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan

perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

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

Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan

- b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melak sanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

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

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

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

Pasal 40

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

Pasal 41

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

BAB VIII

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pasal 43

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

- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 44

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

Pasal 45

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

Pasal 46

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

Pasal 47

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

Pasal 48

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

Pasal 49

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

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

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

Pasal 51

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

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

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

Pasal 54

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

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

Pasal 55

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

Pasal 56

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

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

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

Pasal 58

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

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

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

Pasal 61

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

- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hakaknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

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

Pasal 63

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

Pasal 64

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

Pasal 65

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

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

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak

berhubungan langsung dengan proses produksi.

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

terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

BAB X

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Perlindungan

Paragraf 1

Penyandang Cacat

Pasal 67

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

Paragraf 2

Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

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

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat :
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

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

Pasal 73

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

Pasal 74

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

- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

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

Paragraf 3

Perempuan

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4

Waktu Kerja

Pasal 77

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

Pasal 78

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

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak

termasuk jam kerja;

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

Pasal 80

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

Pasal 81

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

Pasal 82

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

Pasal 83

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

Pasal 84

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

Pasal 85

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

Paragraf 5
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Pasal 86

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

Pasal 87

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

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

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

Pasal 90

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

Pasal 91

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

Pasal 92

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

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak

berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - mengkhitanakan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan

- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

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

Pasal 95

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

Pasal 96

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

Pasal 97

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

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat

dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.

- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga

Kesejahteraan

Pasal 99

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

Pasal 100

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

dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

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

BAB XI

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 102

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan

penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

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

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

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

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Pasal 104

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

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha
Pasal 105

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

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit
Pasal 106

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit
Pasal 107

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :

- a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektorial Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam

Peraturan Perusahaan

Pasal 108

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

Pasal 109

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

Pasal 110

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

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Pasal 112

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.
- (3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111

ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.

- (4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

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

Pasal 114

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

Pasal 115

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

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama
Pasal 116

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

Pasal 117

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

Pasal 118

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

Pasal 119

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

sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 120

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

Pasal 121

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

Pasal 122

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

Pasal 123

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

Pasal 124

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;

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

Pasal 125

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

Pasal 126

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

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

Pasal 127

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

Pasal 128

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

Pasal 129

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

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

Pasal 130

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

serikat pekerja/ serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

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

Pasal 132

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.

- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

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

Pasal 134

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

Pasal 135

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

Bagian Kedelapan

Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial

Paragraf 1
Perselisihan Hubungan Industrial
Pasal 136

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

Paragraf 2
Mogok Kerja
Pasal 137

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

Pasal 138

- (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

- (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139

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

Pasal 140

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

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

Pasal 143

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau

penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 144

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

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

Pasal 145

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

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

- (1) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau

seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

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

Pasal 147

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

Pasal 148

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

- penutupan perusahaan (lock out); dan
- b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka

pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila :
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

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

Pasal 151

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

dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

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

Pasal 153

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

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja

yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

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

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

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

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

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

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

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

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

Pasal 158

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

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

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1),

pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

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

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

Pasal 161

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

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

Pasal 164

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

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar

1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166

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

Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156

ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 168

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja

atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 169

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal

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

Pasal 171

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

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

BAB XIII

PEMBINAAN

Pasal 173

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

Pasal 174

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

Pasal 175

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.

- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XIV

PENGAWASAN

Pasal 176

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

Pasal 177

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

Pasal 178

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

Pasal 179

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

Pasal 180

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

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

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

BAB XV

PENYIDIKAN

Pasal 182

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

cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI

KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama

Ketentuan Pidana

Pasal 183

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

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp

100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

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

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

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

Pasal 187

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

Pasal 188

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

Pasal 189

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

Bagian Kedua
Sanksi Administratif
Pasal 190

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

BAB XVII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

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

BAB XVIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang undang ini, maka :

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);

5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);

13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

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

ttd

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

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

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003
NOMOR 39

**UU No. 23 Tahun 2004
Penghapusan
Kekerasan Dalam
Rumah Tangga
(KDRT)**

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2004
TENTANG
PENGHAPUSAN KEKERASAN DALAM RUMAH
TANGGA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan rasa aman dan bebas dari segala bentuk kekerasan sesuai dengan falsafah Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa segala bentuk kekerasan, terutama kekerasan dalam rumah tangga, merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan kejahatan terhadap martabat kemanusiaan serta bentuk diskriminasi yang harus dihapus;
- c. bahwa korban kekerasan dalam rumah tangga, yang kebanyakan adalah perempuan, harus mendapat perlindungan dari negara dan/atau masyarakat agar terhindar dan terbebas dari kekerasan atau ancaman kekerasan, penyiksaan, atau perlakuan yang merendahkan derajat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa dalam kenyataannya kasus kekerasan dalam

rumah tangga banyak terjadi, sedangkan sistem hukum di Indonesia belum menjamin perlindungan terhadap korban kekerasan dalam rumah tangga;

- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu dibentuk Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga;

Mengingat :

Pasal 20, Pasal 21, Pasal 28A, Pasal 28B, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28E, Pasal 28F, Pasal 28G, Pasal 28H, Pasal 28I, Pasal 28J, dan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK
INDONESIA**

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG
PENGHAPUSAN KEKERASAN DALAM RUMAH
TANGGA.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Kekerasan dalam Rumah Tangga adalah setiap perbuatan terhadap seseorang terutama perempuan, yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, seksual, psikologis, dan/atau penelantaran rumah tangga termasuk ancaman untuk melakukan perbuatan, pemaksaan, atau perampasan kemerdekaan secara melawan hukum dalam lingkup rumah tangga.
2. Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga adalah jaminan yang diberikan oleh negara untuk mencegah terjadinya kekerasan dalam rumah tangga, menindak pelaku kekerasan dalam rumah tangga, dan melindungi korban kekerasan dalam rumah tangga.
3. Korban adalah orang yang mengalami kekerasan dan/atau ancaman kekerasan dalam lingkup rumah tangga.
4. Perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan.
5. Perlindungan Sementara adalah perlindungan yang langsung diberikan oleh kepolisian dan/atau lembaga sosial atau pihak lain, sebelum dikeluarkannya penetapan perintah perlindungan dari pengadilan.
6. Perintah Perlindungan adalah penetapan yang dikeluarkan oleh Pengadilan untuk memberikan perlindungan kepada korban.

7. Menteri adalah menteri yang lingkup tugas dan tanggung jawab nya di bidang pemberdayaan perempuan.

Pasal 2

- (1) Lingkup rumah tangga dalam Undang-Undang ini meliputi:
 - a. suami, isteri, dan anak;
 - b. orang-orang yang mempunyai hubungan keluarga dengan orang sebagaimana dimaksud pada huruf a karena hubungan darah, perkawinan, persusuan, pengasuhan, dan perwalian, yang menetap dalam rumah tangga; dan/atau
 - c. orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut.
- (2) Orang yang bekerja sebagaimana dimaksud huruf c dipandang sebagai anggota keluarga dalam jangka waktu selama berada dalam rumah tangga yang bersangkutan.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 3

Penghapusan kekerasan dalam rumah tangga dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. penghormatan hak asasi manusia;
- b. keadilan dan kesetaraan gender;

- c. nondiskriminasi; dan
- d. perlindungan korban.

Pasal 4

Penghapusan kekerasan dalam rumah tangga bertujuan:

- a. mencegah segala bentuk kekerasan dalam rumah tangga;
- b. melindungi korban kekerasan dalam rumah tangga;
- c. menindak pelaku kekerasan dalam rumah tangga; dan
- d. memelihara keutuhan rumah tangga yang harmonis dan sejahtera.

BAB III

LARANGAN KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA

Pasal 5

Setiap orang dilarang melakukan kekerasan dalam rumah tangga terhadap orang dalam lingkup rumah tangganya, dengan cara:

- a. kekerasan fisik;
- b. kekerasan psikis;
- c. kekerasan seksual; atau
- d. penelantaran rumah tangga.

Pasal 6

Kekerasan fisik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a adalah perbuatan yang mengakibatkan rasa sakit, jatuh sakit, atau luka berat.

Pasal 7

Kekerasan psikis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b adalah perbuatan yang mengakibatkan ketakutan, hilangnya rasa percaya diri, hilangnya kemampuan untuk bertindak, rasa tidak berdaya, dan/atau penderitaan psikis berat pada seseorang.

Pasal 8

Kekerasan seksual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c meliputi:

- a. pemaksaan hubungan seksual yang dilakukan terhadap orang yang menetap dalam lingkup rumah tangga tersebut;
- b. pemaksaan hubungan seksual terhadap salah seorang dalam lingkup rumah tangganya dengan orang lain untuk tujuan komersial dan/atau tujuan tertentu.

Pasal 9

- (1) Setiap orang dilarang menelantarkan orang dalam lingkup rumah tangganya, padahal menurut hukum yang berlaku baginya atau karena persetujuan atau perjanjian ia wajib

memberikan kehidupan, perawatan, atau pemeliharaan kepada orang tersebut.

- (2) Penelantaran sebagaimana dimaksud ayat (1) juga berlaku bagi setiap orang yang mengakibatkan ketergantungan ekonomi dengan cara membatasi dan/atau melarang untuk bekerja yang layak di dalam atau di luar rumah sehingga korban berada di bawah kendali orang tersebut.

BAB IV

HAK-HAK KORBAN

Pasal 10

Korban berhak mendapatkan:

- a. perlindungan dari pihak keluarga, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, advokat, lembaga sosial, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan perintah perlindungan dari pengadilan;
- b. pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medis;
- c. penanganan secara khusus berkaitan dengan kerahasiaan korban;
- d. pendampingan oleh pekerja sosial dan bantuan hukum pada setiap tingkat proses pemeriksaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- e. pelayanan bimbingan rohani.

BAB V

KEWAJIBAN PEMERINTAH DAN MASYARAKAT

Pasal 11

Pemerintah bertanggung jawab dalam upaya pencegahan kekerasan dalam rumah tangga.

Pasal 12

- (1) Untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, pemerintah:
 - a. merumuskan kebijakan tentang penghapusan kekerasan dalam rumah tangga;
 - b. menyelenggarakan komunikasi, informasi, dan edukasi tentang kekerasan dalam rumah tangga;
 - c. menyelenggarakan advokasi dan sosialisasi tentang kekerasan dalam rumah tangga;
 - d. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sensitif gender dan isu kekerasan dalam rumah tangga serta menetapkan standar dan akreditasi pelayanan yang sensitif gender.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh menteri
- (3) Menteri dapat melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam melakukan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 13

Untuk penyelenggaraan pelayanan terhadap korban, pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing dapat melakukan upaya:

- a. penyediaan ruang pelayanan khusus di kantor kepolisian;
- b. penyediaan aparat, tenaga kesehatan, pekerja sosial, dan pembimbing rohani;
- c. pembuatan dan pengembangan sistem dan mekanisme kerja sama program pelayanan yang melibatkan pihak yang mudah diakses oleh korban; dan
- d. memberikan perlindungan bagi pendamping, saksi, keluarga, dan teman korban.

Pasal 14

Untuk menyelenggarakan upaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing, dapat melakukan kerja sama dengan masyarakat atau lembaga sosial lainnya.

Pasal 15

Setiap orang yang mendengar, melihat, atau mengetahui terjadinya kekerasan dalam rumah tangga wajib melakukan upaya-upaya sesuai dengan batas kemampuannya untuk:

- a. mencegah berlangsungnya tindak pidana;

- b. memberikan perlindungan kepada korban;
- c. memberikan pertolongan darurat; dan
- d. membantu proses pengajuan permohonan penetapan perlindungan.

BAB VI

PERLINDUNGAN

Pasal 16

- (1) Dalam waktu 1 x 24 (satu kali dua puluh empat) jam terhitung sejak mengetahui atau menerima laporan kekerasan dalam rumah tangga, kepolisian wajib segera memberikan perlindungan sementara pada korban.
- (2) Perlindungan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 7 (tujuh) hari sejak korban diterima atau ditangani.
- (3) Dalam waktu 1 x 24 (satu kali dua puluh empat) jam terhitung sejak pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepolisian wajib meminta surat penetapan perintah perlindungan dari pengadilan.

Pasal 17

Dalam memberikan perlindungan sementara, kepolisian dapat bekerja sama dengan tenaga kesehatan, pekerja sosial, relawan pendamping, dan/atau pembimbing rohani untuk mendampingi korban.

Pasal 18

Kepolisian wajib memberikan keterangan kepada korban tentang hak korban untuk mendapat pelayanan dan pendampingan.

Pasal 19

Kepolisian wajib segera melakukan penyelidikan setelah mengetahui atau menerima laporan tentang terjadinya kekerasan dalam rumah tangga.

Pasal 20

Kepolisian segera menyampaikan kepada korban tentang:

- a. identitas petugas untuk pengenalan kepada korban;
- b. kekerasan dalam rumah tangga adalah kejahatan terhadap martabat kemanusiaan; dan
- c. kewajiban kepolisian untuk melindungi korban.

Pasal 21

- (1) Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada korban, tenaga kesehatan harus:
 - a. memeriksa kesehatan korban sesuai dengan standar profesinya;
 - b. membuat laporan tertulis hasil pemeriksaan terhadap korban dan visum et repertum atas permintaan penyidik kepolisian atau surat keterangan medis yang memiliki kekuatan hukum yang sama sebagai alat bukti.

- (2) Pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan di sarana kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat.

Pasal 22

- (1) Dalam memberikan pelayanan, pekerja sosial harus:
 - a. melakukan konseling untuk menguatkan dan memberikan rasa aman bagi korban;
 - b. memberikan informasi mengenai hak-hak korban untuk mendapatkan perlindungan dari kepolisian dan penetapan perintah perlindungan dari pengadilan;
 - c. mengantarkan korban ke rumah aman atau tempat tinggal alternatif; dan
 - d. melakukan koordinasi yang terpadu dalam memberikan layanan kepada korban dengan pihak kepolisian, dinas sosial, lembaga sosial yang dibutuhkan korban.
- (2) Pelayanan pekerja sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan di rumah aman milik pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat.

Pasal 23

Dalam memberikan pelayanan, relawan pendamping dapat:

- a. menginformasikan kepada korban akan haknya untuk mendapatkan seorang atau beberapa orang pendamping;

- b. mendampingi korban di tingkat penyidikan, penuntutan atau tingkat pemeriksaan pengadilan dengan membimbing korban untuk secara objektif dan lengkap memaparkan kekerasan dalam rumah tangga yang dialaminya;
- c. mendengarkan secara empati segala penuturan korban sehingga korban merasa aman didampingi oleh pendamping; dan
- d. memberikan dengan aktif penguatan secara psikologis dan fisik kepada korban.

Pasal 24

Dalam memberikan pelayanan, pembimbing rohani harus memberikan penjelasan mengenai hak, kewajiban, dan memberikan penguatan iman dan taqwa kepada korban.

Pasal 25

Dalam hal memberikan perlindungan dan pelayanan, advokat wajib:

- a. memberikan konsultasi hukum yang mencakup informasi mengenai hak-hak korban dan proses peradilan;
- b. mendampingi korban di tingkat penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan dalam sidang pengadilan dan membantu korban untuk secara lengkap memaparkan kekerasan dalam rumah tangga yang dialaminya; atau

- c. melakukan koordinasi dengan sesama penegak hukum, relawan pendamping, dan pekerja sosial agar proses peradilan berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 26

- (1) Korban berhak melaporkan secara langsung kekerasan dalam rumah tangga kepada kepolisian baik di tempat korban berada maupun di tempat kejadian perkara.
- (2) Korban dapat memberikan kuasa kepada keluarga atau orang lain untuk melaporkan kekerasan dalam rumah tangga kepada pihak kepolisian baik di tempat korban berada maupun di tempat kejadian perkara.

Pasal 27

Dalam hal korban adalah seorang anak, laporan dapat dilakukan oleh orang tua, wali, pengasuh, atau anak yang bersangkutan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 28

Ketua pengadilan dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan wajib mengeluarkan surat penetapan yang berisi perintah perlindungan bagi korban dan anggota keluarga lain, kecuali ada alasan yang patut.

Pasal 29

Permohonan untuk memperoleh surat perintah perlindungan dapat diajukan oleh:

- a. korban atau keluarga korban;
- b. teman korban;
- c. kepolisian;
- d. relawan pendamping; atau
- e. pembimbing rohani.

Pasal 30

- (1) Permohonan perintah perlindungan disampaikan dalam bentuk lisan atau tulisan.
- (2) Dalam hal permohonan diajukan secara lisan, panitera pengadilan negeri setempat wajib mencatat permohonan tersebut.
- (3) Dalam hal permohonan perintah perlindungan diajukan oleh keluarga, teman korban, kepolisian, relawan pendamping, atau pembimbing rohani maka korban harus memberikan persetujuannya.
- (4) Dalam keadaan tertentu, permohonan dapat diajukan tanpa persetujuan korban.

Pasal 31

- (1) Atas permohonan korban atau kuasanya, pengadilan dapat mempertimbangkan untuk:
 - a. menetapkan suatu kondisi khusus;

- b. mengubah atau membatalkan suatu kondisi khusus dari perintah perlindungan.
- (2) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diajukan bersama-sama dengan proses pengajuan perkara kekerasan dalam rumah tangga.

Pasal 32

- (1) Perintah perlindungan dapat diberikan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) Perintah perlindungan dapat diperpanjang atas penetapan pengadilan.
- (3) Permohonan perpanjangan Perintah Perlindungan diajukan 7 (tujuh) hari sebelum berakhir masa berlakunya.

Pasal 33

- (1) Pengadilan dapat menyatakan satu atau lebih tambahan perintah perlindungan.
- (2) Dalam pemberian tambahan perintah perlindungan, pengadilan wajib mempertimbangkan keterangan dari korban, tenaga kesehatan, pekerja sosial, relawan pendamping, dan/atau pembimbing rohani.

Pasal 34

- (1) Berdasarkan pertimbangan bahaya yang mungkin timbul, pengadilan dapat menyatakan satu atau lebih tambahan kondisi dalam perintah perlindungan.

- (2) Dalam pemberian tambahan kondisi dalam perintah perlindungan, pengadilan wajib mempertimbangkan keterangan dari korban, tenaga kesehatan, pekerja sosial, relawan pendamping, dan/atau pembimbing rohani.

Pasal 35

- (1) Kepolisian dapat menangkap untuk selanjutnya melakukan penahanan tanpa surat perintah terhadap pelaku yang diyakini telah melanggar perintah perlindungan, walaupun pelanggaran tersebut tidak dilakukan di tempat polisi itu bertugas.
- (2) Penangkapan dan penahanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberikan surat perintah penangkapan dan penahanan setelah 1 x 24 (satu kali dua puluh empat) jam.
- (3) Penangguhan penahanan tidak berlaku terhadap penahanan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2).

Pasal 36

- (1) Untuk memberikan perlindungan kepada korban, kepolisian dapat menangkap pelaku dengan bukti permulaan yang cukup karena telah melanggar perintah perlindungan.
- (2) Penangkapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilanjutkan dengan penahanan yang disertai surat perintah penahanan dalam waktu 1 x 24 (satu kali dua puluh empat) jam.

Pasal 37

- (1) Korban, kepolisian atau relawan pendamping dapat mengajukan laporan secara tertulis tentang adanya dugaan pelanggaran terhadap perintah perlindungan.
- (2) Dalam hal pengadilan mendapatkan laporan tertulis sebagai mana dimaksud pada ayat (1), pelaku diperintahkan menghadap dalam waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam guna dilakukan pemeriksaan.
- (3) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh pengadilan di tempat pelaku pernah tinggal bersama korban pada waktu pelanggaran diduga terjadi.

Pasal 38

- (1) Apabila pengadilan mengetahui bahwa pelaku telah melanggar perintah perlindungan dan diduga akan melakukan pelanggaran lebih lanjut, maka Pengadilan dapat mewajibkan pelaku untuk membuat pernyataan tertulis yang isinya berupa kesanggupan untuk mematuhi perintah perlindungan.
- (2) Apabila pelaku tetap tidak mengindahkan surat pernyataan tertulis tersebut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengadilan dapat menahan pelaku paling lama 30 hari.
- (3) Penahanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disertai dengan surat perintah penahanan.

BAB VII

PEMULIHAN KORBAN

Pasal 39

Untuk kepentingan pemulihan, korban dapat memperoleh pelayanan dari:

- a. tenaga kesehatan;
- b. pekerja sosial;
- c. relawan pendamping; dan/atau
- d. pembimbing rohani.

Pasal 40

- (1) Tenaga kesehatan wajib memeriksa korban sesuai dengan standar profesinya.
- (2) Dalam hal korban memerlukan perawatan, tenaga kesehatan wajib memulihkan dan merehabilitasi kesehatan korban.

Pasal 41

Pekerja sosial, relawan pendamping, dan/atau pembimbing rohani wajib memberikan pelayanan kepada korban dalam bentuk pemberian konseling untuk menguatkan dan/atau memberikan rasa aman bagi korban.

Pasal 42

Dalam rangka pemulihan terhadap korban, tenaga kesehatan, pekerja sosial, relawan pendamping dan/atau pembimbing rohani dapat melakukan kerja sama.

Pasal 43

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan upaya pemulihan dan kerja sama diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII KETENTUAN PIDANA

Pasal 44

- (1) Setiap orang yang melakukan perbuatan kekerasan fisik dalam lingkup rumah tangga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau denda paling banyak Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah).
- (2) Dalam hal perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengakibatkan korban mendapat jatuh sakit atau luka berat, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun atau denda paling banyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah).
- (3) Dalam hal perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengakibatkan matinya korban, dipidana dengan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun atau denda paling banyak Rp45.000.000,00 (empat puluh lima juta rupiah).
- (4) Dalam hal perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh suami terhadap isteri atau sebaliknya yang tidak menimbulkan penyakit atau halangan untuk menjalankan pekerjaan jabatan atau mata pencaharian

atau kegiatan sehari-hari, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) bulan atau denda paling banyak Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

Pasal 45

- (1) Setiap orang yang melakukan perbuatan kekerasan psikis dalam lingkup rumah tangga sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 huruf b dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun atau denda paling banyak Rp9.000.000,00 (sembilan juta rupiah).
- (2) Dalam hal perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh suami terhadap isteri atau sebaliknya yang tidak menimbulkan penyakit atau halangan untuk menjalankan pekerjaan jabatan atau mata pencaharian atau kegiatan sehari-hari, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) bulan atau denda paling banyak Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah).

Pasal 46

Setiap orang yang melakukan perbuatan kekerasan seksual sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 huruf a dipidana dengan pidana penjara paling lama 12 (dua belas) tahun atau denda paling banyak Rp36.000.000,00 (tiga puluh enam juta rupiah).

Pasal 47

Setiap orang yang memaksa orang yang menetap dalam rumah tangganya melakukan hubungan seksual sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 8 huruf b dipidana dengan pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun atau denda paling sedikit Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) atau denda paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Pasal 48

Dalam hal perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dan Pasal 47 mengakibatkan korban mendapat luka yang tidak memberi harapan akan sembuh sama sekali, mengalami gangguan daya pikir atau kejiwaan sekurang-kurangnya selama 4 (empat) minggu terus menerus atau 1 (satu) tahun tidak berturut-turut, gugur atau matinya janin dalam kandungan, atau mengakibatkan tidak berfungsinya alat reproduksi, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun dan pidana penjara paling lama 20 (dua puluh) tahun atau denda paling sedikit Rp25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah) dan denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Pasal 49

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun atau denda paling banyak Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah), setiap orang yang:

- a. menelantarkan orang lain dalam lingkup rumah tangganya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1);

- b. menelantarkan orang lain sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (2).

Pasal 50

Selain pidana sebagaimana dimaksud dalam Bab ini hakim dapat menjatuhkan pidana tambahan berupa:

- a. pembatasan gerak pelaku baik yang bertujuan untuk menjauhkan pelaku dari korban dalam jarak dan waktu tertentu, maupun pembatasan hak-hak tertentu dari pelaku;
- b. penetapan pelaku mengikuti program konseling di bawah pengawasan lembaga tertentu.

Pasal 51

Tindak pidana kekerasan fisik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (4) merupakan delik aduan.

Pasal 52

Tindak pidana kekerasan psikis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) merupakan delik aduan.

Pasal 53

Tindak pidana kekerasan seksual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 yang dilakukan oleh suami terhadap isteri atau sebaliknya merupakan delik aduan.

BAB IX

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 54

Penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan dilaksanakan menurut ketentuan hukum acara pidana yang berlaku, kecuali ditentukan lain dalam Undang-undang ini.

Pasal 55

Sebagai salah satu alat bukti yang sah, keterangan seorang saksi korban saja sudah cukup untuk membuktikan bahwa terdakwa bersalah, apabila disertai dengan suatu alat bukti yang sah lainnya.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 56

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan menempatkannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 22 September 2004
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd.

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 22 September 2004
SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,
ttd.

BAMBANG KESOWO

**LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2004
NOMOR 95**

**PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2004
TENTANG
PENGHAPUSAN KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA**

I. UMUM

Keutuhan dan kerukunan rumah tangga yang bahagia, aman, tenteram, dan damai merupakan dambaan setiap orang dalam rumah tangga. Negara Republik Indonesia adalah negara yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa dijamin oleh Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian, setiap orang dalam lingkup rumah tangga dalam melaksanakan hak dan kewajibannya harus didasari oleh agama. Hal ini perlu terus ditumbuhkembangkan dalam rangka membangun keutuhan rumah tangga. Untuk mewujudkan keutuhan dan kerukunan tersebut, sangat tergantung pada setiap orang dalam lingkup rumah tangga, terutama kadar kualitas perilaku dan pengendalian diri setiap orang dalam lingkup rumah tangga tersebut. Keutuhan dan kerukunan rumah tangga dapat terganggu jika kualitas dan pengendalian diri tidak dapat dikontrol, yang

pada akhirnya dapat terjadi kekerasan dalam rumah tangga sehingga timbul ketidakamanan atau ketidakadilan terhadap orang yang berada dalam lingkup rumah tangga tersebut. Untuk mencegah, melindungi korban, dan menindak pelaku kekerasan dalam rumah tangga, negara dan masyarakat wajib melaksanakan pencegahan, perlindungan, dan penindakan pelaku sesuai dengan falsafah Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara berpandangan bahwa segala bentuk kekerasan, terutama kekerasan dalam rumah tangga, adalah pelanggaran hak asasi manusia dan kejahatan terhadap martabat kemanusiaan serta bentuk diskriminasi. Pandangan negara tersebut didasarkan pada Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, beserta perubahannya. Pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan bahwa “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.” Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan bahwa “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.” Perkembangan dewasa ini menunjukkan bahwa tindak kekerasan secara fisik, psikis, seksual, dan penelantaran rumah tangga pada kenyataannya terjadi

sehingga dibutuhkan perangkat hukum yang memadai untuk menghapus kekerasan dalam rumah tangga. Pembaruan hukum yang berpihak pada kelompok rentan atau ter subordinasi, khususnya perempuan, menjadi sangat diperlukan sehubungan dengan banyaknya kasus kekerasan, terutama kekerasan dalam rumah tangga. Pembaruan hukum tersebut diperlukan karena undang-undang yang ada belum memadai dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan tentang tindak pidana kekerasan dalam rumah tangga secara tersendiri karena mempunyai kekhasan, walaupun secara umum di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana telah diatur mengenai penganiayaan dan kesusilaan serta penelantaran orang yang perlu diberikan nafkah dan kehidupan. Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga ini terkait erat dengan beberapa peraturan perundang-undangan lain yang sudah berlaku sebelumnya, antara lain, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana serta Perubahannya, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang ini, selain mengatur ihwal pencegahan dan perlindungan serta pemulihan terhadap korban kekerasan dalam rumah tangga, juga mengatur secara spesifik kekerasan yang terjadi dalam rumah tangga dengan unsur-unsur tindak pidana yang berbeda dengan tindak pidana penganiayaan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Selain itu, Undang-Undang ini juga mengatur ihwal kewajiban bagi aparat penegak hukum, tenaga kesehatan, pekerja sosial, relawan pendamping, atau pembimbing rohani untuk melindungi korban agar mereka lebih sensitif dan responsif terhadap kepentingan rumah tangga yang sejak awal diarahkan pada keutuhan dan kerukunan rumah tangga. Untuk melakukan pencegahan kekerasan dalam rumah tangga, Menteri yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang pemberdayaan perempuan melaksanakan tindakan pencegahan, antara lain, menyelenggarakan komunikasi, informasi, dan edukasi tentang pencegahan kekerasan dalam rumah tangga. Berdasarkan pemikiran tersebut, sudah saatnya dibentuk Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga yang diatur secara komprehensif, jelas, dan tegas untuk melindungi dan berpihak kepada korban, serta sekaligus memberikan pendidikan dan penyadaran kepada masyarakat dan aparat bahwa segala tindak kekerasan dalam rumah tangga merupakan kejahatan terhadap martabat kemanusiaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan anak dalam ketentuan ini adalah termasuk anak angkat dan anak tiri.

Huruf b

Yang dimaksud dengan hubungan perkawinan dalam ketentuan ini, misalnya mertua, menantu, ipar, dan besan.

Huruf c.

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan kesetaraan gender adalah suatu keadaan di mana perempuan dan laki-laki menikmati status

yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi keutuhan dan kelangsungan rumah tangga secara proporsional.

Huruf c.

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Yang dimaksud dengan kekerasan seksual dalam ketentuan ini adalah setiap perbuatan yang berupa pemaksaan hubungan seksual, pemaksaan hubungan seksual dengan cara tidak wajar

dan/atau tidak disukai, pemaksaan hubungan seksual dengan orang lain untuk tujuan komersial dan/atau tujuan tertentu.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Huruf a

Yang dimaksud dengan lembaga sosial adalah lembaga atau organisasi sosial yang peduli terhadap masalah kekerasan dalam rumah tangga, misalnya lembaga-lembaga bantuan hukum.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Yang dimaksud dengan pekerja sosial adalah seseorang yang mempunyai kompetensi profesional dalam pekerjaan sosial yang diperoleh melalui pendidikan formal atau pengalaman praktik di bidang pekerjaan sosial/kesejahteraan sosial yang diakui secara resmi oleh pemerintah dan melaksanakan tugas profesional pekerjaan sosial.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 14

Yang dimaksud dengan kerja sama adalah sebagai wujud peran serta masyarakat.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Yang dimaksud dengan relawan pendamping dalam ketentuan ini adalah orang yang mempunyai keahlian untuk melakukan konseling, terapi, dan advokasi guna penguatan dan pemulihan diri korban kekerasan.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1) Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Yang dimaksud dengan rumah aman dalam ketentuan ini adalah tempat tinggal sementara yang digunakan untuk memberikan perlindungan terhadap korban sesuai dengan standar yang ditentukan. Misalnya, trauma center di Departemen Sosial. Yang dimaksud dengan tempat tinggal alternatif dalam ketentuan ini adalah tempat tinggal korban yang terpaksa ditempatkan untuk dipisahkan dan/atau dijauhkan dari pelaku.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan keadaan tertentu dalam ketentuan ini, misalnya: pingsan, koma, dan sangat terancam jiwanya.

Pasal 31

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud kondisi khusus dalam ketentuan ini adalah pembatasan gerak pelaku, larangan memasuki tempat tinggal bersama, larangan membuntuti, mengawasi, atau mengintimidasi korban.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan lembaga tertentu adalah lembaga yang sudah terakreditasi menyediakan konseling layanan bagi pelaku. Misalnya rumah sakit, klinik, kelompok konselor, atau yang mempunyai keahlian memberikan konseling bagi pelaku selama jangka waktu tertentu. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan kebebasan

kepada hakim menjatuhkan pidana percobaan dengan maksud untuk melakukan pembinaan terhadap pelaku dan menjaga keutuhan rumah tangga

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Alat bukti yang sah lainnya dalam kekerasan seksual yang dilakukan selain dari suami istri adalah pengakuan terdakwa.

Pasal 56

Cukup jelas

**NASKAH KONVENSI
ILO No. 89
TENTANG PEKERJAAN
YANG LAYAK BAGI
PEKERJA RUMAH
TANGGA**

NASKAH KONVENSI ILO No. 189 TENTANG PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA RUMAH TANGGA

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bersidang dalam Sesinya yang ke-100 pada tanggal 1 Juni 2011, dan

Mengingat komitmen Organisasi Perburuhan Internasional untuk mempromosikan kerja layak untuk semua melalui pencapaian sasaran Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Fundamental di Tempat Kerja dan Deklarasi ILO mengenai Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil, dan

Mengakui kontribusi penting pekerja rumah tangga terhadap perekonomian global, yang mencakup meningkatnya peluang kerja berbayar bagi pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung-jawab keluarga, dan cakupan yang lebih luas untuk melayani warga senior, anak-anak dan orang dengan keterbatasan, dan transfer pendapatan yang besar di dalam dan antar negara.

Menimbang bahwa pekerjaan rumah tangga masih terus diremehkan dan tidak terlihat dan utamanya dikerjakan oleh perempuan dan anak perempuan, yang sebagian besar merupakan migran atau anggota masyarakat yang

secara historis tidak beruntung dan oleh karena itu sangat rentan terhadap diskriminasi dalam hal kondisi kerja dan pekerjaan, dan terhadap pelecehan hak asasi lain, dan

Menimbang juga bahwa, di negara-negara berkembang dengan peluang untuk pekerjaan formal yang secara historis langka, pekerja rumah tangga berkontribusi pada proporsi yang signifikan dalam angkatan kerja nasional dan tetap merupakan salah satu yang paling terpinggirkan, dan

Mengingat bahwa Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi ketenagakerjaan internasional berlaku untuk seluruh pekerja, termasuk pekerja rumah tangga, kecuali ditentukan lain, dan

Mencatat relevansi khusus untuk pekerja rumah tangga Konvensi Migrasi untuk Kerja (Revisi), 1949 (No. 97), Konvensi Pekerja Rumah Tangga (Ketentuan-ketentuan Pelengkap), 1975 (No. 143), Konvensi Pekerja dengan Tanggung-Jawab Keluarga, 1981 (No. 156), Konvensi Agen Ketenagakerjaan Swasta, 1997 (No. 181), dan Rekomendasi Hubungan Kerja, 2006 (No. 198), serta Kerangka Multilateral ILO mengenai Migrasi Tenaga Kerja: Prinsip-prinsip dan pedoman-pedoman tidak mengikat untuk pendekatan migrasi tenaga kerja berbasis hak (2006), dan

Mengakui kondisi khusus di mana pekerjaan rumah tangga dilaksanakan yang membuat diperlukannya melengkapi standard-standard umum dengan standard-standard khusus untuk pekerja rumah tangga, untuk memungkinkan

mereka menikmati hak-hak mereka secara penuh, dan dan Mengingat instrumen-instrumen internasional yang relevan lainnya, misalnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi PBB Anti Kejahatan Transnasional Terorganisasi dan terutama Protokolnya untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Orang, Terutama Perempuan dan Anak-anak, Konvensi Hak Anak dan Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, dan Setelah memutuskan mengadopsi usulan-usulan tertentu mengenai kerja layak bagi pekerja rumah tangga, yang merupakan item keempat dalam agenda sesi tersebut, dan Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk sebuah Konvensi Internasional, Mengadopsi pada hari ini tanggal Juni tahun dua ribu sebelas Konvensi berikut ini, yang bisa disebut sebagai Konvensi Pekerja Rumah Tangga, 2011.

Pasal 1

Untuk tujuan Konvensi ini:

- (a) istilah “pekerjaan rumah tangga” berarti pekerjaan yang dilaksanakan di dalam atau untuk satu atau beberapa rumah tangga;
- (b) istilah “pekerja rumah tangga” berarti setiap orang yang

terikat di dalam pekerjaan rumah tangga dalam suatu hubungan kerja;

- (c) seseorang yang melaksanakan pekerjaan rumah tangga hanya secara kadang-kadang atau sporadis dan bukan sebagai sarana untuk mencari nafkah, bukan merupakan pekerja rumah tangga.

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku bagi semua pekerja rumah tangga.
2. Anggota yang meratifikasi Konvensi ini dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif, dan, terutama, organisasi yang merepresentasikan pekerja rumah tangga dan organisasi majikan pekerja rumah tangga, bila ada, mengecualikan seluruh atau sebagian dari cakupannya:
 - (a) kategori pekerja yang dengan cara lain diberi perlindungan yang sekurang-kurangnya setara;
 - (b) kategori terbatas pekerja yang berkenaan dengan mereka masalah-masalah khusus yang bersifat substansial muncul.
3. Setiap Anggota yang memanfaatkan kemungkinan yang diberikan di paragraf di atas harus, dalam laporan pertamanya mengenai penerapan Konvensi ini berdasarkan pasal 22 dari Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, menunjukkan kategori pekerja tertentu yang dengan demikian dikecualikan dan alasan pengecualian tersebut dan, di laporan-laporan berikutnya, menjelaskan langkah-langkah yang telah diambil dengan maksud untuk

memperluas penerapan Konvensi ini kepada para pekerja bersangkutan.

Pasal 3

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah yang terukur untuk menjamin perlindungan efektif hak asasi seluruh pekerja rumah tangga, sebagai mana diatur dalam Konvensi ini.
2. Setiap Anggota harus mengambil, terkait dengan pekerja rumah tangga, langkah-langkah untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan, dengan itikad baik dan sesuai dengan Konstitusi ILO, prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, yaitu:
 - (a) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak atas perundingan bersama ;
 - (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
 - (c) penghapusan efektif pekerja anak; dan
 - (d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.
3. Memastikan bahwa setiap pekerja rumah tangga dan majikan menikmati kemerdekaan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak perundingan bersama, Negara anggota wajib melindungi hak pekerja rumah tangga dan majikan untuk mendirikan, sesuai dengan peraturan organisasi yang bersangkutan, untuk bergabung di

organisasi, federasi dan konfederasi yang mereka pilih.

Pasal 4

1. Setiap Anggota harus menetapkan usia minimum untuk pekerja rumah tangga sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138), dan Konvensi Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182), dan tidak lebih rendah dari pada yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan nasional untuk pekerja pada umumnya.
2. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja rumah tangga yang berusia di bawah 18 tahun dan di atas usia kerja minimum tidak menghalangi mereka dari, atau mengganggu, untuk mendapatkan kesempatan pendidikan lanjutan, atau pelatihan kerja mereka.

Pasal 5

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga menikmati perlindungan yang efektif terhadap segala jenis penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan.

Pasal 6

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa pekerja rumah tangga, sebagaimana

pekerja pada umumnya, menikmati ketentuan kerja yang adil serta kondisi kerja yang layak dan, jika mereka tinggal di dalam rumah tangga tersebut, menikmati kondisi hidup layak yang menghormati privasi mereka.

Pasal 7

Setiap negara harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja dengan cara yang tepat, dapat diverifikasi dan mudah dimengerti dan lebih baik, jika memungkinkan, melalui kontrak tertulis sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan, terutama:

- (a) nama dan alamat majikan dan pekerja;
- (b) alamat tempat kerja tetap dan tempat kerja lain;
- (c) tanggal mulai dan, bila kontrak tersebut untuk jangka waktu tertentu, durasinya;
- (d) jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan;
- (e) pengupahan, metode penghitungan dan periode pembayaran;
- (f) jam kerja normal;
- (g) cuti tahunan yang dibayar, periode istirahat harian dan mingguan;
- (h) penyediaan makanan dan akomodasi, jika ada;
- (i) periode masa percobaan atau uji coba, jika ada;
- (j) ketentuan pemulangan, jika ada; dan
- (k) syarat dan ketentuan berkenaan dengan pemutusan

hubungan kerja, termasuk pemberitahuan dengan periode tertentu baik oleh pekerja domestik maupun majikan.

Pasal 8

1. Undang-undang dan peraturan nasional harus mensyaratkan bahwa pekerja rumah tangga migran yang direkrut di satu negara untuk pekerjaan rumah tangga di satu negara lain mendapatkan tawaran kerja atau kontrak kerja tertulis yang diterapkan di negara dimana pekerjaan itu dilakukan, menyatakan syarat dan ketentuan kerja sebagaimana disebutkan di Pasal 7, sebelum melintasi perbatasan nasional untuk tujuan mengambil pekerjaan rumah tangga yang tawaran atau kontrak tersebut berlaku atasnya.
2. Paragraf di atas tidak berlaku bagi pekerja yang menikmati kebebasan bergerak untuk tujuan kerja di bawah kesepakatan regional, bilateral atau multilateral, atau di dalam kerangka daerah integrasi ekonomi regional.
3. Anggota harus saling bekerja sama satu sama lain untuk menjamin efektifnya penerapan ketentuan-ketentuan Konvensi ini pada pekerja rumah tangga migran.
4. Setiap anggota wajib merinci, dengan perundangan-undangan, regulasi atau ukuran lain, kondisi dimana pekerja migran domestik berhak mendapatkan pemulangan saat berakhirnya kontrak atau pemutusan hubungan kerja saat mereka di rekrut.

Pasal 9

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga:

- (a) bebas untuk bernegosiasi dengan majikan mereka apakah akan tinggal di rumah tangga tersebut;
- (b) tidak terikat untuk tetap berada di rumah tangga atau dengan anggota rumah tangga selama jangka waktu istirahat harian dan mingguan atau cuti tahunan; dan
- (c) berhak untuk menyimpan sendiri dokumen perjalanan dan dokumen identitas mereka.

Pasal 10

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin perlakuan yang sama antara pekerja rumah tangga dan pekerja umumnya dalam kaitannya dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, jadwal libur harian dan mingguan dan cuti tahunan yang dibayar sesuai dengan undang-undang nasional dan peraturan atau perjanjian kerja bersama, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga.
2. Libur mingguan setidaknya 24 jam berturut-turut
3. Jangka waktu selama mana pekerja rumah tangga tidak bebas untuk menggunakan waktu mereka sesuai keinginan mereka dan tetap melayani rumah tangga tersebut guna untuk menanggapi kemungkinan panggilan harus dianggap sebagai jam kerja sejauh ditentukan oleh undang-undang dan peraturan nasional, kesepakatan bersama atau sarana

lain sesuai dengan praktik nasional.

Pasal 11

Setiap Anggota harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerja rumah tangga menikmati cakupan upah minimum, bila cakupan semacam itu ada, dan bahwa pengupahan ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Pasal 12

1. Pekerja rumah tangga harus dibayar langsung secara tunai secara berkala setidaknya satu kali dalam sebulan. Kecuali diatur dengan hukum nasional, peraturan atau perjanjian kerja bersama, pembayaran dapat dilakukan melalui transfer bank, cek bank, cek pos atau wesel atau alat pembayaran lain yang sah, dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan.
2. Undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama atau putusan arbitrase dapat menetapkan pembayaran dengan proporsi terbatas dari upah pekerja rumah tangga dengan pembayaran dalam bentuk barang, dengan syarat tidak kurang menguntungkan dari pada yang secara umum berlaku untuk kategori pekerja lain, asalkan langkah-langkah diambil memastikan jenis pembayaran tersebut disetujui oleh pekerja, sesuai untuk penggunaan dan manfaat pribadi pekerja, dan bahwa nilai

tunai pembayaran tersebut adil dan wajar.

Pasal 13

1. Setiap pekerja rumah tangga memiliki hak untuk lingkungan kerja yang aman dan sehat. Setiap negara harus mengambil langkah yang sesuai dengan undang-undang, peraturan dan praktik nasional, langkah yang efektif, dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja rumah tangga.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud pada paragraf di atas dapat diterapkan secara bertahap, berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dan, bila ada, perwakilan organisasi serikat pekerja rumah tangga dan perwakilan majikan.

Pasal 14

1. Setiap Anggota harus mengambil langkah yang tepat, sesuai dengan hukum nasional dan peraturan dengan memperhatikan karakteristik khusus pekerjaan rumah tangga, untuk menjamin bahwa para pekerja rumah tangga menikmati kondisi yang sama dengan pekerja lain pada umumnya dalam hal perlindungan jaminan sosial, termasuk berkenaan dengan persalinan.
2. Langkah-langkah sebagaimana dimaksud pada paragraf di atas dapat diterapkan secara bertahap, berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif dan, bila ada, perwakilan organisasi

serikat pekerja rumah tangga dan perwakilan majikan.

Pasal 15

1. Untuk melindungi pekerja rumah tangga secara efektif, termasuk pekerja domestik migran, yang direkrut atau ditempatkan oleh agen penempatan tenaga kerja swasta, dari praktik-praktik yang salah, maka setiap negara anggota harus:
 - (a) menentukan kondisi operasi perusahaan agen perekrutan dan penempatan pekerja rumah tangga, sesuai dengan hukum nasional, regulasi, dan praktik;
 - (b) memastikan peralatan dan prosedur yang cukup untuk investigasi keluhan, dugaan pelanggaran dan praktik yang curang terkait kegiatan agen perekrutan swasta yang terkait dengan pekerja rumah tangga;
 - (c) mengadopsi semua kebutuhan dan tindakan yang sesuai, dalam wilayah hukum dan bila sesuai, berkolaborasi dengan anggota lain, memberikan perlindungan yang cukup untuk mencegah penyiksaan terhadap pekerja rumah tangga yang direkrut dan ditempatkan dalam wilayah kerja agen perekrutan swasta. Hal ini harus mengikutkan undang-undang atau aturan yang merinci kewajiban masing-masing agen swasta dan rumah tangga terhadap pekerja rumah tangga dan memberikan hukuman, termasuk larangan bagi agen swasta yang melakukan praktik curang dan penyalahgunaan;
 - (d) mempertimbangkan, dimana pekerja rumah tangga

di rekrut di satu negara untuk bekerja di negara lain, membuat perjanjian bilateral, regional atau multilateral untuk mencegah penyalahgunaan dan praktik curang pada saat rekrutmen, penempatan dan selama bekerja; dan

- (e) mengambil tindakan untuk memastikan biaya yang dibebankan oleh agen swasta tidak dipotong dari gaji pekerja rumah tangga.
2. Untuk memberikan dampak yang besar bagi ketentuan Pasal ini, setiap anggota harus mendiskusikan dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, bila ada, dengan organisasi pekerja rumah tangga dan perwakilan organisasi majikan dari pekerja rumah tangga.

Pasal 16

Setiap Anggota harus menetapkan cara yang efektif untuk menjamin, sesuai dengan ketentuan undang-undang, regulasi dan praktik, bahwa seluruh pekerja rumah tangga, baik oleh mereka sendiri maupun melalui sebuah perwakilan, memiliki akses ke pengadilan atau mekanisme penyelesaian sengketa dimana bisa diterima oleh pekerja secara umum.

Pasal 17

1. Setiap Anggota harus membuat mekanisme penanganan keluhan yang efektif dan dapat diakses yang sesuai dengan undang-undang untuk perlindungan pekerja rumah tangga.

2. Setiap anggota harus membuat dan menerapkan inspeksi ketenagakerjaan, penegakan hukum dan pemberian sanksi dengan mempertimbangkan karakteristik khusus dari pekerjaan rumah tangga, sesuai dengan undang-undang dan peraturan.
3. Bila sesuai dengan peraturan dan regulasi nasional, tindakan-tindakan tersebut wajib merinci kondisi dimana akses ke tempat rumah tangga dapat diberikan, dengan menghormati privasi.

Pasal 18

Setiap anggota harus menerapkan ketentuan-ketentuan Konvensi ini, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif, melalui undang-undang dan peraturan, serta melalui kesepakatan bersama atau langkah-langkah lain sesuai dengan praktik nasional, dengan memperluas atau menyesuaikan langkah-langkah yang ada untuk mencakup pekerja rumah tangga atau dengan mengembangkan langkah-langkah khusus untuk mereka, sebagaimana yang sesuai.

Pasal 19

Konvensi ini tidak mempengaruhi ketentuan-ketentuan yang lebih menguntungkan yang berlaku untuk pekerja rumah tangga di bawah Konvensi-Konvensi ketenagakerjaan internasional lainnya.

Pasal 20

Ratifikasi formal dari Konvensi ini harus dikomunikasikan pada Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional untuk registrasi.

Pasal 21

1. Konvensi ini akan mengikat hanya bila negara anggota ILO yang meratifikasi telah terdaftar pada Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional
2. Konvensi ini akan mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua negara anggota yang telah terdaftar di Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini akan berlaku untuk setiap anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi terdaftar.

Pasal 22

1. Sebuah negara yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkan ratifikasi konvensi ini setelah sepuluh tahun dari tanggal saat pertama kali Konvensi ini berlaku, dengan berkomunikasi dengan Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan tersebut tidak berlaku hingga satu tahun setelah tanggal didaftarkan.
2. Setiap anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang belum, dalam tahun berikutnya setelah berakhirnya periode sepuluh tahun yang disebutkan pada ayat sebelumnya, melaksanakan hak pengaduan yang tersedia

pada pasal ini, akan mengikat untuk sepuluh tahun lagi dan setelah itu, akan dapat membatalkan ratifikasi Konvensi ini pada tahun pertama dari setiap periode baru sepuluh tahun yang disebutkan di pasal ini.

Pasal 23

1. Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan seluruh anggota ILO pendaftaran seluruh ratifikasi dan pembatalan yang telah dikomunikasikan oleh anggota ILO.
2. Ketika memberitahukan informasi kepada anggota organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang telah dikomunikasikan, Direktur Jenderal akan juga memberikan informasi pada anggota organisasi tentang kapan tanggal Konvensi akan berlaku.

Pasal 24

Direktur Jenderal dari Kantor Perburuhan Internasional akan mengkomunikasikan Sekretaris Jenderal PBB untuk mendaftarkan sesuai dengan pasal 102 piagam PBB khususnya seluruh ratifikasi dan pembatalan yang telah terdaftar.

Pasal 25

Bila diperlukan, Badan pekerja ILO akan menyampaikan kepada Sidang Umum sebuah laporan mengenai jalannya Konvensi ini dan akan menguji keinginan untuk menjadwalkan agenda sidang tentang pertanyaan mengenai revisi secara keseluruhan atau

sebagian.

Pasal 26

1. Jika Konferensi mengadopsi sebuah Konvensi baru merevisi Konvensi ini, maka, Konvensi yang baru harus memberikan:
 - (a) ratifikasi dari revisi konvensi yang baru oleh sebuah anggota harus secara ipso jure (langsung) mengandung pengaturan mengenai pembatalan konvensi ini, meskipun ketentuan pada pasal 22, jika dan bila Konvensi revisi yang baru akan berlaku;
 - (b) sampai pada tanggal dimana konvensi baru yang direvisi dinyatakan berlaku, maka kesempatan untuk meratifikasi konvensi ini harus dihentikan
2. Konvensi ini akan tetap berlaku sebagai mana isi aslinya untuk seluruh anggota yang telah meratifikasinya tapi belum meratifikasi Konvensi yang direvisi.

Pasal 27

Versi Bahasa Inggris dan Bahasa Perancis dari teks Konvensi ini mengandung otoritas yang sama.

19 Unsur Kerja Layak untuk Pekerja Rumah Tangga

19 Elements of Decent Work for Domestic Workers

19 Unsur Kerja Layak PRT untuk Bahan pada Bagian Kedua:

1. Perjanjian Kerja PRT dengan Majikan Secara Tertulis yang memuat: identitas kedua belah pihak, periode kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, cara penyelesaian perselisihan
2. Standar Upah Minimum
3. Uang Lembur per Jam
4. Tunjangan Hari Raya = 1 bulan gaji
5. Libur/Istirahat jeda kerja harian
6. Libur mingguan sekurang-kurangnya 24 jam/minggu
7. Cuti Tahunan sekurang-kurangnya 12 hari/tahun
8. Cuti Haid apabila sedang Haid
9. Jaminan sosial yang meliputi: jaminan kesehatan; jaminan keselamatan dan kecelakaan kerja; jaminan hari tua; jaminan pensiun; jaminan kematian, jaminan melahirkan
10. Kebebasan berkomunikasi, berorganisasi, berserikat dan hak perundingan bersama;
11. Fasilitas Akomodasi Ruang/Kamar yang sehat dan aman
12. Fasilitas Makan yang sehat dan layak
13. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
14. Menyimpan dan membawa sendiri dokumen identitas, kerja dan pribadi lainnya

19 Elements Of Decent Work For Domestic Workers

1. *Written Employment Agreement between Domestic Workers and employer, which contains: the identity of the parties, the period of work, the rights and obligations of both parties, dispute settlement*
2. *Minimum wage standard*
3. *Overtime per Hour*
4. *Holiday allowance = 1 month's salary*
5. *Rest breaks at daily working hour*
6. *Weekly rest at least 24 hours/week*
7. *Annual leave at least 12 days/year*
8. *Menstruation leave*
9. *Social Security that includes: health benefit; work-related accidents benefit; elderly benefit; pension benefit; death benefit; maternity benefit*
10. *The freedom to communicate, organize, and collective bargaining;*
11. *Healthy and safe accommodation facilities*
12. *Healthy and decent food*
13. *Occupational Safety and Health (OSH) protection*
14. *Domestic Workers keep their own identity and working documents and personal belongings*

15. Jam Kerja Maksimal 40 jam/minggu atau 8 jam/hari untuk 5 hari kerja dan 7 jam/hari untuk 6 hari kerja
16. Uraian Tugas yang jelas sesuai Jam Kerja
17. Penyelesaian Perselisihan secara adil dengan perlindungan hukum
18. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah secara Cuma-Cuma, berkualitas dan terjangkau dengan standar kurikulum pendidikan yang berbasis perlindungan hak asasi manusia, perempuan dan pekerja,.
19. Batas Usia Minium Bekerja 18 Tahun

15. *Maximum working hours of 40 hours/week or 8 hours/day for 5 working days and 7 hours/day for 6 working days*
16. *Clear job description in accordance with working hours*
17. *Fair disputes settlement*
18. *Government provides quality and accessible human right, workers right and women rights protection based education and training for free.*
19. *Minium Age for working as Domestic Workers is 18 years old*

**Peraturan Menaker RI
No. 2 Tahun 2015
tentang Perlindungan
Pekerja Rumah Tangga**

**Regulation of Minister
of Manpower No.
2 Year of 2015
concerning Protection
of Domestic Workers**

**MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2015**

**TENTANG
PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

**MINISTRY OF MANPOWER
REPUBLIC OF INDONESIA**

**REGULATION OF MINISTER OF MANPOWER
NO. 2 YEAR OF 2015**

CONCERNING

PROTECTION OF DOMESTIC WORKERS

BY THE GRACE OF GOD ALMIGHTY

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

Menimbang:

- a. bahwa dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga maka perlu mengatur Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga, perlindungan dasar dan pemberdayaan bagi Pekerja Rumah Tangga dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya dan adat istiadat setempat;
- b. bahwa upaya memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga tidak terlepas dari peran serta pengguna pekerja rumah tangga untuk memberikan hak-hak pekerja rumah tangga sesuai dengan yang telah disepakati oleh para pihak;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga;

Mengingat:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

Considering:

- a. *whereas in order to provide protection to domestic workers, it is deemed necessary to regulate the Domestic Workers Suppliers and to provide standard of basic protection and empowerment for Domestic Workers by respecting local customs, culture and traditions;*
- b. *whereas efforts to provide protection to domestic workers cannot be separated from the role of domestic workers' employers to deliver the rights of domestic workers in accordance with what has been agreed upon by the parties;*
- c. *whereas, based on the considerations referred to in paragraph a, and b, it is necessary to stipulate Regulation on the Protection of Domestic Workers;*

In view of:

1. *Law No. 23 of 2014 on Local Governance (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2014 Number 244, Addendum to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 5587);*
2. *Government Regulation No. 38 of 2007 on Division of Government Affairs between Central Government, Provincial Government, and District / Municipality Government (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2007 Number 82, Addendum to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4737);*

- Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode 2014-2019;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

- Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
- Pekerjaan kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup dan kepentingan rumah tangga.

3. *Presidential Decree No. 121 / P 2014 on the Establishment of the Ministry of Manpower and the appointment of Cabinet Ministers period 2014-219;*

DECIDE:

To stipulate:

REGULATION OF MINISTER OF MANPOWER ON PROTECTION OF DOMESTIC WORKERS.

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

For the purpose of this Regulation, the following definition shall apply:

1. *Domestic Workers hereinafter abbreviated as DW shall mean people who work for the individual in the household to perform household work for a wage and/or other forms of remuneration.*
2. *Domestic work is works carried out within the household and for the household.*

3. Pengguna PRT yang selanjutnya disebut Pengguna adalah orang perseorangan yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Lembaga Penyalur PRT yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT.
5. Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur PRT yang selanjutnya disingkat SIU-LPPRT adalah surat izin yang diberikan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT yang dipekerjakan pada pengguna.
6. Menteri adalah Menteri Ketenagakerjaan.

Pasal 2

Pengguna dapat merekrut calon PRT secara langsung atau melalui LPPRT.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini bertujuan untuk perlindungan PRT dengan tetap menghormati kebiasaan, budaya, dan adat istiadat setempat.

3. *Employer of DW hereinafter referred to an individual who employ domestic workers by paying wages and/or other forms of remuneration.*
4. *DW placement agency (Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga) hereinafter abbreviated as LPPRT is an entity that has received written permission from the Governor or officer appointed to recruit and place domestic workers to a certain employer.*
5. *License of DW placement agency hereinafter referred to SIU-LPPRT is a license granted by the Governor or officer appointed to recruit and place domestic workers to a certain employer.*
6. *Minister referred here is the Minister of Manpower.*

Article 2

Employers can recruit domestic workers directly or through LPPRT.

Article 3

This Ministerial Regulation aims to protect domestic workers, while respecting the local customs, culture, and traditions.

BAB II

PEKERJA RUMAH TANGGA

Pasal 4

Persyaratan PRT, meliputi:

- a. memiliki dokumen identitas diri;
- b. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun; dan
- c. mendapat izin dari suami/isteri bagi PRT yang sudah berkeluarga.

Pasal 5

Pengguna dan PRT wajib membuat Perjanjian Kerja tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.

Pasal 6

- (1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sekurang-kurangnya memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. hak dan kewajiban para pihak;
 - c. jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan
 - d. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan kesepakatan

CHAPTER II

DOMESTIC WORKERS

Article 4

Requirements for Domestic Workers, include:

- a. have identity document;*
- b. at least 18 (eighteen) years old; and*
- c. for domestic workers who are married, they must have permission from the husband/wife.*

Article 5

Employers and domestic workers shall make written or verbal Employment Agreement which contains the rights and obligations that can be understood by both parties and known by the Head of the Community or other comparable position.

Article 6

- (1) Employment Agreement referred to in Article 5 shall at least contain:*
 - a. identity of the parties;*
 - b. rights and obligations of the parties*
 - c. period of validity of the agreement; and*
 - d. place and date when the agreement is made.*
- (2) An employment agreement referred to in paragraph (1) shall be valid for a period of 2 (two) years and may be extended or terminated in accordance with the agreement*

kedua belah pihak.

Pasal 7

PRT mempunyai hak:

- a. memperoleh informasi mengenai Pengguna;
- b. mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
- c. mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;
- d. mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e. mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h. mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i. berkomunikasi dengan keluarganya.

Pasal 8

PRT mempunyai kewajiban:

- a. melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- b. menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- c. menjaga etika dan sopan santun di dalam keluarga Pengguna; dan

of both parties.

Article 7

DW has the rights to:

- a. obtain information about the employer;*
- b. be treated well by the members of employers' family;*
- c. obtain appropriate wage in accordance with the employment agreement;*
- d. get healthy food and beverages;*
- e. get adequate rest periods;*
- f. obtain leave entitlements in accordance with the employment agreement*
- g. get a chance to worship and pray according to their religion and beliefs;*
- h. get holiday allowance; and*
- i. communicate with his/her family.*

Article 8

DW has the obligations to:

- a. fulfill their duties and responsibilities in accordance with the Employment Agreement;*
- b. finish the job properly;*
- c. maintain ethics and manners in the employers' household; and*

- d. memberitahukan kepada Pengguna dalam waktu yang cukup apabila PRT akan berhenti bekerja.

BAB III

PENGGUNA

Pasal 9

Persyaratan Pengguna:

- a. mempunyai penghasilan yang tetap;
- b. memiliki tempat tinggal yang layak; dan
- c. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 10

Hak Pengguna:

- a. memperoleh informasi mengenai PRT;
- b. mendapatkan PRT yang mampu bekerja dengan baik;
- c. mendapatkan hasil kerja yang baik.

Pasal 11

Kewajiban Pengguna:

- a. membayar upah sesuai Perjanjian Kerja;
- b. memberikan makanan dan minuman yang sehat;
- c. memberikan hak istirahat yang cukup kepada PRT;
- d. memberikan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan

- d. *notify the employers within a reasonable time if they wish to resign from working.*

CHAPTER III

EMPLOYERS

Article 9

Requirements for employers:

- a. *have a fixed income;*
- b. *have adequate housing; and*
- c. *physically and mentally healthy.*

Article 10

Employers have the rights to:

- a. *obtain information on the DW;*
- b. *get domestic workers who are able to work well;*
- c. *get a good results.*

Article 11

Employers are obliged to:

- a. *pay wages in accordance with the Employment Agreement;*
- b. *provide healthy food and beverages;*
- c. *give adequate rest to the domestic workers;*
- d. *provide an opportunity to worship and pray according to*

- agama dan kepercayaan yang dianut;
- e. memberikan tunjangan hari raya sekali dalam setahun;
 - f. memberikan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
 - g. mengikutsertakan dalam program jaminan sosial;
 - h. memperlakukan PRT dengan baik; dan
 - i. melaporkan penggunaan jasa PRT kepada Ketua Rukun Tetangga atau dengan sebutan lain.

BAB IV

LEMBAGA PENYALUR PRT

Pasal 12

LPPRT yang akan menyalurkan PRT, wajib memiliki SIU-LPPRT dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 13

Untuk memperoleh SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, LPPRT harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan:

- a. copy akte pendirian dan/atau akte perubahan badan usaha yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
- b. copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang

- the religion and beliefs held by the domestic workers;*
- e. give holiday allowance once a year;*
 - f. grant leaves in accordance with the employment agreement;*
 - g. register the domestic workers in social security programs;*
 - h. treat the DW well; and*
 - i. report the use of domestic services to the Head of the Community or someone with comparable position.*

CHAPTER IV

DOMESTIC WORKERS PLACEMENT AGENCY (LPPRT)

Article 12

LPPRT which will assign domestic workers to certain household are required to have SIU-LPPRT from the Governor or his representative.

Article 13

To obtain SIU-LPPRT referred to in Article 12, LPPRT must submit a written application accompanied by:

- a. copy of certificate of establishment and / or amendments certificate that has been approved by the legitimate authority;*
- b. copy of the association charter which includes activities*

- bergerak di bidang jasa Penyalur PRT;
- c. copy surat keterangan domisili perusahaan;
 - d. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
 - e. copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri;
 - f. bagan struktur organisasi dan personil; dan
 - g. rencana kerja minimal 1 (satu) tahun.

Pasal 14

- (1) Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan verifikasi oleh tim yang dibentuk oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Verifikasi dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus sudah selesai dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.
- (3) Dalam hal dokumen yang telah diverifikasi tidak lengkap, pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengembalikan permohonan dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja terhitung sejak hasil verifikasi.
- (4) Dalam hal dokumen yang telah diverifikasi dinyatakan lengkap, Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah mengeluarkan SIU-LPPRT dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja setelah selesai verifikasi.

- engaged in domestic workers placement services;*
- c. a copy of the domicile of the company;*
 - d. copy of Taxpayer Identification Number (TIN);*
 - e. copy of proof of ownership of office facilities and office equipment of its own;*
 - f. Organization structure and personnel; and*
 - g. work plan for at least 1 (one) year.*

Article 14

- (1) The application referred to in Article 13 shall be verified by the team formed by the Governor or his representative.*
- (2) The verification of the documents referred to in paragraph (1), should be completed within a period of 3 (three) working days from the date of receipt.*
- (3) In the case of incomplete documents, officials referred to in paragraph (1) shall return the application within a period of two (2) working days from the date of verification results.*
- (4) In the case of documents that have been verified declared complete, officials referred to in paragraph (1) must issue the SIU-LPPRT within a period of two (2) working days after completion of the verification.*

Pasal 15

SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 tidak dipungut biaya.

Pasal 16

SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 17

- (1) Permohonan perpanjangan SIU-LPPRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhir masa berlaku SIU-LPPRT.
- (2) Dalam hal LPPRT tidak memperpanjang SIU-LPPRT, maka LPPRT wajib mengembalikan SIU-LPPRT asli kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

Pasal 18

Permohonan perpanjangan SIU-LPPRT diajukan secara tertulis kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan:

- a. copy SIU-LPPRT yang masih berlaku;
- b. bukti penyampaian laporan jumlah PRT yang telah disalurkan kepada Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;

Article 15

SIU-LPPRT as referred to in Article 13 is free of charge

Article 16

SIU-LPPRT as referred to in Article 12 is provided for a maximum period of 5 (five) years and may be extended for a maximum period of 5 (five) years.

Article 17

- (1) A request for an extension of the SIU-LPPRT referred to in Article 16 must be submitted not later than 30 (thirty) days before the expiration of the valid SIU-LPPRT.*
- (2) In the case the LPPRT wish to not extend the SIU-LPPRT, then the LPPRT shall return the original SIU-LPPRT to the authorities referred to in Article 12.*

Article 18

Application of SIU-LPPRT extension must be submitted in writing to the Governor or officer designated by attaching the documents below:

- a. a copy of valid SIU-LPPRT*
- b. a proof of report of the number of domestic workers who have been placed submitted to officials referred to in Article 12;*

- c. rencana PRT yang akan disalurkan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun; dan
- d. copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri.

Pasal 19

- (1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, dinyatakan memenuhi syarat maka SIU-LPPRT perpanjangan diterbitkan oleh pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.
- (2) SIU-LPPRT perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diterbitkan dalam waktu selambat-lambatnya 2 (dua) hari kerja sejak permohonan dinyatakan memenuhi syarat.

Pasal 20

SIU-LPPRT perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 tidak dipungut biaya.

Pasal 21

- (1) Dalam hal terjadi perubahan nama badan usaha, alamat, atau penanggung jawab, LPPRT harus mengajukan permohonan perubahan SIU-LPPRT kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.
- (2) Permohonan perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan secara tertulis dengan melampirkan:

- c. *a workplan detailing the number of DW placement for at least one (1) year; and*
- d. *copy of proof of ownership of office facilities and equipment (the office must be owned by the LPPRT)*

Article 19

- (1) *If the application referred to in Article 18 is deemed qualified, the SIU-LPPRT extension shall issued by the officials as referred to in Article 12.*
- (2) *SIU-LPPRT extension referred to in paragraph (1) must be published within no later than two (2) working days from the otherwise qualified.*

Article 20

SIU-LPPRT extension as referred to in Article 18 is free of charge.

Article 21

- (1) *In the event of a change in a business entity name, address, or personnel, the LPPRT must submit a request to change the SIU-LPPRT to the officials referred to in Article 12.*
- (2) *Application for change referred to in paragraph (1) shall be filed in writing by attaching documents as follow:*

- a. copy SIU-LPPRT yang masih berlaku;
- b. akte perubahan badan usaha yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
- c. bukti penyampaian laporan jumlah PRT yang telah disalurkan kepada Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12;
- d. rencana kerja LPPRT untuk menyalurkan PRT sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun; dan
- e. copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor milik sendiri.

Pasal 22

- (1) LPPRT dilarang memungut imbalan jasa dari PRT.
- (2) LPPRT berhak menerima imbalan jasa dari Pengguna.
- (3) Imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara LPPRT dengan Pengguna.

Pasal 23

LPPRT mempunyai kewajiban:

- a. menyeleksi calon Pengguna;
- b. memastikan calon PRT dalam kondisi sehat dan dapat bekerja dengan baik;
- c. memonitor PRT yang telah disalurkan pada Pengguna.
- d. mengembalikan imbalan jasa sebagaimana dimaksud

- a. *a copy of valid SIU-LPPRT;*
- b. *Certificate of amendments of entity that has been approved by the legitimate authority;*
- c. *proof of report of the number of domestic workers who have been placed submitted to officials referred to in Article 12;*
- d. *a workplan detailing the number of DW placement for at least one (1) year; and*
- e. *copy of proof of ownership of office facilities and equipment (the office must be owned by the LPPRT)*

Article 22

- (1) *LPPRT may not charge a service fee of PRT.*
- (2) *LPPRT is entitled to receive fees from employers.*
- (3) *The amount of service fee referred to in paragraph (2) is determined by the agreement between the employer and the LPPRT.*

Article 23

LPPRT has an obligation to:

- a. *select employers candidates;*
- b. *ensure that prospective domestic workers are in good health and able to work well;*
- c. *monitor domestic workers who have been placed to employers' household.*
- d. *in the case of domestic workers are not willing to continue*

dalam Pasal 22 ayat (3) dalam hal PRT tidak bersedia melanjutkan bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan.

Pasal 24

LPPRT dilarang menyalurkan PRT pada pengguna perusahaan atau badan usaha atau badan-badan lainnya yang bukan perseorangan.

BAB V

PELAPORAN

Pasal 25

- (1) LPPRT wajib menyampaikan laporan setiap bulan kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk, jumlah dan data PRT yang disalurkan;
- (2) Gubernur atau pejabat yang ditunjuk melaporkan kepada Menteri setiap 6 (enam) bulan, jumlah LPPRT, jumlah dan data PRT di wilayahnya.

BAB VI

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 26

- (1) Pembinaan dan pengawasan terhadap LPPRT dilakukan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk;

to work within at least 6 (six) months, the service fee referred to in Article 22 paragraph (3) must be restore by the LPPRT.

Article 24

LPPRT is prohibited to place DW in a firm or corporation or other entity that is not an individual.

CHAPTER V REPORTING

Article 25

- (1) LPPRT shall submit monthly reports to the Governor or his representative, and the report must declare the data and the number of DW that are placed;*
- (2) The Governor or appointed official must report to the Minister every 6 (six) months about the LPPRT number as well as the number and the data of domestic workers in the region.*

CHAPTER VI SUPERVISION AND MONITORING

Article 26

- (1) Supervision and monitoring of LPPRT is conducted by the Governor or his representative;*

- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. pendataan jumlah LPPRT dan jumlah PRT yang disalurkan;
 - b. penertiban perizinan dan evaluasi kinerja LPPRT;
 - c. pelayanan perizinan LPPRT melalui sistem online yang dapat diakses oleh publik;
 - d. penguatan jejaring pengawasan sampai tingkat lingkungan rukun tetangga dalam rangka pembinaan dan pencegahan terhadap timbulnya kasus kekerasan terhadap PRT; dan
 - e. pemberian sanksi administratif kepada LPPRT yang melanggar ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini.

Pasal 27

- (1) Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dapat menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) berupa:
- a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha LPPRT;
 - c. pencabutan izin.

- (2) *The development and supervision referred to in paragraph (1) shall include:*
- a. data collection of LPPRT and the number of domestic workers placed;*
 - b. licensing and conducting LPPRT performance evaluation;*
 - c. provision of LPPRT licensing services through an online system that can be accessed by the public;*
 - d. strengthening the surveillance networks down to the community level in order to supervise and prevent the emergence of violence against domestic workers; and*
 - e. imposing administrative sanctions to LPPRT who violates the provisions stipulated in this regulation.*

Article 27

- (1) *The Governor or his representative may impose administrative sanctions for violations of the provisions set out in this regulation.*
- (2) *The administrative sanctions referred to in paragraph (1) may be given in the form:*
- a. written warning;*
 - b. temporary suspension of part or all LPPRT business activities;*
 - c. revocation of license*

BAB VII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 28

Pelaksanaan Peraturan Menteri ini diatur lebih lanjut oleh Gubernur.

BAB VIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 29

LPPRT yang ada sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini wajib menyesuaikan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini, paling lama 1 (satu) tahun sejak berlakunya Peraturan Menteri ini.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Menteri ini mulai berlaku sejak diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

CHAPTER VII

MISCELLANEOUS

Article 28

Implementation of this Regulation shall be regulate further by the Governor.

CHAPTER VIII

TRANSITIONAL PROVISIONS

Article 29

LPPRT that existed before the entry into force of this Regulation shall adjust the provisions set out in this Regulation, no later than 1 (one) year from the enactment of this regulation.

CHAPTER IX

CLOSING PROVISIONS

Article 30

This Regulation shall come into effect as of the date of its enactment.

So that everyone will know about this Regulation, this Regulation shall be published in the Official Gazette of the Republic of Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 19 Januari 2015

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

M. HANIF DHAKIRI

Diundangkan di Jakarta pada tanggal 19 Januari 2015

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

YASONNA H. LAOLY

*Stipulated in Jakarta
on 19 January 2015*

*MINISTER OF MANPOWER
REPUBLIC OF INDONESIA,
M. HANIF DHAKIRI*

Enacted in Jakarta on 19 January 2015

*MINISTER OF LAW AND HUMAN RIGHTS
REPUBLIC OF INDONESIA,
YASONNA H. LAOLY*

**INFOGRAFIS
POWER POINT
RUU
PEKERJA RUMAH TANGGA
2016
Usulan JALA PRT**

PRT ...situasi umum dunia situasi di Indonesia

PRT ...

- ♦ Salah satu pekerjaan tertua dan terbesar jumlahnya

Asal mulanya ...

- ♦ Hirarki: kelas, kesempatan dan sumber daya, ketenagakerjaan, dan jenis kelamin
- ♦ Hirarki kelas, kerja dan jenis kelamin, diskriminasi & stigmatisasi → pekerjaan jenis kelamin, domestik vs publik, profit dan tidak profit → Tidak ada pengakuan terhadap pekerjaan dan PRT = pekerja

PRT → Perempuan ...

Hirarki dalam jenis kelamin
→ struktur patriarki →
hirarki jenis kelamin dalam
kerja

Penghilangan nilai atas
pekerjaan yang dilakukan
oleh perempuan → tidak
memerlukan pengetahuan,
keahlian, tidak bernilai
ekonomi, tidak membayar

Pembagian kerja secara
seksual → perempuan
diasosiasikan (kodrat)
sektor domestik

Perempuan dari kelas
miskin

Kebutuhan & Meningkatnya PRT ...

- ♦ Perkembangan demografi
 - ♦ Kebijakan pembangunan → industrialisasi
 - ♦ Pergeseran tenaga kerja di wilayah rural: pertanian, perkebunan, kelautan → mengikuti industrialisasi
 - ♦ Polarisasi yang diuntungkan dan yang dimarginalkan
-

- ♦ Industrialisasi → perubahan dalam pola kerja dan pendapatan → revolusi hijau → pergeseran kerja dan perubahan dalam sistem pertanian – kelautan → kemiskinan
 - ♦ Perkembangan dari masa ke masa → berkembangnya akses yang > dari kelompok yang diuntungkan → membutuhkan tenaga kerja pengganti sektor domestik → Indonesia dan berbagai belahan dunia khususnya Asia
-

- ♦ Kebutuhan akan tenaga kerja domestik → pergeseran ke tenaga pengganti → pekerjaan PRT mulai berbayar, namun rendah
- ♦ Pasar tenaga kerja → pasar tenaga kerja domestik
- ♦ Rural ke urban dalam satu wilayah negara dan lintas batas (PRT Migran) → Mayoritas perempuan

STATISTIK

- ◆ Dikecualikan sebagai pekerja, belum ada data statistik resmi jumlah PRT di Indonesia
- ◆ Karena pembagian kerja seksual PRT = pekerjaan perempuan, maka mayoritas dari PRT adalah perempuan dan 30% -nya adalah anak perempuan.

-
- ◆ Berbagai informasi yang didapat dari survei, sensus penduduk, sensus ekonomi, estimasi, menggambarkan jumlah PRT yang bekerja di Indonesia cukup besar meskipun juga bervariasi.
 - ◆ Estimasi ILO Tahun 2009 dari berbagai sumber data, PRT merupakan kelompok pekerja perempuan terbesar secara global: lebih dari 53 juta PRT di dunia
-

Data yang didapat tersebut menyebut variasi jumlah sbb:

- ◆ Sensus Penduduk 1993: 861.337 PRT
- ◆ Survei Tenaga Kerja 1999: 1.341.712 PRT
- ◆ Penghitungan cepat Universitas Atma Jaya 1995: lebih dari 1,4 juta PRT di Jakarta saja
- ◆ Studi ILO-IPEC 2002: diperkirakan 2.593.399 PRT untuk seluruh Indonesia.

- ♦ Data yang kurang lebih sama dengan Studi ILO IPEC 2002 adalah Susenas 2002 yang menunjukkan jumlah PRT yang bekerja di Provinsi DIY keseluruhan ada 36.961 tidak jauh berbeda dengan Studi ILO IPEC 2002 mengenai jumlah PRT di DIY 39.914
- ♦ Survei Tenaga Kerja 2008: 1, 714.437 juta PRT
- ♦ Rapid Assesment JALA PRT: Jumlah PRT 2009: 10 juta lebih PRT dalam negeri – 67% dari 16 Juta Rumah Tangga Kelas Menengah dan Menengah Atas Memperkerjakan PRT.

Jumlah PRT





PETA KEBUTUHAN THD PRT BERDASAR PENGHASILAN

(Riset JALA PRT 2013 DI JABODETABEK PADA 120 RUMAH TANGGA DENGAN PASANGAN BEKERJA & MEMILIKI BALITA)

PENGHASILAN	JENIS- ALASAN KEBUTUHAN	PENGELUARAN/ BLN UTK UPAH PRT	PENGELUARAN/BLN & EFEK APABILA TIDAK ADA PRT
>15.000.000	1. Mencuci 2. Memasak 3. Membersihkan Rumah 4. Mengasuh Anak	800.000-1.000.000	1. Laundry: 200.000 2. Membeli Makanan: 3.000.000-4.500.000 3. Membersihkan Rumah: srg tdk Dibersihkan-Dirapikan 4. Penitipan Anak: 1.500.000-2.000.000 (Termasuk Kelebihan Jam) Atau Pengeluaran Utk Kerabat: 1.000.000 5. Stress, Lelah

PENGHASILAN	JENIS- ALASAN KEBUTUHAN	PENGELUARAN/ BLN UTK UPAH PRT	PENGELUARAN/BLN & EFEK APABILA TIDAK ADA PRT
10.000.000-15.000.000	1. Mencuci 2. Memasak 3. Membersihkan Rumah 4. Mengasuh Anak	800.000-1.000.000	1. Laundry: 200.000 2. Membeli Makanan: 3.000.000-4.500.000 3. Membersihkan Rumah: srg tdk Dibersihkan-Dirapikan 4. Penitipan Anak: 1.500.000-2.000.000 (Termasuk Kelebihan Jam) Atau Pengeluaran Utk Kerabat: 1.000.000 5. Stress, Lelah
7.500.000-10.000.000	1. Membersihkan Rumah 2. Mengasuh Anak	750.000.000	♦ Penitipan Anak: 1.000.000-1.500.000 (Termasuk Kelebihan Jam) atau Pengeluaran utk Kerabat: 1.000.000 atau ♦ Pihak Perempuan Berhenti Bekerja
5.000.000-7.500.000	Mengasuh Anak	600.000-750.000.000	
2.500.000-5.000.000	Mengasuh Anak	600.000-750.000.000	
=< 2.500.000	Mengasuh Anak	600.000-750.000.000	

SITUASI – PROBLEM PEKERJA RUMAH TANGGA: “BEBAN KEBUTUHAN MAKSIMUM, APRESIASI MINIMUM”



ISU UTAMA

Bias: gender,
kelas,
feodalisme, ras

Diskriminasi:
Profit vs non
profit,
domestik vs publik

Diskriminasi krn
status sosial
ekonomi-
kemiskinan

Kemiskinan:
miskin akses
informasi, pendidikan,
ekonomi

Tidak ada pengakuan
identitas:
pekerja & warga negara:
SITUASI KERJA
TIDAK LAYAK

NO RECOGNITION: SBG
WN, PEKERJA PERLAKUAN
HUKUM - HAK YG SAMA

NO REPRESENTATION: TIDAK
ADA KEBEBASAN BERKUMPUL,
BERSERIKAT SBG PEKERJA
→ DIALOG SOSIAL UTK
PERJUANGAN HAK-HAKNYA

NO REDISTRIBUTION: SBG
WN – PEMBAYAR PAJAK
& PEKERJA
YG BERHAK ATAS
KESEJAHTERAAN

Situasi – Problem PRT:

Gambaran Problem PRT

- ♦ Berdasarkan data yang dihimpun baik melalui temuan lapangan dan hasil Riset Advokasi PRT – JALA PRT Tahun 2004-2007 & 2010 di 10 kota dengan 300 responden (Palembang, Lampung, Solo, Semarang, Bandung, Jakarta, DIY, Surabaya, Mataram, Pontianak) serta literature dapat dilihat gambaran kondisi latar belakang dan besaran problem PRT adalah berikut:

Situasi Kerja TIDAK LAYAK & Pelanggaran Hak

– Kekerasan terhadap PRT = PEMISKINAN PRT: MAYORITAS PEREMPUAN

Tidak Ada Perjanjian Kerja Tertulis	Upah
• Tidak ada acuan antara hak & kewajiban • Perubahan sewaktu-waktu: penambahan beban pekerjaan, jam kerja, tanpa penyesuaian atas upah • Tidak ada acuan dalam	• Rendah sekali: Jabodetabek: 20%-25% UMR • Propinsi lain: 20%-40% UMR • Relatif tidak ada kejelasan kenaikan • Pemotongan yg semena-mena • Tertunda pembayaran • Tidak dibayar: 30% dari 653 Data Kasus pd 2013 dan 408 pd 2014

Beban Kerja	Jam Kerja Panjang	Tidak Ada Libur Mingguan & Kejelasan Istirahat
• Beban kerja tidak terbatas • Pemberian pekerjaan tidak seperti yang disampaikan di awal	• Pemberlakuan jam kerja yang panjang – mayoritas lebih dari 16 jam perhari dari pukul 04.00-05.00 – 21.00-22.00 • Posisi harus siap stand by	• Tidak ada libur mingguan - pelanggaran dalam hak libur mingguan; • Tidak ada istirahat yang jelas, stand by, • Tidak ada cuti haid, • Tidak cuti tahunan bagi yang bekerja dalam kurun waktu setahun

Jaminan Sosial

- ♦ Sbg Warga Negara – Miskin tidak bisa mengakses Jaminan Kesehatan – PBI: contoh kasus PRT terpaksa membayar iuran JKN: Rp. 25.500/anggota keluarga/bulan
- ♦ Sebagai Pekerja, dikecualikan dari Jaminan Ketenagakerjaan:
 - Jaminan pemeliharaan kesehatan
 - Jaminan kecelakaan & keselamatan kerja
 - Jaminan kematian
 - Jaminan hari tua

Situasi Wilayah Kerja – Tinggal: Dalam Rumah

- ♦ Perlakuan pelecehan kekerasan verbal psikis, fisik, seksual terhadap PRT;
- ♦ Situasi psikososial merasa cemas, takut – takut membuat kesalahan, takut menyatakan pendapat, berekspresi, underestimated;
- ♦ **Pembatasan Gerak/ Pengekangan:** Pelarangan scr terselubung ataupun terbuka atas penggunaan kesempatan untuk pengembangan pribadi termasuk pendidikan, pelatihan termasuk khususnya terhadap PRTA;

Pelarangan Hak Berorganisasi Berserikat

- ♦ Tidak diperbolehkan berorganisasi – pelanggaran atas hak berorganisasi, berasosiasi dan berserikat

Tidak ada K3	Rentan akan Tindak Perdagangan Manusia
Tidak ada perlindungan K3: kesehatan dan keselamatan kerja – seperti penggunaan bahan kimia pembersih rumah ataupun petunjuk tata cara kerja yang aman: contoh PRT yang terjatuh dari atap, tersetrum listrik ketika membersihkan kulkas, kompor listrik, kulit tangan mengelupas karena pemakaian pembersih porselen, terkena minyak panas, terkena ledakan kompor gas;	- Perdagangan oleh Penyalur - Eksplotasi oleh penyalur PRT

PEMISKINAN PEREMPUAN:

PENDIDIKAN	KETIADAAN JAMINAN SOSIAL
- Ketiadaan kesempatan karena larangan Pemberi Kerja dan jam serta beban kerja yang tidak terbatas - Kurangnya jenis pendidikan yang merupakan perpaduan antara pendidikan kritis yang berangkat dari persoalan PRT - Keterbatasan PRT dalam menjangkau layanan pendidikan kritis dan skill yang ada	- Kebutuhan dan Biaya Pemeliharaan Kesehatan - Hari Tua ketika tidak bekerja lagi utk PRT > 55-60 tahun

UPAH & KEBUTUHAN HIDUP PRT JABODETABEK	UPAH & KEBUTUHAN HIDUP PRT DIY	UPAH & KEBUTUHAN HIDUP PRT SURABAYA
♦ Upah PRT: 1.000.000 & Pasangan: 1.500.000-2.000.000 ♦ Pengeluaran: 4.115.000 ♦ Sewa Rumah & Listrik: 800.000 ♦ Transportasi termask cicilan motor, bensin: 540.000 ♦ Makan: 1.500.000 ♦ Sekolah anak: SPP, transportasi, makan, buku, fotokopi, prakarya, ekstrakul: 550.000 ♦ Komunikasi: 150.000 ♦ Sosial iuran RT, arisan: 100.000 ♦ Pakaian: 100.000 ♦ Kesehatan: mandi, dsb: 75.000 ♦ Bayar cicilan hutang rutin: 300.000	♦ Upah PRT: 700.000 & Pasangan: 1.200.000 ♦ Pengeluaran: 2.225.000 ♦ Listrik: 150.000 ♦ Transportasi termask cicilan motor, bensin: 450.000 ♦ Makan: 900.000 ♦ Sekolah anak: SPP, transportasi, makan, buku, fotokopi, prakarya, ekstrakul: 300.000 ♦ Komunikasi: 150.000 ♦ Sosial iuran RT, arisan: 100.000 ♦ Pakaian: 100.000 ♦ Kesehatan: mandi, dsb: 75.000	♦ Upah PRT: 700.000 & Pasangan: 1,500.000 ♦ Pengeluaran: 2.875.000 ♦ Listrik: 150.000 ♦ Transportasi termask cicilan motor, bensin: 500.000 ♦ Makan: 1.500.000 ♦ Sekolah anak: SPP, transportasi, makan, buku, fotokopi, prakarya, ekstrakul: 300.000 ♦ Komunikasi: 150.000 ♦ Sosial iuran RT, arisan: 100.000 ♦ Pakaian: 100.000 ♦ Kesehatan: mandi, dsb: 75.000

Satu Keluarga Siksa Pembantu dan
Merantainya Bersama Anjing

Jumiati

Sejak Januari-Februari 2016

Jatuh dari

**Setiap Hari Ada 2
hingga 4 PRT Alami
Kekerasan**

Lantai 10

Apartemen

**DIPUKULI LALU
DISEKAP DI LEMARI**

Sudirman

PENYIKSAAN DAN PENYEKAPAN PRT
JUGA TERJADI DI BEKASI

Diduga Ada

PRT yang Disiksa
Majikan Trauma
Dengar Suara Air
Mendidih

**Perbudakan di
Rumah Jenderal**

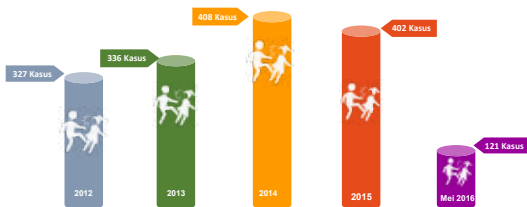
DISIRAM AIR MENDIDIH

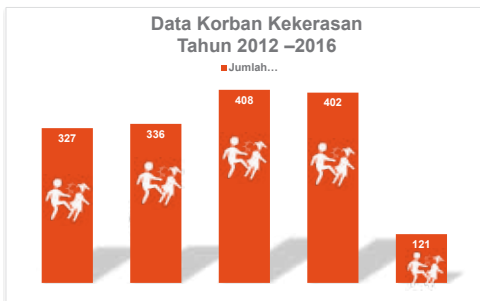
***PRT yang Disiksa Majikan Trauma
Dengar Suara Air Mendidih***

Data Kekerasan Terhadap PRT Tahun 2012- Mei 2016



Data Kasus Kekerasan 2012 – Mei 2016





**INTERVENSI
YANG HARUS DILAKUKAN:
NEGARA
HARUS BERTANGGUNG JAWAB:
MEMBUAT DAN MEMASTIKAN
PERLINDUNGAN MELALUI
UNDANG-UNDANG
PERLINDUNGAN
PEKERJA RUMAH TANGGA**

**RANCANGAN
UNDANG-UNDANG
PERLINDUNGAN
PEKERJA RUMAH TANGGA
PEKERJA DOMESTIK
(RUU PPRT/PD)**



**MUATAN DALAM
RANCANGAN UNDANG -UNDANG
PERLINDUNGAN PRT**

Pokok Pikiran Bersama



PERLINDUNGAN PRT SEBAGAI PEKERJA RUMAH TANGGA

Perlindungan dari Kekerasan dan pelanggaran
PRT sebagai pekerja:



*Perlindungan dari
perendahan,
pelecehan dan
kekerasan*



Hal Yang Harus Diatur

Pengakuan, Perlindungan PRT sebagai Pekerja
Keseimbangan Perlindungan antara PRT dengan Pemberi Kerja



*Bahwa setiap warga negara berhak
atas pekerjaan dan penghidupan yang
layak bagi kemanusiaan dan sesuai
dengan harkat, martabat, dan asasinya
sebagai manusia sebagaimana
dijamin dalam Pancasila dan
Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun 1945.*

Hal Yang Harus Diatur

Pengakuan, Perlindungan PRT sebagai Pekerja
Keseimbangan Perlindungan antara PRT dengan Pemberi Kerja



Bahwa PRT selama ini melakukan pekerjaan dengan memenuhi unsur upah, perintah dan pekerjaan, dengan demikian PRT adalah pekerja yang berhak atas hak-hak normatif dan perlindungan sebagaimana yang diterima pekerja pada umumnya.



JALA PRT

Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga

Jl. Kalibata Utara I No 18, Jakarta Selatan, Indonesia
Tlp / Fax : +62-21-7971619 | HP : +62-81247200500
Email : jala_prt@yahoo.com | website : www.jalaprt.co

Hal Yang Harus Diatur

Perlindungan Pemberi Kerja

Bahwa perlindungan terhadap pemberi kerja ditujukan untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara Pekerja Rumah Tangga dengan Pemberi Kerja



Hal Yang Harus Diatur

Pengakuan, Perlindungan PRT sebagai Pekerja Keseimbangan Perlindungan antara PRT dengan Pemberi Kerja

Bahwa diskriminasi dan stigmatisasi terhadap PRT dan pekerjaannya karena bias gender, kelas, ras sebagai pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan, tidak bernilai ekonomis dan rendah harus dihentikan.



Bahwa terjadi kekerasan dalam berbagai bentuk terhadap PRT dalam situasi kerja karena perendahan dan tidak ada pengakuan PRT sebagai pekerja dan kontribusinya

PRT = PEKERJA RUMAH TANGGA

Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disebut PRT adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan dengan memperoleh upah.

Artinya hanya mengatur orang yang bekerja untuk mendapatkan upah.

Tidak mengatur pihak-pihak di luar hubungan kerja, seperti: orang yang di Pesantren, Keraton karena berbeda latar belakang tujuannya.



Perlindungan dengan Perjanjian Kerja



Template diambil
di SKPD atau kelurahan



SKPD / KELURAHAN



PERJANJIAN KERJA

- Hubungan kerja antara PRT dan majikan dibuat dalam perjanjian kerja tertulis
- Perjanjian kerja tertulis untuk mencegah pelanggaran hak-hak yang faktanya selama ini terjadi pada PRT yang bekerja di wilayah privat.
- Perjanjian kerja tertulis bisa disediakan templatnya secara online atau mengambil di SKPD atau Kelurahan
- Perjanjian Kerja wajib didaftarkan ke SKPD sebagai bagian dari pendataan PRT
- Salinan Perjanjian Kerja wajib diberikan ke RT dan Kelurahan
- Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertulis dengan masa transisi

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja yang dibuat sekurang-kurangnya memuat:



- Identitas para pihak;
- Alamat tempat bekerja;
- Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian;
- Hak dan kewajiban kedua belah pihak;



Syarat-Syarat dan Kondisi Kerja :

Perjanjian kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja yang dibuat sekurang-kurangnya memuat:

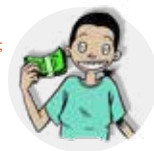
- Jam kerja dalam sehari;
- Lama hari kerja dalam seminggu;
- Libur mingguan sekurang-kurangnya 24 jam per minggu. *Bisa disepakati bersama mengenai harinya;*
- Cuti tahunan 12 hari.
Termasuk untuk hari Raya dan keperluan lainnya
- Tunjangan Hari Raya PRT;
- Jaminan sosial, dimulai dengan Jaminan Kesehatan Nasional
- Fasilitas kerja termasuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3;
- Penyediaan makanan yang sehat, layak
- Penyediaan akomodasi



Syarat-Syarat dan Kondisi Kerja :

Perjanjian kerja antara PRT dengan Pemberi Kerja yang dibuat sekurang-kurangnya memuat:

- Upah;
- Hak untuk berorganisasi, berserikat;
- Jenis dan uraian pekerjaan kerumahahtanggaan yang dilaksanakan;
- Penyelesaian perselisihan;
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- Periode masa percobaan atau uji coba, jika ada;
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja termasuk saksi-saksi dari pihak-pihak



Perlindungan Usia Minimum Kerja



- Batas usia minimum PRT adalah 18 (delapan belas) tahun.
- Untuk memberlakukan batas usia minimum PRT memerlukan masa transisi selama-lamanya 5 tahun dari UU diundangkan
- Pemberlakuan masa transisi untuk penghapusan bertahap PRTA bisa dilakukan dengan diiringi dengan perbaikan Program Pendidikan untuk anak-anak seperti Program Wajib Belajar
- Pemerintah dengan Kartu Indonesia Pintar membuat Program Wajib Belajar menjadi 12 tahun hingga usia tamat SLTA/SMU atau 18 tahun.

Perlindungan Waktu kerja

- PRT berhak mendapatkan perlindungan waktu kerja.
- Waktu kerja dilakukan secara akumulatif sesuai dengan kesepakatan antara PRT dan Pemberi Kerja. Maksimal 8 Jam/hari untuk 5 Hari Kerja atau 7 Jam/Hari untuk 6 Hari Kerja = 40 Jam/Minggu dengan jeda istirahat harian 1 Jam



JALA PRT

Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga

Jl. Kalibata Utara I No 18, Jakarta Selatan, Indonesia
Tlp / Fax : +62-21-7971619 | HP : +62-81247200500
Email : jala_prt@yahoo.com | website : www.jalaprt.co



Perlindungan K3

- PRT berhak mendapatkan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan Istirahat Harian, Libur Mingguan, Cuti Tahunan



- PRT berhak mendapatkan istirahat
- PRT berhak atas libur mingguan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- Waktu melaksanakan ibadah tidak termasuk jam istirahat

Perlindungan atas Jaminan Sosial



- Bahwa PRT harus mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Bisa dimulai dari Jaminan Kesehatan Nasional, Jaminan Keselamatan & Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian

JALA PRT

Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga

Jl Kalibata Utara I No 18, Jakarta Selatan, Indonesia
Tlp / Fax : +62-21-7971619 | HP : +62-81247200500
Email : jala_prt@yahoo.com | website : www.jalaprt.co

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

- PRT berhak bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh baik menjadi anggota maupun pengurus.



ASOSIASI PEMBERI KERJA

- Asosiasi Pemberi Kerja adalah organisasi yang dibentuk dari dan oleh Pemberi Kerja yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab untuk mewakili pemberi kerja



Kewajiban PRT

1. Menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Perjanjian Kerja;
2. Meminta ijin kepada Pemberi Kerja apabila berhalangan melakukan kerja disertai dengan alasannya;
3. Melakukan pekerjaan berdasar tata cara kerja yang benar dan aman.



Hak Pemberi Kerja



- Memperoleh informasi yang jelas dan benar mengenai identitas dan keahlian kerja PRT;



- Mendapatkan hasil kerja PRT sesuai dengan yang disepakati.



Kewajiban Pemberi Kerja

Pemberi kerja wajib memberikan:

- Hak-hak PRT sesuai dengan peraturan perundangan dan perjanjian kerja;
- Informasi uraian, jenis dan tata cara melakukan pekerjaan yang aman dan
- Bimbingan dan hak kesempatan PRT untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan secara berkelanjutan.
- Melaporkan hubungan kerja dengan PRT kepada Ketua RT, Ketua RW dan Kelurahan setempat



Pendidikan dan Pelatihan



- Untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian PRT maka pemerintah wajib menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara gratis dan berkualitas melalui Balai Latihan Kerja yang bisa diakses oleh PRT di wilayah Asal atau wilayah Kerja



- BLK bisa memfasilitasi bursa kerja on line untuk PRT. Dan sebaliknya, Pemberi Kerja bisa mempekerjakan PRT lulusan BLK

Pendidikan dan Pelatihan



- Dengan BLK di wilayah asal atau wilayah kerja maka PRT tidak perlu melalui agen dan membayar ke agen, sehingga terhindar dari eksploitasi dan trafficking oleh agen



- Adanya BLK dengan kurikulum yang jelas dan berkualitas akan membawa manfaat bersama baik bagi Pemberi Kerja dan PRT

Hubungi Kami: 1500-800-000 | Email: info@pnpd.go.id
Tiket / Pes. : 1500-800-000 | HP : 0815-62626262
Email : pnpd_pengurus@pnpd.go.id | website : www.pnpd.go.id

Penyelesaian Perselisihan

Penyelesaian perselisihan PRT denga Pemberi Kerja dilakukan melalui:

1. Musyawarah
2. Mediasi
3. Pengadilan apabila Mediasi tidak berhasil



Informasi Kerja

- Balai Latihan Kerja bisa memfasilitasi informasi kerja dengan informasi bursa kerja secara berkala



Penyedia Jasa dan Informasi

- Penyedia Jasa/Agen dihapus

ALTERNATIF :

- Penyedia jasa informasi hanya mengelola informasi mengenai permintaan PRT dan tidak boleh melakukan perekrutan, penddidikan pelatihan dan penempatan.



Pengawasan

- Untuk menjamin perlindungan terhadap PRT dilakukan pengawasan oleh Dinas atau Satuan Kerja Perangkat Daerah di bidang Ketenagakerjaan dan pelibatan masyarakat melalui RT RW Kelurahan
- SKPD atau Dinas bisa memfasilitasi Hot Line Pengaduan Kasus



Masa Transisi

Masa Transisi untuk beberapa klausul:

Penghapusan PRTA secara bertahap
Perlunya Rancangan Program Nasional





Terima Kasih



**HAK PRT
JAMINAN SOSIAL**

**DW's RIGHTS on
SOCIAL SECURITY**

HAK PRT JAMINAN SOSIAL

PRT = PEKERJA RUMAH TANGGA
BERHAK ATAS JAMINAN SOSIAL

DASAR HUKUM

UNDANG-UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2004 TENTANG SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL

Pasal 1:

- ♦ Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- ♦ Bantuan iuran adalah iuran yang dibayar oleh Pemerintah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program jaminan sosial.
- ♦ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

DWs' RIGHTS SOCIAL SECURITY

*DOMESTIC WORKERS ARE WORKERS
THEY HAVE RIGHT TO SOCIAL SECURITY*

LEGAL BASIS; LAW NUMBER 40/2004 ON THE NATIONAL SOCIAL SECURITY SYSTEM

Article 1:

- ♦ *Social security is one form of social protection to ensure that all citizen are able to fulfil their basic needs for decent life.*
- ♦ *Contribution Assistance is the contribution paid by the Government for destitute and poor people to be participants of national social security program.*
- ♦ *Social Security Administering Body is a legal entity formed to administer the social security program.*

UNDANG-UNDANG NOMOR 24TAHUN 2011

TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL

Pasal 1:

- ♦ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial
- ♦ Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- ♦ Dana Jaminan Sosial adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program Jaminan Sosial.
- ♦ Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.
- ♦ Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta, pemberi kerja, dan/atau Pemerintah.
- ♦ Bantuan iuran adalah iuran yang dibayar oleh Pemerintah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai Peserta program Jaminan Sosial.
- ♦ Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.
- ♦ Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang

LAW NUMBER 24/2011

ON THE IMPLEMENTING AGENCY OF SOCIAL SECURITY

Article 1:

- ♦ *The Implementing Agency of Social Security, hereinafter shall be abbreviated to BPJS, shall be the legal entity established to implement social security programs.*
- ♦ *Social Security means one of the social protections that given to guarantee the entire people in order to be capable in fulfilling their appropriate basic need.*
- ♦ *Social Security Fund shall be the fund belongs to the entire participants of which are the collection of dues along with its expansion of use which managed by the BPJS for the payment of benefit to the participants and for financing the operational implementation of Social Security program.*
- ♦ *Participant means anyone, including foreign citizen who works in Indonesia at least 6 (six) months, and has paid the dues.*
- ♦ *Due means sum of money to be paid regularly by the Participant, employer, and/ or the Government.*
- ♦ *Assistance of Due means the due paid by the Government for the poor and incapable person as the Participant of Social Security program.*
- ♦ *Worker means anyone who works for gaining salary, wage, or honorarium in other form.*
- ♦ *Employer means any individual, businessman, legal entity, or other entities who employed manpower or the state administrator who employed the civil servant by paying the*

mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2011 TENTANG PENANGANAN FAKIR MISKIN

Pasal 1:

- ♦ Fakir miskin adalah orang yang sama sekali tidak mempunyai sumber mata pencaharian dan/atau mempunyai sumber mata pencaharian tetapi tidak mempunyai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya dan/atau keluarganya.
- ♦ Kebutuhan dasar adalah kebutuhan pangan, sandang, perumahan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, dan/atau pelayanan sosial.

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA (PERMENAKER) NO. 2 TAHUN 2015 TENTANG PERLINDUNGAN PRT

Pasal 11

Kewajiban Pengguna Jasa:

Huruf G:

- g. mengikutsertakan dalam program jaminan sosial;

salary, wage, or honorarium in other form.

LAW NUMBER 13/ 2011

ON THE HANDLING OF THE POOR AND NEEDY

Article 1:

- ♦ *The poor people are those who do not have a source of livelihood and/or have a source of livelihood but do not have the ability to fulfil basic needs for the life of himself and/or his family.*
- ♦ *Basic needs are food, clothing, housing, health, education, employment, and/or social services.*

MINISTER OF MANPOWER REGULATION NO. 2 2015

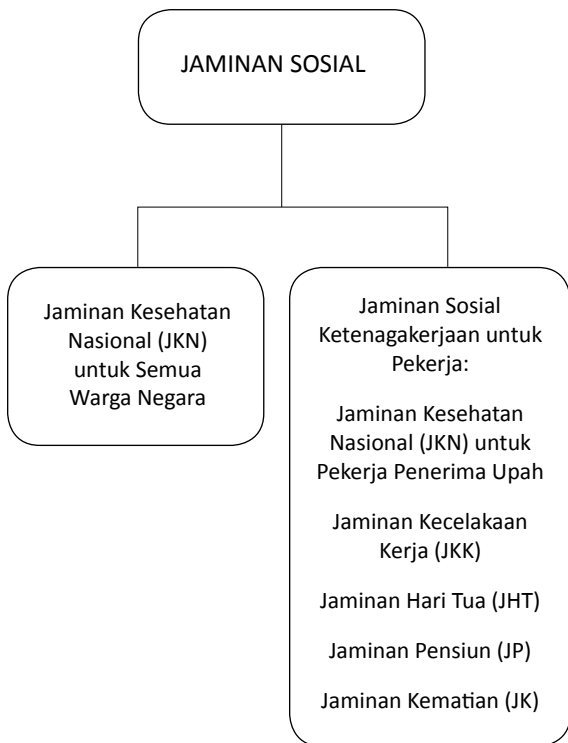
ON DOMESTIC WORKERS PROTECTION

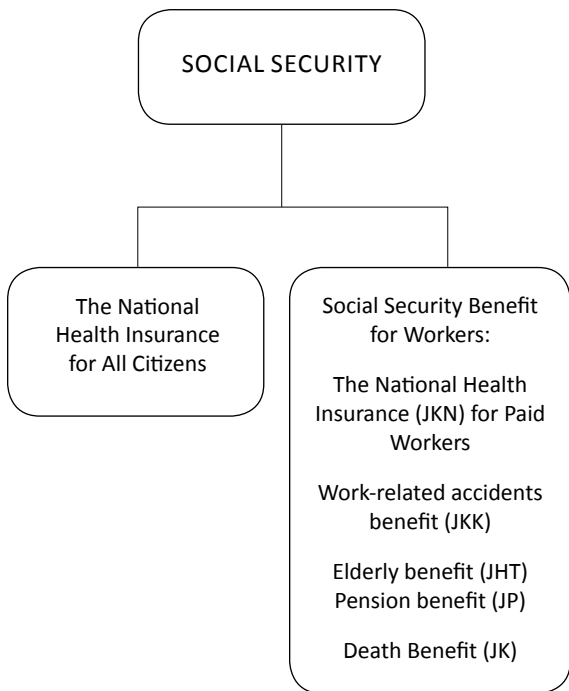
Article 11

Obligations of Domestic Workers' Employer or Service User:

Point G:

- g. to register (and to cover the cost) their domestic workers in social security programs;*





DAFTAR IURAN

JAMINAN KETENAGAKERJAAN

YANG HARUS DIBAYAR PERBULAN

PEKERJA PENERIMA UPAH

GOLONGAN	JPK: Jaminan Kesehatan Nasional Oleh BPJS Kesehatan	JKK= Jaminan Kecelakaan Kerja	JHT= Jaminan Hari Tua	JP= Jaminan Pensiun	JK= Jaminan Kematian
Pekerja Penerima Upah	1%	-	2%	1%	-
Pemberi Kerja	4%	0,24 %: Sgt Rendah 0,54 %: Rendah 0,89 %: Sedang 1,27 %: Tinggi 1,74 %: Sgt Tinggi	3,7%	2%	0.3%

Contoh Perhitungan Jaminan Sosial PRT:

A. PRT Full Time/Penuh Waktu:

PRT B bekerja full time/penuh waktu pada majikan T dengan upah sebesar Rp. 3.100.000,-/bulan

Maka perhitungan sbb:

GOLONGAN	JPK: Jaminan Kesehatan Nasional Oleh BPJS Kesehatan	JKK= Jaminan Kecelakaan Kerja	JHT= Jaminan Hari Tua	JP= Jaminan Pensiun	JK= Jaminan Kematian
Pekerja Penerima Upah	1% $\frac{1}{100} \times 3100000 = 31.000$	-	2% $\frac{2}{100} \times 3100000 = 62.000$	1% $\frac{1}{100} \times 3100000 = 31.000$	-
Pemberi Kerja	4% $\frac{4}{100} \times 3100000 = 124.000$	0,24 %: Sgt Rendah 0,54 %: Rendah 0,89 %: Sedang 1,27 %: Tinggi 1,74 %: Sgt Tinggi $\frac{0,89}{100} \times 3100000 = 27.590$	3,7% $\frac{3,7}{100} \times 3100000 = 114.700$	2% $\frac{2}{100} \times 3100000 = 62.000$	0.3% $\frac{0.3}{100} \times 3100000 = 9.300$

LIST OF DUES

SOCIAL SECURITY DUES THAT SHOULD BE PAID MONTHLY

Paid workers

Category of workers	JPK: National Health Insurance By BPJS	JKK = Work-related accidents benefit	JHT = Elderly Benefit	JP = Pension Benefit	JK = Death Benefit
Paid workers	1%	-	2%	1%	-
Employer	4%	0.24%: Very Low 0.54%: Low 0.89%: Medium 1.27%: High 1.74%: Very High	3,7%	2%	0.3%

Calculation Sample of Domestic Workers' Social Security :

A. Full Time Domestic Workers (DW):

DW namely B and works full time at employer namely T with total salary as much as Rp. 3,100,000, - / month

Thus the calculation is as follows :

Category of workers	JPK: National Health Insurance By BPJS	JKK = Work-related accidents benefit	JHT = Elderly Benefit	JP = Pension Benefit	JK = Death Benefit
Paid workers	1% $1/100 \times 3100000 = 31.000$	-	2% $2/100 \times 3100000 = 62.000$	1% $1/100 \times 3100000 = 31.000$	-
Employer	4% $4/100 \times 3100000 = 124.000$	0.24%: Very Low 0.54%: Low 0.89%: Medium 1.27%: High 1.74%: Very High $0.89/100 \times 3.1 \text{ million} = 27.590$	3,7% $3,7/100 \times 3100000 = 114.700$	2% $2/100 \times 3100000 = 62.000$	0.3% $0.3/100 \times 3100000 = 9.300$

B. PRT Part Time/Paruh Waktu:

PRT B bekerja Part Time/Paruh Waktu 4 jam pada majikan Y dengan upah sebesar Rp. 1.600.000,-/bulan

Maka perhitungan sbb:

GOLONGAN	JPK: Jaminan Kesehatan Nasional Oleh BPJS Kesehatan	JKK= Jaminan Kecelakaan Kerja	JHT= Jaminan Hari Tua	JP= Jaminan Pensiun	JK= Jaminan Kematian
Pekerja Penerima Upah	1% $\frac{1}{100} \times 1600000 = 16.000$	-	2% $\frac{2}{100} \times 1600000 = 32.000$	1% $\frac{1}{100} \times 1600000 = 16.000$	-
Pemberi Kerja	4% $\frac{4}{100} \times 1600000 = 64.000$	0,24 %: Sgt Rendah 0,54 %: Rendah 0,89 %: Sedang 1,27 %: Tinggi 1,74 %: Sgt Tinggi $\frac{089}{100} \times 1600000 = 14240$	3,7% $\frac{3,7}{100} \times 1600000 = 59.200$	2% $\frac{2}{100} \times 1600000 = 32.000$	0.3% $\frac{0.3}{100} \times 1600000 = 4.800$

B. Part Time DW :

DW namely B works part time 4 hours a day at employer namely Y with total salary as much as Rp. 1.600.000, - / month

Then the following calculation:

Category of workers	JPK: National Health Insurance By BPJS	JKK = Work-related accidents benefit	JHT = Elderly Benefit	JP = Pension Benefit	JK = Death Benefit
Paid workers	1% $1/100 \times 1600000 = 16.000$	-	2% $2/100 \times 1600000 = 32.000$	1% $1/100 \times 1600000 = 16.000$	-
Employer	4% $4/100 \times 1600000 = 64.000$	0.24%: Very Low 0.54%: Low 0.89%: Medium 1.27%: High 1.74%: Very High $0.89/100 \times 1600000 = 14240$	3,7% $3,7/100 \times 1600000 = 59.200$	2% $2/100 \times 1600000 = 32.000$	0.3% $0.3/100 \times 1600000 = 4.800$

**CONTOH PERJANJIAN
KERJA**

**SAMPLE OF
CONTRACT**

PERJANJIAN KERJA

PEKERJA RUMAH TANGGA – PEMBERI KERJA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :
 Tgl. Lahir/usia :
 Kartu Identitas :
 Alamat :

Bertindak atas nama dan untuk diri sendiri sebagai Pemberi Kerja, yang selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

Nama :
 Tgl. Lahir/usia :
 Kartu Identitas :
 Alamat :

Bertindak atas nama dan untuk diri sendiri sebagai PRT (Pekerja Rumah Tangga), yang selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Dengan ini PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA bersepakat untuk membuat perjanjian kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

EMPLOYMENT AGREEMENT
BETWEEN EMPLOYER AND DOMESTIC WORKERS

The undersigned is:

Name :

Date of Birth / age :

ID cards :

Address :

Acting on behalf of/as an Employer, herein after referred to as the FIRST PARTY.

Name :

Date of Birth / age :

ID cards :

Address :

Acting on behalf of/as a Domestic Workers, herein after referred to as the SECOND PARTY

With this the FIRST and SECOND PARTY agreed to create a employment agreement with the following terms:

Pasal 1

1. Perjanjian kerja ini berlaku selama, terhitung sejak tanggalBulan.....Tahun.... sampai dengan tanggalBulan.....Tahun.....
2. Apabila dalam masa perjanjian kerja PIHAK KEDUA berhenti atas kemauan sendiri, maka:
 - a. PIHAK KEDUA wajib memberitahukan dahulu paling lambat 2 (dua) minggu sebelum tanggal pengunduran diri
 - b. PIHAK KEDUA berhak mendapatkan upah berdasarkan perhitungan lamanya waktu bekerja dan biaya transport
3. Apabila dalam masa perjanjian kerja PIHAK PERTAMA memberhentikan PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA wajib memberitahukan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum tanggal pemberhentian
4. Apabila dalam masa perjanjian kerja PIHAK PERTAMA memberhentikan PIHAK KEDUA (sebelum masa perjanjian kerja berakhir) maka PIHAK PERTAMA wajib memberikan pesangon kepada PIHAK KEDUA.

Pasal 2

1. PIHAK KEDUA berkewajiban menjalankan tugas-tugas/ pekerjaan sebagaimana terurai dalam lampiran uraian tugas perjanjian ini
2. Waktu Kerja PIHAK KEDUA sebagai berikut :

Article 1

1. *Agreement is valid for work, as of the date
Month Year up to date Month Year*
2. *If in period of employment agreements the SECOND PARTY terminate of their own accord, then:*
 - a. *SECOND PARTY shall notify in advance no later than 2 (two) weeks prior to the date of resignation*
 - b. *SECOND PARTY entitled to a reward based on the calculation of the length of time worked and cost of transport*
3. *If in period of employment agreements lay the FIRST SECOND PARTY, FIRST PARTY shall notify at least 1 (one) month prior to the date of termination*
4. *If in period of employment agreements lay the FIRST SECOND PARTY (before the agreement end), the FIRST PARTY shall provide severance of 3 (three) months wages SECOND PARTY.*

Article 2

1. *The SECOND PARTY has job description in the annex to this agreement*
2. *The Working Hours as follows:*

- a. Hari Senin sampai dengan Jum'at dari pukul sampai dengan pukul ... dengan waktu istirahat selama ... jam pada pukul ... sampai dengan pukul
- b. Hari Sabtu dari pukul sampai dengan pukul

Pasal 3

Atas kerja yang diberikan oleh PIHAK KEDUA, maka PIHAK PERTAMA berkewajiban memenuhi hak-hak PIHAK KEDUA sebagai berikut :

1. Upah sebesar Rp.....,- perbulan, yang akan dibayarkan setiap tgl..... secara
2. Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 bulan gaji yang akan dibayarkan sebelum hari raya
3. Waktu istirahat antar jam kerja
4. Upah lembur apabila PIHAK PERTAMA dengan persetujuan PIHAK KEDUA mempekerjakan PIHAK KEDUA melebihi waktu kerja
5. Hari libur mingguan (24 jam dalam seminggu)
6. Hari Libur pada hari Libur Nasional dan Hari PRT Nasional serta Hari PRT Internasional
7. Apabila PIHAK PERTAMA mempekerjakan PIHAK KEDUA pada hari libur, maka PIHAK KEDUA berhak mendapatkan uang pengganti libur sebesar Rp untuk setiap 1 hari libur.
8. Cuti haid untuk PIHAK KEDUA

- a. *Monday through Friday from at until at ... with a break for ... hours at ... up to at*
- b. *Saturdays from until*

Article 3

The work provided by the SECOND PARTY, the FIRST PARTY is obliged to fulfill the rights of the SECOND PARTY as follows:

1. *Wage of Rp, - per month, which will be paid in cash every (date) permonth*
2. *Holiday Allowance (THR) for 1 month wage will be paid no later than 14 days before the day*
3. *Break for meal interval and rest between working hours*
4. *Overtime wages in condition the FIRST PARTY with SECOND PARTY agree employ SECOND PARTY more the working hours*
5. *One day off per week (24 hours a week)*
6. *Holidays on National/Public Holidays and National Domestic Workers Day and International Domestic Workers Day*
7. *In condition the FIRST PARTY with SECOND PARTY agree employ SECOND PARTY works on a Sunday/holiday the SECOND PARTY be paid of Rp.for every 1 day off.*
8. *Leave menstruation for 2 days for the SECOND*

9. Mendapatkan cuti tahunan sebanyak sekurang-kurangnya 12 hari setiap tahun
10. Fasilitas makan yang layak 3 x sehari dan tempat tidur/istirahat yang sehat dan aman
11. Jaminan sosial berupa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Keselamatan dan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian
12. Kebebasan berkumpul, berorganisasi dan berserikat
13. Kenaikan gaji secara periodik setahun sekali minimal sebesar dari jumlah gaji apabila Perjanjian Kerja diperpanjang

Pasal 4

Pihak PERTAMA berkewajiban memberikan informasi kepada Pihak KEDUA mengenai:

1. Siapa yang menjadi anggota rumah tangga dari pemberi kerja dan berwenang memberi tugas pada Pihak KEDUA sebagaimana lampiran Perjanjian Kerja ini;
2. Situasi, kondisi, tata letak perlengkapan-perabot rumah tangga, ruang sanitasi, dapur, alat dan perlengkapan kerja beserta petunjuk penggunaannya, peraturan dalam rumah tangga, lingkungan sekitar rumah tangga, RT, RW, Kelurahan Pihak PERTAMA, dan fasilitas untuk Pihak KEDUA, yang berkaitan dengan tugas Pihak KEDUA dan hubungan kerja antara kedua belah Pihak;
3. Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan;

9. *Annual leave 12 days per year*
10. *In condition the SECOND PARTY getting sick, the SECOND PARTY gets rest days based on doctor's letter*
11. *Meals per day*
12. *Social security through BPJS Ketenagakerjaan*
13. *Freedom of association*
14. *Annually wage increasing by ,,,,,% of wage if the Employment Agreement is extended*

Article 4

FIRST PARTY shall provide information and guidance to SECOND PARTY regarding:

1. *Who are the members of the household of the employer and the authorities give tasks on SECOND PARTY as attachments of this Employment Agreement;*
2. *Situation, condition, layout equipment-household furniture, sanitary room, kitchen, tools and work equipment and its usage instructions, rules in the household, the household environment, RT, RW, Kelurahan, and facilities for SECOND PARTY , which deals with the task of SECOND PARTY and the working relationship between the Parties;*
3. *First Aid;*

4. Layanan Medis, Kepolisian terdekat untuk Pertolongan Segera;
5. Daftar Telepon Penting dan tata cara menghubunginya

Pasal 5

PIHAK PERTAMA Dan PIHAK KEDUA berkewajiban saling menghargai dan mentaati kesepakatan-kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja

Pasal 6

Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian kerja ini akan diatur kemudian sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak

Pasal 7

1. Apabila kedua belah pihak mengalami perselisihan, atau tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja ini, maka akan diselesaikan secara musyawarah terlebih dulu
2. Apabila tahap pertama tidak tercapai penyelesaian, maka berlanjut pada tahap kedua mediasi dengan melibatkan pihak Dinas Ketenagakerjaan atau lembaga swadaya masyarakat atau serikat buruh/pekerja di wilayah kerja sebagai mediator.

4. *The nearest of Medical Service, Police Office for First Aid;*
5. *Listing of telephone and ordinances contacted*

Article 5

The FIRST PARTY and SECOND PARTY obligation of mutual respect and comply with the agreements set forth in the employment agreement

Article 6

The things that have not been regulated in the employment agreement will be set later in accordance with the agreement of both parties

Article 7

1. *If both parties have a disagreement, or does not meet the provisions of the agreement referred to in this work, it will be a discussion first*
2. *If the first stage is not reached completion, then continue in the second phase involves mediator who is agreed by the both parties*

3. Apabila jalan musyawarah dan mediasi tidak bisa tercapai kesepakatan, maka penyelesaian masalah akan dilakukan melalui jalur hukum.

Demikian perjanjian kerja ini dibuat dengan sungguh-sungguh dalam keadaan sadar dan tanpa ada tekanan atau paksaan dari pihak manapun

Disetujui dan ditandatangani,

Di :

Tanggal :

Oleh :

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

SAKSI I

SAKSI II

3. *In the situation deliberation and mediation can not reach an agreement, then the settlement issue will be done through legal procedures.*

Similarly, the employment agreement was made without pressure or coercion from any party

Approved and signed,

in :

Date :

By :

FIRST PARTY

SECOND PARTY

WITNESS

WITNESS

Lampiran: Uraian Tugas dari Perjanjian Kerja

Merapikan rumah	
Merapikan tempat tidur	
Membersihkan debu dari karpet	
Debu dari pelapis	
Membersihkan Prabot dan Interior	
Mengelap semua peralatan TV dll	
Membersihkan dinding, lampu, pintu dll	
Membersihkan toilet, baskom, Kamar mandi, keran dll	
Mengepel lantai	
Membersihkan lemari	
Membersihkan kompor dan oven	
Persiapan / memasak sarapan	
Persiapan / memasak makan siang	
Persiapan / memasak makan malam	
Pengaturan meja	
Membersihkan diri setelah sarapan / makan siang / makan malam	
Membersihkan lantai dan beranda	

**Appendix of the Employment Agreement: Job Descriptions
of the SECOND PARTY**

General tidying of house	
Making of beds	
Vacuuming of carpets	
Vacuuming of upholstery	
Dusting	
Wiping down of all appliances e.g. T.V etc	
Cleaning of walls, light switches, doors etc	
Cleaning of toilets, basins, baths, showers, taps etc.	
Mopping of tiled/vinyl floors	
Cleaning of inside of cupboards	
Cleaning of stove and oven	
Preparation/cooking of breakfast	
Preparation/cooking of lunch	
Preparation/cooking of supper	
Setting of table	
Cleaning away after breakfast/lunch/supper	
Polishing of floors and verandas	

Laundry - mesin cuci	
Mengeringkan laundry	
Setrika	
Membersihkan kulkas & freezer	
Membersihkan jendela dan pintu kaca di dalam dan luar rumah	
Membersihkan semua peralatan kerja yang digunakan misalnya vacuum cleaner	
Membungkus belanjaan	
Membuang sampah	
Menyapu dari luar teras, dll	
Pembersihan di luar kamar dan ruang ganti	

Laundry – machine wash	
Hanging out of laundry	
Ironing	
Defrosting and cleaning fridge & freezer	
Cleaning of windows and glass doors inside and out	
Cleaning of all used equipment e.g. vacuum cleaner	
Packing away of groceries	
Removal of refuse for collection	
Sweeping of outside patios, steps, etc	
Cleaning of outside room's and cloakroom	