

Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia

BUKU PANDUAN

S U W A R T O

ILO/USA Declaration Project
Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia
Jakarta, Indonesia

Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2003
Pertama terbit tahun 2003

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

ILO

*Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia; Buku Panduan
Manpower Act of Indonesia; Guide Book*

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2003

ISBN 92-2-014319-4

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

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

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

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui penyalur-penyalar buku utama atau melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Gedung PBB, Lantai 5, Jl. M.H. Thamrin 14, Jakarta 10340. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org ; jakarta@ilo.org

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

Dicetak di Jakarta, Indonesia

Prakata

Buku Panduan mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia (UU No 13/2003) merupakan publikasi ketiga mengenai undang-undang tersebut yang menjadi bagian dari program bantuan yang diberikan oleh Proyek Deklarasi ILO/AS (Tahap II) kepada pemerintah, serikat pekerja dan organisasi pengusaha serta masyarakat umum lainnya di Indonesia agar dapat memiliki pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai ketentuan-ketentuan mendasar dalam undang-undang yang baru.

Undang-undang Ketenagakerjaan juga merupakan salah satu bagian penting dari peraturan yang dinantikan dalam Program Reformasi Hukum Perburuhan Indonesia 1998 yang mencakup berbagai aspek perburuhan dan ketenagakerjaan, termasuk hak dan tanggung jawab pihak-pihak yang terkait. Publikasi ini merupakan salah satu mandat yang diberikan kepada proyek yang didanai oleh Departemen Perburuhan Amerika Serikat dan dirancang untuk memajukan dan merealisasikan kebebasan berserikat dan hak untuk perundingan bersama di Indonesia, untuk meningkatkan kesadaran ketiga konstituen akan hak dan tanggung jawab mereka dan kemampuan untuk menjalankannya, begitu pula dengan kesadaran mereka akan struktur hubungan industrial yang baru dibawah undang-undang.

Proyek menyampaikan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada Bapak Suwanto yang telah meluangkan waktu untuk merangkum dan mengkompilasikan dan mengembangkan Buku Panduan ini. Bapak Suwanto sendiri merupakan ahli dalam hubungan industrial. Ia memiliki karir yang luar biasa sebagai pegawai, termasuk sebagai Direktur Jendral Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan. tandar Perburuhan dan sebagai Sekretaris Jenderal pada Departemen Tenaga Kerja. Saat ini ia menjabat

sebagai Ketua Harian Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.

Saat ini kami ingin juga menyampaikan penghargaan kepada Bapak Michael Klemm dalam kapasitas sebagai konsultan hukum internasional proyek atas kontribusinya dalam mempersiapkan rancangan awal dari buku panduan yang dirancang sebelum dan sebagai antisipasi terhadap pasal-pasal yang akan disahkan. Bapak Suwanto sendiri menilai materi tersebut begitu pula materi-materi lainnya yang disiapkan oleh beberapa pejabat tinggi Depnakertrans sebagai karya yang sangat berharga dan berguna dalam menyelesaikan Buku Panduan ini. Adapun isi maupun pandangan-pandangan yang tertuang dalam buku ini, sebagai mana pula dengan publikasi lainnya bukanlah karya maupun pandangan proyek ataupun ILO, melainkan penulis semata.

Kantor ILO dan proyek berharap bahwa ketiga konstituen dan seluruh pihak yang terkait dan berkepentingan akan melihat buku ini sebagai referensi yang berguna dan praktis dan karenanya kami percaya akan implementasi yang efektif dan tepat dari Undang-undang Ketenagakerjaan dalam suasana hubungan industri yang sehat dan tempat kerja yang efisien dan adil.

Jakarta, 17 Juli 2003

Alan J. Boulton
Direktur Untuk ILO,
Jakarta

Carmelo C. Noriel
Kepala Penasihat Teknis
Proyek Deklasi ILO/AS
di Indonesia

Daftar Isi

Prakata	3
Daftar Isi	5
I. Pendahuluan	9
II. Definisi Umum	12
III. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama.....	14
IV. Hubungan Kerja	15
A. Syarat-syarat Perjanjian Kerja	15
B. Peraturan-Peraturan Lain Yang Mengatur Perjanjian Kerja	16
C. Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu	16
D. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu	17
E. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	17
F. Penyerahan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.....	18
V. Perlindungan dan Pengupahan Pekerja	18
A. Pekerja Anak.....	18
B. Pekerja Perempuan.....	20
C. Jam Kerja.....	20
D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	21
E. Upah.....	21

VI. Hubungan Industrial	23
A. Pengantar.....	23
B. Serikat Pekerja/Serikat Buruh	24
C. Organisasi Pengusaha	24
D. Lembaga Kerja-sama	24
a. Lembaga Kerja sama Bipartit	24
b. Lembaga Kerja sama Tripartit	25
E. Peraturan Perusahaan	25
F. Perjanjian Kerja Bersama	26
a. Pengantar	26
b. Persyaratan untuk Perjanjian Kerja Bersama yang sah	27
c. Satu Serikat pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan	28
d. Serikat Pekerja/Serikat Buruh Lebih Dari Satu dalam satu Perusahaan	28
e. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama	29
f. Isi dari Perjanjian Kerja Bersama	29
g. Peraturan Lain yang Mengatur Perjanjian Kerja Bersama	29
G. Mogok Kerja	30
a. Pengantar	30
b. Siapa Yang Tidak Bisa Melakukan Mogok Kerja	31
c. Apa Yang Dilarang Ketika Melakukan Mogok Kerja.....	32
d. Upah Sewaktu Melakukan Mogok Kerja	32
e. Bagan Struktur Prosedur Melakukan Mogok Kerja	33
H. Penutupan Perusahaan	34
a. Pengantar	34
b. Persyaratan Penutupan Perusahaan	34
c. Batasan-batasan Hak Terhadap Penutupan Perusahaan	34
I. Pemutusan Hubungan Kerja	35
a. Pegantar	35
b. Alasan-alasan yang Dilarang dan Sah Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja:.....	35
i. Oleh Perusahaan – Alasan-alasan Yang Dilarang	35
ii. Oleh Perusahaan – Alasan-alasan Yang Sah	36
iii. Pekerja Melakukan Tindakan Tertentu.....	36

iv. Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama...	38
v. Alasan-Lain yang Sah untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja	39
vi. Oleh Pekerja	39
c. Pembayaran Uang Pesangon, Kompensasi, dan Bantuan Keuangan Lainnya.....	40
VII. Pengawasan Ketenagakerjaan.....	43
VIII. Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif	44
A. Sanksi Pidana.....	44
B. Sanksi Administratif.....	46
IX. Ketentuan Peralihan.....	47

I. Pendahuluan

Undang-undang Ketenagakerjaan (Undang-undang no. 13 tahun 2003) mengatur berbagai hal ketenagakerjaan yang dituangkan dalam undang-undang tersebut. Undang-undang ini memberi perhatian khusus dan memberikan kerangka hukum atas hak-hak dasar bagi pekerja, termasuk hak para pekerja/buruh untuk melakukan mogok serta hak untuk menutup perusahaan bagi para pengusaha, perlindungan yang berkaitan dengan upah, dan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang ini juga mengatur hubungan industrial Indonesia dan prosedur bagaimana menangani pemutusan hubungan kerja. Undang-undang ini menggantikan 15 undang-undang dan peraturan tentang buruh dan ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Ordinansi Pengerahan Oragn Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Stb. No. 8, 1887);
2. Ordinansi Tahun 1925 tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (Stb. No 647 Tahun 1925);
3. Ordinansi Tahun 1926 tentang Kerja Anak-anak dan Orang-orang Muda di Atas Kapal (Stb. No 87 Tahun 1926);
4. Ordinansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Claon Pekerja (Wervingsordonnantie, Stb. No 208 Tahun 1936);
5. Peraturan tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan dari Luar Indonesia (Stb. No 545 Tahun 1939);
6. Ordonansi No 9 Tahun 1949 Pembatasan Kerja Anak-anak (Stb. No 8 tahun 1949);
7. Undang-undang No 21 Tahun 1951 mengenai Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 No 12 dari Republik

- Indonesia untuk Seluruh Indonesia (LN No 2 Tahun 1951);
8. Undang-undang No 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (LN No 9 Tahun 1954);
 9. Undang-undang No 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (LN. No. 8 tahun 1958);
 10. Undang-undang No. 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (LN No. 207 Tahun 1961);
 11. Undang-undang No 7 Prps 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*lock out*) di Perusahaan, ajwatan dan badan yang Vital (LN No. 67 Tahun 1963);
 12. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (LN. No 55 Tahun 1969);
 13. Undang-undang No 25 Tahun 1997 mengenai Ketenagakerjaan (LN . No 73Tahun 1997);
 14. Undang-undang No 11 Tahun 1998 Perubahan Berlakunya UU No 25 Tahun 1997 mengenai Ketenagakerjaan (LN No 184 Tahun 1998);
 15. Undang-undang No 28 Tahun 2000 tentang PP Pengganti UU No 3 Tahun 2000 mengenai Perubahan atas UU No 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-undang.

Undang-undang ini juga mempunyai ruang lingkup yang luas meliputi pokok-pokok sebagai berikut:

- | | |
|----------|--|
| Bab III | : Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama |
| Bab IV | : Perencanaan Tenaga kerja dan Informasi Ketenagakerjaan |
| Bab V | : Pelatihan Kerja |
| Bab VII | : Perluasan Kesempatan Kerja |
| Bab VIII | : Penggunaan Tenaga Kerja Asing |
| Bab IX | : Hubungan Kerja |
| Bab X | : Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan |
| Bab XI | : Hubungan Industrial |
| Bab XII | : Pemutusan Hubungan Kerja |
| Bab XIII | : Pembinaan |

Bab XIV : Pengawasan

Bab XV : Penyidikan

BUKU PANDUAN ini tidak bertujuan untuk mengarah kepada satu kelompok tertentu tetapi lebih kepada adanya satu perubahan baru dan penting dalam hukum perburuhan di Indonesia, terutama yang menyangkut isu-isu hubungan industrial dan ketenagakerjaan, perlindungan, upah dan kesejahteraan, dan hal-hal lain yang berkaitan. Maka untuk itulah buku panduan ini disusun secara khusus bagi para pekerja, pengusaha, serikat pekerja, dan organisasi pengusaha dan juga masyarakat umum lainnya. Tujuannya adalah untuk memberikan pandangan singkat, dapat dimengerti, dan berguna atas Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru tersebut. Walaupun demikian Buku Panduan ini tidak menjanjikan suatu cakupan dan penjelasan yang rinci dan lengkap atas semua hal yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan baru akan tetapi hanya memusatkan perhatian pada pasal-pasal dan hal-hal yang relevan saja. Beberapa bab dari undang-undang tersebut akan diuraikan sedikit lebih rinci, sementara hal lain hanya disebut atau dijelaskan secara singkat saja. Beberapa hal juga tidak akan dimasukkan dalam cakupan Buku Panduan ini.

Untuk memahami undang-undang dan prosedur serta prinsipnya dalam uraian lengkap, akan lebih baik jika langsung merujuk kepada ketentuan-ketentuan yang ada di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan itu sendiri atau mendapatkan bantuan dan penjelasan lebih lanjut dari sumber informasi lainnya. Akan tetapi, melalui Buku Panduan ini pembaca diharapkan dapat mengenal karakteristik pokok dari hubungan industrial Indonesia serta hak-hak dan kewajiban penting para pengusaha dan para pekerja yang diatur dalam undang-undang yang baru.

II. Definisi Umum

Pasal 1 undang-undang ini memberikan definisi atas beberapa istilah-istilah hukum penting, sebagai berikut:

1. *Pekerja/buruh* adalah setiap orang yang bekerja dengan tujuan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain
2. *Pemberi Kerja* adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. *Perjanjian Kerja* adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
4. *Hubungan Kerja* adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
5. *Hubungan Industrial* adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur preusan, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
6. *Serikat Pekerja/Serikat Buruh* adalah suatu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, dan mandiri. Serikat buruh/pekerja bertanggung jawab untuk melakukan advokasi dan perlindungan atas hak-hak dan kepentingan para pekerja/buruh

serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

7. *Peraturan perusahaan* adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
8. *Perjanjian Kerja Bersama* adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara para serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat kerja/serikat buruh yang tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang lembaga pemerintah yang menangani urusan ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
9. *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 satu serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.
10. *Mogok Kerja* adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
11. *Penutupan Perusahaan (Lock Out)* adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

III. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Pasal 5 dan Pasal 6 undang-undang ini memberikan arahan mengenai prinsip-prinsip dasar mengenai diskriminasi, yang mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi, dan bahwa seluruh pekerja/buruh memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja.

IV. Hubungan Kerja

Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan ini mengatur bahwa hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Undang-undang ini menetapkan beberapa persyaratan tertentu yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja untuk melindungi tenaga kerja dari praktek tidak adil atau penyalahgunaan dan untuk menjamin kepastian hukum yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

A. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau secara lisan (*Pasal 51*). Perjanjian kerja tertulis setidaknya harus memuat beberapa hal berikut (*Pasal 54*):

- Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- Nama, jenis kelamin, usia, dan alamat pekerja/buruh;
- Jabatan atau jenis pekerjaan;
- Tempat Pekerjaan;
- Upah dan bagaimana cara pembayarannya;
- Syarat kerja yang memuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan;
- Saat dimulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- Tanda tangan pengusaha dan pekerja/buruh.

B. Peraturan Lain yang Mengatur Perjanjian Kerja

Biaya-biaya dan kegiatan lain yang diperlukan untuk menyelesaikan perjanjian kerja ini harus menjadi tanggung-jawab pengusaha (*Pasal 53*). Setidaknya 2 rangkap perjanjian kerja harus dibuat, masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, dan setiap pihak harus memiliki satu (*Pasal 54(3)*). Perjanjian kerja tidak dapat ditarik atau diubah kecuali atas persetujuan dari kedua belah pihak (*Pasal 55*). Perjanjian kerja itu dapat dibuat untuk waktu tertentu atau tidak tertentu (*Pasal 56*). Masa percobaan hanya dapat dimasukkan untuk suatu perjanjian kerja untuk tidak tertentu (*Pasal 58(1)*).

C. Perjanjian Kerja untuk Suatu Jangka Waktu Tertentu

Suatu Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan atas dasar jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tersebut (*Pasal 56*).

Suatu Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia, kalau tidak, pekerjaan itu akan dianggap menjadi pekerjaan waktu tidak tertentu. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, dan apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian yang dibuat dalam bahasa Indonesia (*Pasal 57*).

Pekerjaan yang berdasarkan sifatnya tetap tidak dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu. Suatu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dipergunakan untuk tidak lebih dari 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk maksimum satu tahun. Pembaruan perjanjian kerja ini dapat juga dilakukan dengan ketentuan setelah tenggang waktu 30 hari dari tanggal berakhirnya perjanjian kerja sebelumnya. Pembaruan perjanjian kerja hanya berlaku untuk 1 (satu) kali saja dan dapat berlaku untuk periode tidak lebih dari 2 tahun.

Jika ada persyaratan-persyaratan untuk suatu perjanjian jangka waktu tertentu tidak dapat dipenuhi, perjanjian kerja akan dianggap sebagai suatu perjanjian waktu tidak tertentu (*Pasal 59*).

Jika ada satu pihak yang memutuskan suatu perjanjian sebelum kontrak berakhir, maka pihak yang memutuskan kontrak mempunyai kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pihak yang lain, jumlah ganti rugi adalah sebesar upah yang diterima oleh pekerja sejak tanggal pemutusan hubungan sampai dengan tanggal berakhirnya perjanjian kerja (*Pasal 62*).

D. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Masa percobaan yang tidak lebih dari 3 (tiga) bulan dapat diberlakukan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dan masa berlakunya masa percobaan tersebut tidak dapat diperpanjang. Sewaktu masa percobaan itu pengusaha dilarang untuk melakukan pembayaran upah kurang dari upah minimum yang berlaku (*Pasal 60*).

Suatu Perjanjian kerja tidak tertentu dapat dilakukan secara lisan atau secara tertulis dan tidak terbatas pada jenis pekerjaan/tugas tertentu, tidak seperti perjanjian kerja waktu tertentu. Surat pengangkatan harus dibuat oleh pengusaha jika perjanjian dibuat secara lisan. Surat pengangkatan paling tidak harus memuat:

- Nama dan alamat pekerja/buruh;
- Tanggal dimana pekerja/buruh mulai bekerja;
- Jenis pekerjaan;
- Upah.

(*Pasal 63*)

E. Akhir Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja akan berakhir dengan kejadian-kejadian sebagai berikut (*Pasal 61*):

- Pekerja/buruh meninggal dunia;
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- Adanya putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha, atau beralihnya perusahaan, atau akibat perubahan lain atas status perusahaan (*Pasal 61(3)*).

F. Penyerahan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Pasal 64 Undang-undang Ketenagakerjaan membuat ketentuan-ketentuan untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, atau penyediaan pekerja/buruh oleh perusahaan lain. Pada pokoknya hal itu dapat dikatakan bahwa pekerja/buruh harus tidak dirugikan akibat dari setiap sistim penyerahan kerja kepada pihak luar yang dilakukan oleh perusahaan utama. Undang-undang ini menetapkan persyaratan tertentu yang mengatur tentang penyerahan pekerjaan kepada pihak luar untuk melindungi para pekerja/buruh sampai pada tingkat tertentu. Perusahaan yang menerima pengalihan pekerjaan setidaknya harus memberlakukan kondisi kerja, perlindungan dan hak-hak lain yang sama dengan yang apa yang diberikan oleh perusahaan induk atau harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan induk dapat menyerahkan hanya sebagian pekerjaan kepada pihak luar dengan perjanjian tertulis dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan itu. Selanjutnya, hanya jenis pekerjaan tertentu yang diperbolehkan diserahkan kepada pihak luar. Pekerjaan-pekerjaan tersebut adalah:

- a. pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. pekerjaan yang dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung oleh pemberi pekerjaan;
- c. pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. pekerjaan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud diatas tidak terpenuhi, maka status pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyediakan pekerjaan tersebut.

V. Perlindungan dan Pengupahan Pekerja

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan perhatian yang luas untuk tenaga kerja dan orang lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi yang bersangkutan dari penyalahgunaan dan perlakuan lain yang tidak wajar. Undang-undang ini memberi perhatian khusus untuk perlindungan bagi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, seperti anak-anak atau penyandang cacat, dan menyediakan suatu kerangka hukum khusus untuk menghindari hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Ketentuan mencakup jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan upah dan kesejahteraan semuanya bertujuan untuk menjamin lingkungan kerja sehat untuk keuntungan pekerja/buruh serta perusahaan. Bab X dari Undang-undang ini secara khusus mengatur tentang yang menyandang cacat, anak-anak, perempuan, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan kesejahteraan.

A. Pekerja Anak

Perusahaan dilarang untuk mempekerjakan anak-anak, kecuali kalau mereka sudah berusia 13 sampai 15 tahun untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan ringan, dan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat berikut ini:

- a. memperoleh ijin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. membuat perjanjian kerja antara perusahaan dan orangtua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. pekerjaan dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;

- e. memberlakukan keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas;
- g. memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (*Pasal 68,69*).

Dalam hal seorang anak bekerja pada tempat yang sama dengan orang dewasa, maka tempat kerja untuk anak harus dipisah (*Pasal 72*).

Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, seperti:

- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. segala pekerjaan yang melibatkan pornografi;
- c. semua pekerjaan yang berkaitan dengan narkoba, dan lain-lain yang sejenisnya;
- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, dan/ atau moral anak (*Pasal 74*).

B. Pekerja Perempuan

Pasal 76 mengatur bahwa perempuan berusia dibawah 18 tahun tidak diijinkan untuk bekerja antara jam 23.00 – 07.00. Larangan juga berlaku bagi perempuan hamil karena potensi risiko kesehatan. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada jam antara 23.00 – 07.00 harus:

- memberikan makanan dan minuman bergizi;
- menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja;
- menyediakan angkutan antar jemput.

C. Jam Kerja

Jam kerja dapat diatur sebagai berikut:

- 7 (tujuh) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu, atau
- 8 (delapan) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk 5 (lima) hari dalam satu minggu.

Pekerjaan lembur hanya dapat dilaksanakan dengan syarat bahwa pekerja/buruh bersangkutan telah menyetujuinya, dan pekerjaan lembur adalah maksimum 3 (tiga) jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.

Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga berhak memperoleh hak istirahat 1,5 (satu setengah) bulan.

Pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama berhak memperoleh hak istirahat selama 2 (dua) bulan yang dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan. Hak berlaku setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Istirahat panjang ini hanya berlaku bagi perusahaan-perusahaan tertentu yang diatur oleh menteri.

D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86 menetapkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Selanjutnya, setiap pengusaha wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan itu (*Pasal 87*).

E. Upah

Ketentuan tentang upah diatur secara luas dalam Pasal 88 sampai Pasal 98. Disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah harus menetapkan kebijakan pengupahan, antara lain, meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- g. upah untuk pembayaran pesangon.

Seorang pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi setiap kelompok pekerja. Pengusaha juga harus melakukan peninjauan secara

berkala dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

Upah tidak akan dibayar jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya. Pengecualian, antara lain, adalah:

- a. pekerja/buruh dalam keadaan sakit;
- b. Keluhan yang dialami pekerja perempuan pada hari pertama dan kedua waktu menstruasi;
- c. pekerja/buruh yang menikah (3 hari), anaknya laki-laki/perempuan menikah, sunatan bagi anak laki-lakinya, pembaptisan bagi anak laki-laki/perempuan, isteri melahirkan atau mengalami keguguran, kematian suami/isteri anak/orangtua/mertua dari pekerja (2 hari untuk setiap kejadian), kematian anggota keluarga yang tinggal di dalam rumah yang sama (1 hari);
- d. pekerja/buruh sedang melakukan kewajiban (tugas) negara;
- e. pekerja/buruh melakukan kewajiban agama.

Permintaan pembayaran upah para pekerja dan pembayaran lainnya kadaluarsa setelah dua tahun.

VI. Hubungan Industrial

A. Pengantar

Bab XI Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan industrial. Ketentuan itu menjelaskan peranan pemerintah, para pekerja, dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial. Undang-undang ini juga mengatur hak-hak dasar pengusaha dan pekerja/buruh, seperti:

- Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (hak pekerja);
- Hak untuk melakukan aksi mogok (hak pekerja);
- Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha (hak pengusaha);
- Hak untuk menutup perusahaan (hak perusahaan).

Menurut Pasal 103, hubungan industrial akan 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;
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat

pekerja/serikat buruh 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.

Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dalam hubungan ini, pemerintah dan perwakilan/lembaganya menetapkan kebijakan dan pengawasan Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pemerintah akan mengambil tindakan yang tepat untuk menjamin ketaatan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ini.

B. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh sebagai seorang pekerja/buruh diatur dalam Pasal 104. Ketentuan itu juga mengatur bahwa serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggung jawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok diatur dalam anggaran dasar/anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

C. Organisasi Pengusaha

Setiap pengusaha juga berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 105.

D. Lembaga Kerja Sama

a. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Agar dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dalam hubungan industrial dan untuk memastikan saling pengertian antara pekerja/buruh dan pengusaha pada tingkat perusahaan, suatu proses komunikasi dan konsultasi yang teratur dan bermanfaat diantara mereka mengenai hal ketenagakerjaan akan dilakukan dalam *Lembaga Kerja sama Bipartit*

Pembentukan lembaga ini diwajibkan dalam setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) pekerja atau lebih. Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh. Pekerja/buruh perusahaan secara demokratis menunjuk perwakilan mereka untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh (*Pasal 106*).

b. Lembaga Kerja sama Tripartit

Tidak seperti Lembaga Kerja sama Bipartit, *Lembaga Kerja sama Tripartit* ditetapkan pada tingkat kabupaten/kota, propinsi, serta tingkat nasional. Susunan keanggotaan lembaga ini terdiri dari 3 (tiga) unsur yaitu unsur pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Berdasarkan Pasal 107, lembaga kerja sama tripartit berfungsi menyediakan forum proses komunikasi yang berkesinambungan diantara ketiga pihak untuk memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah untuk menyusun peraturan perundang-undangan yang baru dan menetapkan kebijakan untuk menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan (*Pasal 107*).

E. Peraturan Perusahaan

Standar dan persyaratan untuk peraturan perusahaan secara khusus dimuat dalam Pasal-Pasal 108-115. Pasal-pasal tersebut adalah mengatur syarat kerja (hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha). Peraturan perusahaan adalah dokumen yang disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang mempekerjakan 10 (sepuluh) pekerja atau lebih untuk memiliki peraturan perusahaan (*Pasal 108*).

Dalam proses penyusunan peraturan perusahaan manajemen atau pengusaha harus mengadakan konsultasi dengan perwakilan pekerja/buruh atau serikat kerja/serikat buruh. Berdasarkan Pasal 111(1), peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat hal-hal berikut:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Peraturan perusahaan hanya dapat berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk menangani masalah ketenagakerjaan (*Pasal 108(1)*). Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Dalam hal Menteri atau pejabat yang ditunjuk belum mensahkan atau menolak peraturan perusahaan itu setelah 30 (tiga puluh) hari kerja terlampaui dan tidak ada bukti yang bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 108 ayat (1) dan ayat (2) yang diberikan, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapat pengesahan (*Pasal 112 ayat (2)*).

Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan itu. Pengusaha wajib untuk menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki dengan memperhatikan pendapat Menteri dan yang ditunjuk. Peraturan perusahaan yang telah diperbaiki itu akan disampaikan oleh pengusaha dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha (*Pasal 112 ayat (4)*). Berdasarkan Pasal 114 pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

F. Perjanjian Kerja Bersama

a. Pengantar

Perjanjian kerja bersama adalah salah satu sarana yang terpenting dalam hubungan industrial terutama dalam menyusun syarat kerja. Pentingnya hal itu datang dari kenyataan bahwa hal itu adalah satu cara yang paling efisien dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis didalam perusahaan. Pembentukan perjanjian kerja bersama adalah melalui perundingan antara perusahaan/pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh sebagai perwakilan pekerja/buruh yang kemudian akan memberlakukannya ke dalam perusahaan secara menyeluruh. Perjanjian kerja bersama juga mencakup potensi masalah akan kemungkinan timbulnya perselisihan dengan menetapkan hak dan kewajiban pihak yang bersangkutan, khususnya bagi perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan demikian, perjanjian kerja

bersama diharapkan dapat menghindari kesalahpahaman diantara pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan Pasal 118, bahwa dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Ketentuan ini akan menghindari kemungkinan timbulnya perselisihan dan/atau kontroversi atas beberapa perjanjian kerja bersama yang berbeda, yang dibuat pada waktu bersamaan dalam suatu perusahaan tetapi untuk pekerja/buruh yang berbeda untuk anggota serikat pekerja/serikat buruh yang lain. Dalam hal di satu perusahaan terdapat dua perjanjian kerja bersama atau lebih akan memberi peluang timbulnya tumpang tindih yang mengakibatkan perselisihan dan persaingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah ada menyangkut serikat pekerja/serikat buruh mana yang dapat melakukan negosiasi perjanjian kerja bersama yang paling baik bagi pekerja/buruh.

b. Persyaratan Perjanjian Kerja Bersama yang Sah

Suatu perjanjian kerja bersama hanya dapat 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 dan beberapa pengusaha. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia, atau dalam hal perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah (*Pasal 116 ayat (4)*).

Suatu perjanjian kerja bersama harus didaftarkan ke instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (*Pasal 132*).

Dalam hal adanya musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh tidak mencapai kesepakatan, maka hal itu akan dianggap menjadi suatu perselisihan, dan penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*Pasal 117*).

Perjanjian kerja bersama akan berlaku paling lama 2 (tahun) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (tahun) tahun (*Pasal 123*). Perubahan perjanjian kerja bersama yang berlaku hanya dapat

dilakukan sebelum perjanjian berakhir atas kesepakatan kedua belah pihak yang bersangkutan (*Pasal 125*).

c. Satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, dengan ketentuan apabila lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan adalah anggota dari serikat pekerja/serikat buruh (*Pasal 119 ayat (1)*).

Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah 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 dari lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara (*Pasal 119 ayat (2)*). Pemungutan suara 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.

Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh tidak berhasil mendapat lebih dari 50% (lima puluh perseratus) anggota dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan kepada pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur untuk mendapatkan dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan (*Pasal 119 ayat (3)*).

d. Dalam Satu Perusahaan terdapat Lebih Dari Satu Serikat

Dalam di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan itu. Dalam hal tidak ada

serikat pekerja/serikat buruh yang mempunyai anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh, 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 mereka dalam perundingan dengan pengusaha. Susunan keanggotaan tim perunding ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh (*Pasal 120*).

e. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama

Suatu perjanjian kerja bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang berlaku akan tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun (*Pasal 123*). Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya dan 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 *Pasal 119* undang-undang ini (*Pasal 130*). Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut (*Pasal 132*).

f. Isi perjanjian kerja bersama

Suatu 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;
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama tersebut (*Pasal 124*).

g. Peraturan Lain Yang Mengatur Perjanjian Kerja Bersama

Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja

bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan (*Pasal 126*). Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama (*Pasal 127*). 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 128*).

Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama dapat diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (*Pasal 129*). Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (*merger*) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama itu (*Pasal 131*).

G. MOGOK KERJA

a. Pengantar

Hak untuk melakukan mogok kerja adalah hak dasar bagi pekerja/buruh. Hal itu timbul akibat kegagalan melakukan perundingan, dan harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai (*Pasal 137*). Mogok kerja harus direncanakan dan dilaksanakan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja yang berlangsung dengan tidak melanggar hukum, pekerja/buruh yang diajak mogok kerja itu dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan

tersebut (*Pasal 138*).

Agar dapat melakukan mogok kerja serikat pekerja/serikat buruh yang bertanggung jawab dan/atau pekerja/buruh wajib memberitahukan secara tertulis sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (*Pasal 140*). Berdasarkan Pasal ini, pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat:

- a) Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b) Tempat mogok kerja;
- c) Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
- d) Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Dalam hal mogok kerja dilakukan tanpa pemberitahuan tertulis, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja itu berada di lokasi perusahaan (*Pasal 140*).

Setelah menerima pemberitahuan mogok kerja itu, instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah itu kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang (*Pasal 141 ayat (4)*). Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka mogokkerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali (*Pasal 141 ayat (5)*).

b. Siapa Yang Tidak Dapat Melakukan Mogok Kerja

Walaupun Undang-undang secara jelas mengatur hak untuk melakukan mogok kerja, terdapat beberapa pengecualian yang dapat yang dibenarkan undang-undang. Pasal 139 menentukan suatu situasi dimana mogok kerja tidak diijinkan, khususnya pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia. Hal ini termasuk: rumah

sakit, pemadam kebakaran, pengatur lalu lintas udara, penjaga pintu air, penjaga perlintasan rel kereta api, dan pengawas penyeberangan laut.

c. Hal-hal yang Dilarang Ketika Melakukan Aksi Mogok

i. Bagi pengusaha:

Pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. (*Pasal 144*).

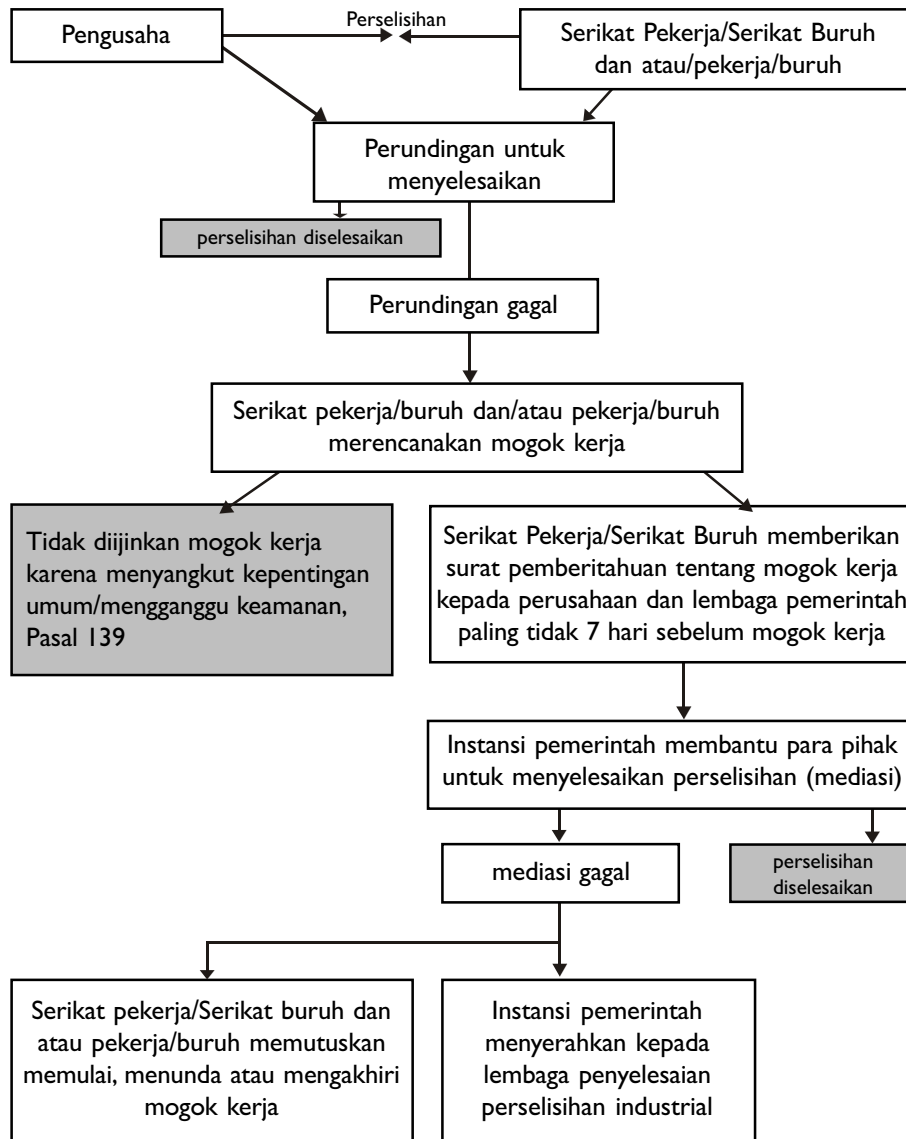
ii. Bagi Pihak Lain

Siapapun tidak diijinkan untuk menghalang-halangi pekerja/buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai. Juga tidak diijinkan 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 perundang-undangan yang berlaku. (*Pasal 143*).

d. Upah Ketika Melakukan Mogok Kerja

Pengusaha harus membayar upah pekerja/buruh ketika mereka melakukan mogok kerja dengan ketentuan bahwa mogok kerja dilakukan untuk tuntutan hak normatif, seperti pengusaha melanggar undang-undang dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (*Pasal 145*).

e. *Gambar Struktur Prosedur Melakukan Mogok Kerja*



H. Penutupan Perusahaan (*Lock-Out*)

a. *Pengantar*

Tindakan penutupan perusahaan (*lock-out*) adalah hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya suatu perundingan. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock-out*) sebagai tindakan balasan terhadap suatu pemogokan yang menuntut hak-hak normatif (*Pasal 146*). Sama dengan ketentuan mengenai *Hak untuk Mogok* bagi pekerja/buruh, ketentuan-ketentuan mengenai *Hak Melakukan Penutupan Perusahaan* bagi pengusaha dalam *Pasal 147* menetapkan beberapa persyaratan dan batasan tertentu.

Pada saat terjadinya pemogokan, instansi pemerintah yang bertanggung jawab akan membantu kedua pihak untuk menyelesaikan perselisihan itu, dan jika kedua pihak yang bersangkutan tidak mencapai kesepakatan, maka tindakan penutupan perusahaan dapat dilakukan (*Pasal 149*).

b. *Persyaratan-persyaratan untuk Melakukan Tindakan Penutupan Perusahaan*

Pengusaha hanya dapat melakukan tindakan penutupan perusahaan apabila ketentuan yang ditetapkan dalam *Pasal 148* telah terpenuhi. Berdasarkan *Pasal 148* pengusaha wajib membuat pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum waktu pelaksanaannya kepada:

- a) Pekerja/serikat pekerja;
- b) Instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat:

- a) Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulainya penutupan perusahaan (*lock-out*);
- b) Sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock-out*).

c. *Batasan-batasan atas hak melakukan penutupan perusahaan*

Walaupun hak perusahaan untuk melakukan tindakan penutupan dijamin dalam *Pasal 146*, masih terdapat beberapa batasan terhadap hak ini. Sama halnya dengan ketentuan mengenai hak mogok, tindakan

penutupan perusahaan dapat juga membahayakan keselamatan jiwa manusia dan kepentingan umum lainnya. Maka, tindakan penutupan perusahaan tidak diperbolehkan khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum serta tempat-tempat yang dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia.

Sektor perusahaan/pelayanan jasa berikut ini dikecualikan dari hak melakukan tindakan penutupan perusahaan (*Pasal 147*):

- a) Rumah sakit;
- b) Pelayanan jaringan air bersih;
- c) Pusat pengendali telekomunikasi;
- d) Pusat penyedia tenaga listrik;
- e) Pengolahan minyak dan gas;
- f) Jasa Kereta api.

I. Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengantar

Bab XII dari undang-undang ini mengatur tentang *Pemutusan Hubungan Kerja*. Undang-undang berupaya untuk mendorong pengusaha dan serikat pekerja/buruh untuk menghindari pemutusan hubungan kerja sejauh mungkin. Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan ketentuan bahwa pengusaha telah berupaya sejauh mungkin melakukan perundingan dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan bahwa mereka tidak dapat mencapai suatu kesepakatan (*Pasal 151*).

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tertentu, yang disebutkan dalam undang-undang ini untuk mencegah pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dan wajar.

b. Alasan-Alasan Yang Dilarang Dan Dijijinkan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

i. Oleh Perusahaan – Alasan-Alasan Yang Dilarang:

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan karena pekerja tidak masuk kerja atau dengan alasan

lain sebagaimana disebutkan dalam Pasal 153:

- a). Sakit yang tidak lebih dari 12 (dua belas) secara terus menerus;
- b). Kewajiban untuk memenuhi tugas negara;
- c). Melakukan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d). Pekerja menikah;
- e). Kehamilan, melahirkan, keguguran dan menyusui bagi pekerja perempuan;
- f). Ikatan darah/pernikahan dengan pegawai lainnya;
- g). Pekerja mendirikan, menjadi anggota atau melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja;
- h). Pengaduan pekerja kepada pihak yang berwajib atas tindak pidana kejahatan yang dilakukan oleh pengusaha;
- i). Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j). Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena kondisi kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud Pasal 153 ayat (1) diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

ii. Alasan-alasan yang Dibenarkan oleh Pengusaha

Dalam keadaan tertentu pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja, yang kemudian diakui dan dianggap sah oleh undang-undang. Agar dapat melindungi pekerja dari pemutusan hubungan yang tidak adil dan wajar oleh pengusaha undang-undang ketenagakerjaan dengan tegas mengatur keadaan-keadaan dan persyaratan-persyaratan dimana pemutusan hubungan kerja sah dan dapat dilakukan.

iii. Pekerja Melakukan Tindakan Tertentu:

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan besar 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 mengedarkan narkoba, psikotrika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d). melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e). menyerang, menganiaya, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f). membujuk teman sekerjanya atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undang;
 - g). dengan ceroboh atau dengan sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h). dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i). membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
 - j). melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;

Pemutusan hubungan kerja atas dasar tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pekerja berdasarkan Pasal 58 sebagaimana dimuat dalam daftar diatas dapat mengajukan banding kepada PPHI apabila pekerja bersangkutan tidak mengakui telah melakukan tindakan-tindakan yang dituduhkan kepadanya (Pasal 159).

Apabila seorang pekerja ditahan oleh petugas berwajib karena dugaan terlibat dalam suatu tindakan kejahatan yang tidak dilaporkan oleh perusahaan, perusahaan harus menyediakan bantuan keuangan kepada keluarga dan tanggungan pekerja tersebut yang jumlahnya tergantung pada jumlah tanggungan yang menjadi tanggung jawab pekerja yang ditahan. Bantuan perusahaan akan disediakan untuk jangka waktu tidak melebihi enam bulan setelah penahanan pekerja dimaksud. Jumlah bantuan yang ditentukan adalah:

- a). untuk 1 orang tanggungan: 25% dari upah,

- b). untuk 2 orang tanggungan: 35% dari upah,
- c). untuk 3 orang tanggungan: 45% dari upah,
- d). untuk 4 orang tanggungan atau lebih: 50% dari upah.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan seorang pekerja apabila pihak yang berwajib menahan pekerja tersebut lebih dari 6 bulan sejak pekerja bersangkutan tidak dapat masuk kerja. Apabila pekerja tersebut dinyatakan tidak bersalah dalam tindakan kejahatan itu, pengusaha diwajibkan untuk mempekerjakan pekerja tersebut. Terlepas dari lamanya proses pengadilan, hubungan kerja dapat diputuskan oleh pengusaha apabila pekerja yang bersangkutan dinyatakan bersalah oleh pengadilan bahwa pekerja tersebut telah melakukan tindakan kejahatan. Pemutusan hubungan kerja atas dasar ketidak mampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau hukuman karena terbukti telah melakukan tindakan kejahatan yang diputuskan oleh pengadilan kepada pekerja tersebut tidak perlu mendapat penetapan dari PPHI. Pengusaha diwajibkan untuk membayar uang jasa dan ganti rugi atas hak kepada pekerja yang telah diputuskan hubungannya itu (*Pasal 160*).

iv. Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dianggap sah apabila pekerja melanggar ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja individu, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama setelah peringatan-peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut telah diberikan yang berlaku untuk jangka waktu 6 enam bulan masing-masing peringatan. Untuk pemutusan hubungan kerja atas dasar ini, perusahaan diwajibkan untuk membayar uang jasa dan hak ganti rugi (*Pasal 161*).

Dalam hal seorang pekerja mengundurkan diri secara sukarela, dia hanya berhak atas penggantian hak. Untuk pekerja yang tidak mewakili secara langsung kepentingan perusahaan, dia juga berhak atas uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

v. *Alasan Lain Yang Sah untuk Pemutusan Hubungan Kerja*

- Pekerja itu tidak ingin meneruskan hubungan kerjanya karena adanya suatu perubahan dalam status perusahaan, bergabung, peleburan, atau penggantian kepemilikan perusahaan (*Pasal 163(1)*);
- Perusahaan harus ditutup akibat dari kerugian yang diderita oleh perusahaan selama dua tahun berturut-turut atau keadaan darurat atau *force majeure* (*Pasal 164(1)*);
- Perusahaan mengalami bangkrut (*Pasal 165*);
- Pekerja meninggal dunia (*Pasal 166*);
- Pekerja mencapai usia pensiun. Dalam hal perusahaan mengikuti program pensiun dan semua uang iuran dibayar oleh perusahaan, pekerja tidak mempunyai hak atas pembayaran pesangon dan pembayaran uang jasa, akan tetapi dia berhak memperoleh pembayaran uang penggantian hak (*Pasal 167(1)*). Apabila perusahaan tidak mengikuti salah satu program pensiun pekerja yang pensiun tersebut berhak mendapat dua kali pembayaran pesangon, pembayaran uang jasa, dan uang penggantian hak-hak yang belum diambil (*Pasal 167(5)*);
- Jika seorang pekerja telah mangkir dari pekerjaan selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa memberikan pemberitahuan dan bukti yang sah kepada perusahaan, dan perusahaan telah memanggil pekerja dua kali secara tertulis, perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja memperoleh pembayaran uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (*Pasal 168*).

vi. *Oleh Pekerja*

Berdasarkan Pasal 169, pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja yang ditujukan kepada Lembaga PPHI apabila perusahaan telah melakukan salah satu dari tindakan ini:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau melakukan ancaman terhadap pekerja;
- b. mengajak atau memerintahkan pekerja untuk melakukan

- tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat waktu selama waktu tiga bulan atau lebih secara berturut-turut;
 - d. tidak memenuhi kewajibannya yang sudah dijanjikan kepada pekerja;
 - e. tidak memberi perintah kepada pekerja untuk melaksanakan tugasnya yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja;
 - f. telah memberi perintah kerja kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang membahayakan, keselamatan, atau kesehatan dan kesusilaan dari pekerja yang bersangkutan dan pekerjaan tersebut tidak termasuk dalam perjanjian kerja.

Untuk jenis pemutusan hubungan kerja seperti ini, pekerja/buruh berhak memperoleh pembayaran dua kali uang pesangon, pembayaran uang jasa, dan pembayaran uang penggantian hak. Apabila Lembaga PPHI menyatakan bahwa perusahaan tidak melakukan tindakan yang dituduhkan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tersebut tanpa disertai penetapan dari Lembaga PPHI dan pekerja tersebut tidak berhak menerima pembayaran uang pesangon dan pembayaran uang jasa.

c. Pembayaran Uang Pesangon, Kompensasi dan Bantuan Keuangan Lainnya

Pasal 156 Undang-undang ini memberi petunjuk atas tunjangan yang diperoleh para pekerja dari perusahaan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Pembayaran-pembayaran ini dapat dibagi kedalam empat kelompok:

- i. Uang Pesangon;
- ii. Penghargaan Masa Kerja;
- iii. Penggantian Hak;
- iv. Tunjangan yang lain.

Besarnya jumlah tunjangan (manfaat) keuangan adalah sebagai berikut:

Pembayaran Uang Pesangon

Masa Kerja	Pembayaran Uang Pesangon (minimum)
Kurang dari 1 tahun	Satu bulan upah
Lebih dari 1 th dan kurang dari 2 th	Dua bulan upah
Lebih dari 2 th dan kurang dari 3 thn	Tiga bulan upah
Lebih dari 3 th dan kurang dari 4 th	Empat bulan upah
Lebih dari 4 th dan kurang dari 5 th	Lima bulan upah
Lebih dari 5 th dan kurang dari 6 th	Enam bulan upah
Lebih dari 6 th dan kurang dari 7 th	Tujuh bulan upah
Lebih dari 7 th dan kurang dari 8 th	Delapan bulan upah
Lebih dari 8 tahun	Sembilan bulan upah

Pembayaran Uang Jasa

Masa Kerja	Pembayaran Uang Jasa (minimum)
Tiga th sampai enam th	Dua bulan upah
Enam th sampai sembilan th	Tiga bulan upah
Sembilan th sampai dua belas th	Empat bulan upah
Dua belas th sampai lima belas th	Lima bulan upah
Lima belas th sampai delapan belas th	Enam bulan upah
Delapan belas th s.d dua puluh satu th	Tujuh bulan upah
Dua puluh satu s.d dua puluh empat th	Delapan bulan upah
Dua puluh empat th atau lebih	Sepuluh bulan upah

Penggantian Hak:

- uang cuti tahunan yang belum dipergunakan;
- biaya perjalanan untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dari mana dia diterima menjadi pekerja;
- tunjangan perumahan dan kesehatan, ditentukan sejumlah 15% dari jumlah pesangon pembayaran dan/atau pembayaran uang jasa bagi mereka yang berhak memperolehnya;
- Tunjangan (manfaat) Lain;
- Tnjangan (manfaat) lain diatur dalam perjanjian kerja, peraturan kerja, atau perjanjian kerja bersama.

VII. Pengawasan Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal-pasal 176 dan 177, penegakan undang-undang ini akan dilaksanakan oleh pengawas tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pertimbangan yang independen. Pengawas tenaga kerja ditunjuk oleh menteri atau pejabat yang diangkat untuk menunjuk petugas dimaksud.

VIII. Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif

Bab XVI dari undang-undang ini menetapkan sanksi-sanksi pidana dan sanksi-sanksi administratif yang akan dijatuhkan apabila terdapat pelanggaran terhadap Pasal-pasal tertentu dari undang-undang ini. Dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya, yang telah digantikan oleh undang-undang ini, sanksi yang ditetapkan dalam –undang ini jauh lebih berat.

A. Ketentuan Pidana

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, berkaitan dengan *mempekerjakan pekerja anak-anak* dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 200,000,000 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500,000,000 (lima ratus juta rupiah) (*Pasal 183*).

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), tentang *kewajiban perusahaan untuk melakukan pembayaran uang pesangon sebanyak dua kali lipat, satu kali untuk penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi para pekerja yang pensiun apabila pekerja tersebut tidak mengikuti program pensiun yang disponsori oleh perusahaan*, dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100,000,000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500,000,000 (lima ratus juta rupiah) (*Pasal 184*).

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 tentang *larangan buruh anak*, Pasal 69 (2) tentang *persyaratan mempekerjakan buruh anak dalam pekerjaan ringan*, Pasal 80 tentang

memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk menunaikan ibadah yang diwajibkan agamanya, Pasal 82 tentang hak istirahat melahirkan, Pasal 90(1) tentang upah minimum, Pasal 143 tentang pencegahan hak mogok kerja, dan Pasal 160(4) dan (7) tentang mempekerjakan pekerja kembali yang dinyatakan tidak bersalah oleh pengadilan, dan tidak membayar uang penghargaan masa kerja, dan imbalan atas hak-hak kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat dikenakan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100,000,000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400,000,000 (empat ratus juta rupiah) (Pasal 185).

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93(2) tentang *pegecualian upah bagi para pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan*, Pasal 137 dan Pasal 138(1) tentang *mogok kerja* dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10,000,000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.400,000,000 (empat ratus juta rupiah) (Pasal 186).

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67(1) tentang *perlindungan kepada tenaga kerja penyandang cacat*, Pasal 71(2) tentang *persyaratan untuk mempekerjakan anak*, Pasal 76 tentang *pekerja perempuan*, Pasal 78(2) tentang *pembayaran upah kerja lembur*, Pasal 79(1) (2) tentang *waktu istirahat dan istirahat*, Pasal 85(3) tentang *pembayaran upah kerja lembur pada waktu hari libur resmi*, dan Pasal 144 tentang *larangan bagi perusahaan untuk mengganti pekerja dan memberikan sanksi kepada para pekerja yang ikut melakukan mogok kerja* dapat 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 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100,000,000 (seratus juta rupiah) (Pasal 187).

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63(1) tentang *kewajiban untuk membuat surat pengangkatan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan*, Pasal 78(1) tentang *persyaratan waktu kerja lembur*, Pasal 108(1) tentang *kewajiban membuat peraturan perusahaan*, Pasal 111(3) tentang *pembaharuan peraturan perusahaan*, dan Pasal 148 tentang *pemberitahuan tertulis mengenai penutupan perusahaan*, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp.5,000,000 – (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp.50,000,000 – (lima puluh juta rupiah) (Pasal 188).

B. Sanksi Administratif

Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menerapkan sanksi administratif dalam bentuk peringatan lisan atau peringatan tertulis, pembatasan atau pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan atau pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan ijin. Sanksi administratif dapat dikenakan kepada setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 tentang *kewajiban untuk memberlakukan sistim manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*, Pasal 106 tentang *kewajiban untuk membentuk lembaga kerja sama bipartit*, Pasal 126(3) tentang *pembagian naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja*, dan Pasal 160(1) (2) tentang *bantuan keuangan kepada pekerja yang sedang ditahan*, (Pasal 190).

IX. Ketentuan Peralihan

Bab XVII dari undang-undang ini menetapkan bahwa semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini.

