

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP KARYAWAN DI P.T. RIKIO INDONESIA
PURWODADI, PASURUAN

SKRIPSI



No. UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Mencapai
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Jember

Oleh :

Aset	Hadiah	Klass
	Pembelian	346.02
Terima	: Tgl. 07 JUL 2003	FIR
No. Induk :	SRS	p

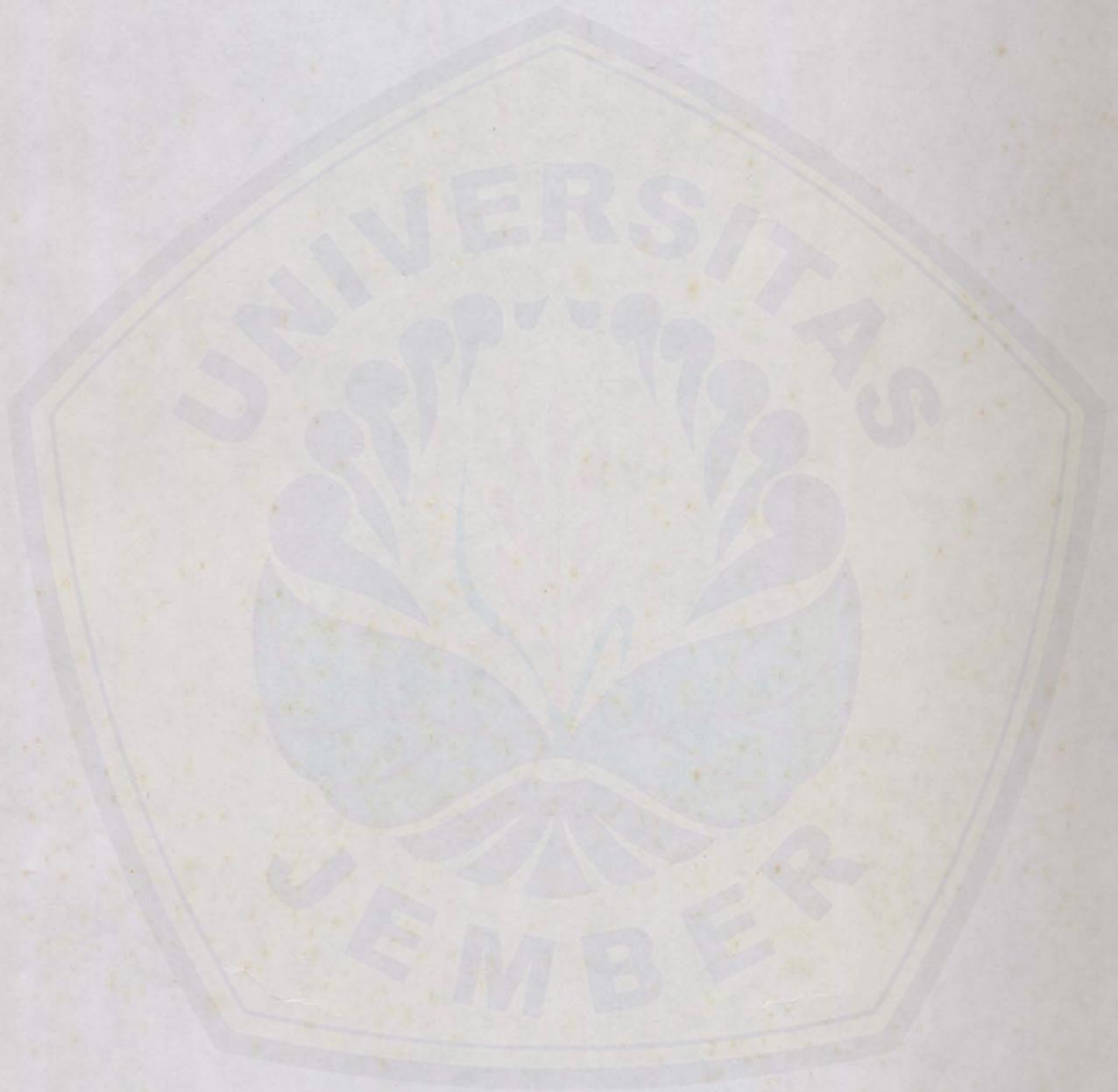
ILSA FIRDAUSIA
NIM : 990710101053

e.1

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2003

Digital Repository Universitas Jember

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP KARYAWAN DI P.T. RIKIO INDONESIA
PURWODADI, PASURUAN**



**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP KARYAWAN DI P.T. RIKIO INDONESIA
PURWODADI, PASURUAN**

Oleh :

ILSA FIRDAUSIA
NIM. 990710101053

Pembimbing :

H. ARIE SUDJATNO, S.H.
NIP. 130 368 777

Pembantu Pembimbing :

HIDAJATI, S.H.
NIP. 130 781 336

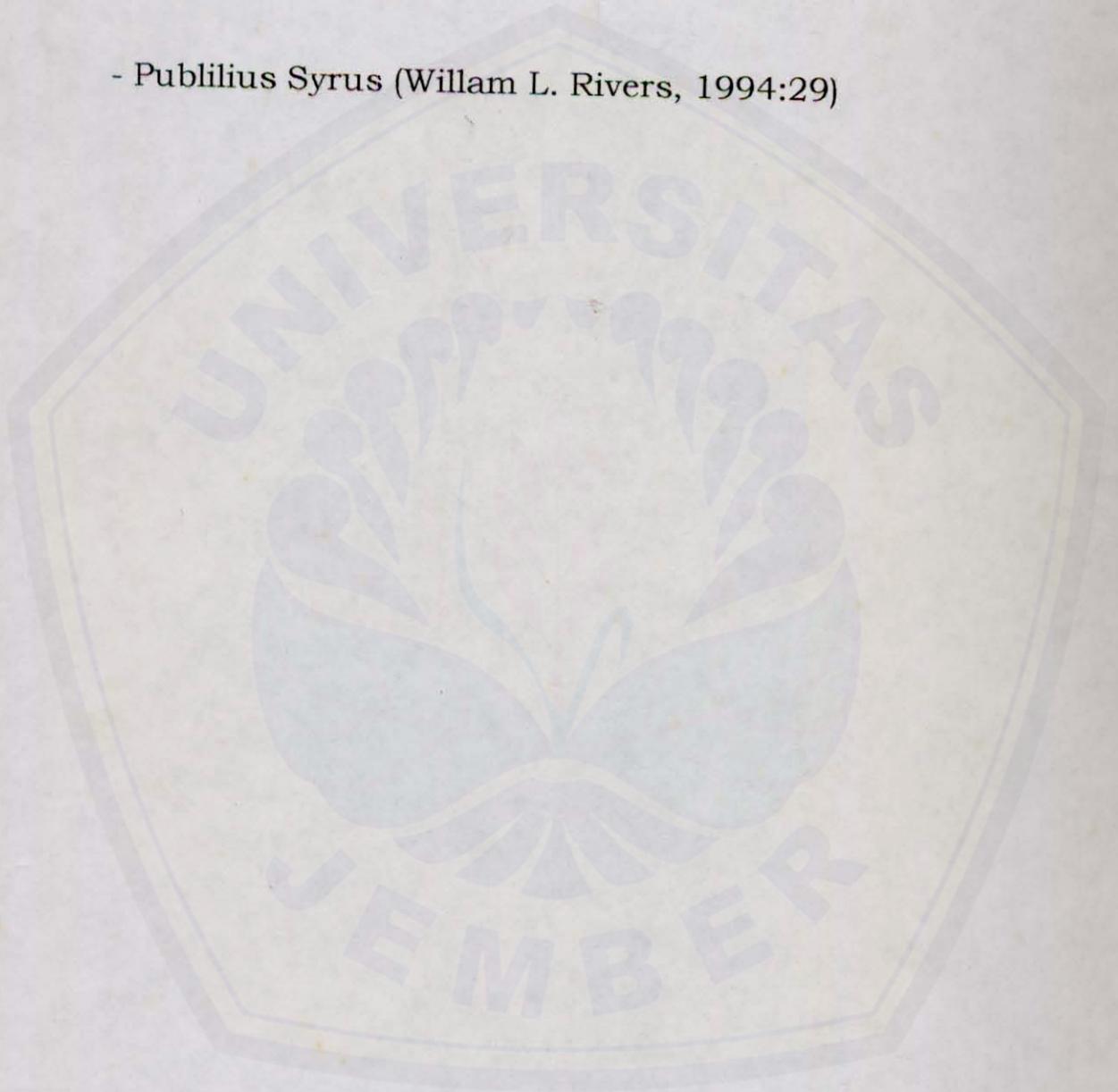
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2003

MOTTO

“ Jangan menggantungkan diri pada keberuntungan
melainkan pada tindakan “

- Publilius Syrus (Willam L. Rivers, 1994:29)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penyusun persembahkan kepada :

1. Ayahanda M. Sanief dan Ibunda Sri Rusliningsih;
2. Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Jember sebagai tempat menimba ilmu dan pengetahuan;
3. Bapak dan Ibu guruku yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan serta teladan;
4. Kakakku Agung Setia Abdi yang selalu siap membantuku selama ini.

PERSETUJUAN

Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji Pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 28

Bulan : Juni

Tahun : 2003

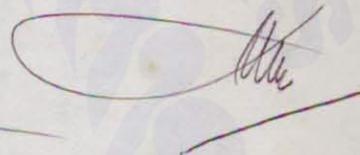
Diterima Oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum

Universitas Jember

Panitia Penguji :

Ketua,

Sekretaris,



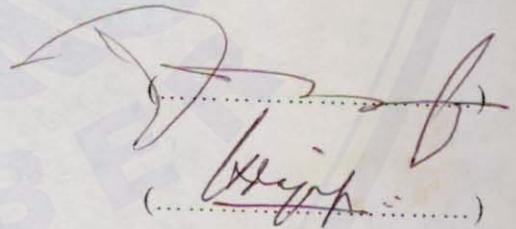
DR. H. IMAM CHUMAIDI, S.H., M.S.
NIP. 130 355 404

Hj. LILIEK ISTIQOMAH, S.H.
NIP. 131 276 661

Anggota Panitia Penguji :

1. H. ARIE SUDJATNO, S.H.

2. HIDAJATI, S.H.


(.....)

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

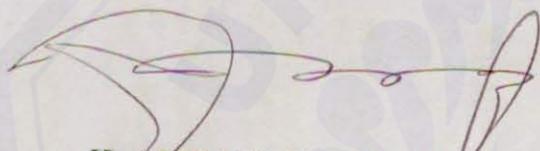
**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP KARYAWAN DI P.T. RIKIO INDONESIA
PURWODADI, PASURUAN**

Oleh :

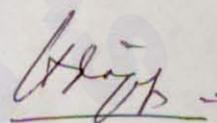
ILSA FIRDAUSIA
NIM. 990710101053

Pembimbing,

Pembantu Pembimbing,



H. ARIE SUDJATNO, S.H.
NIP. 130 368 777



HIDAJATI, S.H.
NIP. 130 781 336

Mengesahkan :

Departemen Pendidikan Nasional RI
Universitas Jember
Fakultas Jember
Dekan,



KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.
NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala petunjuk dan kekuatan-Nya yang telah dilimpahkan sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul : **“PELAKSANAAN PERJANJIAN DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KARYAWAN DI P.T. RIKIO INDONESIA PURWODADI, PASURUAN”**.

Maksud dan tujuan dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penyusunan Skripsi ini masih sangat sederhana, namun besar harapan penyusun untuk dapat diterima sebagai tanda terima kasih pada Almamater yang nantinya dapat dipakai sebagai bahan bacaan atau referensi bagi siapa saja yang menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember serta semoga dapat memberikan sumbangsih bagi pembangunan di bidang Ilmu Hukum.

Berkat bantuan dari berbagai pihak, akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini perkenankanlah penyusun menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak H. Arie Sudjatno, S.H. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan kesabaran hingga terselesaikannya Skripsi ini;
2. Ibu Hidajati, S.H. selaku Dosen Pembantu Pembimbing yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat hingga terselesaikannya Skripsi ini;
3. Bapak DR. H. Imam Chumaidi, S.H., M.S. selaku Ketua Panitia Penguji yang telah banyak memberikan saran dan koreksi demi kesempurnaan Skripsi ini;
4. Ibu Hj. Liliek Istiqomah, S.H. selaku Sekretaris Panitia Penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan demi kesempurnaan Skripsi ini;
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H.,S.U. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;

6. Bapak Samsudi, S.H. selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusun menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember dan semoga lekas lulus dari pendidikan S2 di Universitas Airlangga.
7. Bapak I Wayan Yasa, S.H. atas segala jasanya mengusahakan penyusun agar bisa segera ujian dan dapat mengikuti wisuda bulan Juli;
8. Bapak dan ibu Dosen yang telah membimbing penyusun selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Bapak Sabar yang mendukung penyusun agar terus maju;
10. Bapak Arif Yuniarto, S.H. selaku Senior Staff Personalia dan General Affair di P.T. Rikio Indonesia;
11. Seluruh Staf dan Karyawan P.T. Rikio Indonesia;
12. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember;
13. Teman-teman kost Cempaka Putih terutama Naning atas dukungan dan dorongannya selama ini;
14. Teman-temanku Winda dan Umi, serta Hendro, Uut, yang selalu membantuku dikala ada kesulitan serta teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu;
15. Teman-teman Perisai Diri terutama Aksin yang selalu membantuku dikala ada kesulitan dan juga Hanif, Ibnu, Yogo, serta teman-teman yang lain;
16. Orang-orang di Bambooleo yang selalu membantuku;
17. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan Skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya Skripsi ini.

Semoga semua bantuan beliau diatas mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Akhir kata, penyusun berharap skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penyusun secara pribadi maupun pembaca pada umumnya.

Jember, Juni 2003

Penyusun,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
RINGKASAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup	3
1.3 Rumusan Permasalahan	4
1.4 Tujuan Penulisan	4
1.4.1 Tujuan Umum	4
1.4.2 Tujuan Khusus	4
1.5 Metodologi Penulisan	5
1.5.1 Pendekatan Masalah	5
1.5.2 Sumber Data	5
1.5.2.1 Sumber Data Primer	5
1.5.2.2 Sumber Data Sekunder	5
1.5.3 Metode Pengumpulan Data	6
1.5.3.1 Studi Kepustakaan	6
1.5.3.2 Studi Lapangan	6
1.5.4 Analisis Data	6

BAB II	FAKTA, DASAR HUKUM, DAN LANDASAN TEORI	
2.1	Fakta	7
2.2	Dasar Hukum	8
2.3	Landasan Teori	9
2.3.1	Perjanjian Pada Umumnya	9
2.3.2	Perjanjian Kerja	14
2.3.3	Hubungan Kerja	21
2.3.4	Peraturan Perusahaan	23
2.3.5	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	24
2.3.6	Hubungan Perjanjian Dengan Perjanjian Perburuhan	27
BAB III	PEMBAHASAN	
3.1	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Di PT. Rikio Indonesia	28
3.2	Pelaksanaan Pemberian Jaminan Sosial Terhadap Pekerja Di PT. Rikio Indonesia	39
3.3	Upaya Penyelesaian Jika Terjadi Perselisihan Dalam Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan	44
BAB IV	PENUTUP	
4.1	Kesimpulan	48
4.2	Saran	49
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Permohonan Ijin Survey / Konsultasi dari Fakultas Hukum Universitas Jember;
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian dari P.T. Rikio Indonesia Purwodadi, Pasuruan;
- Lampiran 3 : Surat Perjanjian Kontrak Kerja P.T. Rikio Indonesia Purwodadi, Pasuruan;
- Lampiran 4 : Surat Peringatan Ke I (Pertama) kepada saudara Siti Ismawati;
- Lampiran 5 : Peraturan Perusahaan P.T. Rikio Indonesia Purwodadi, Pasuruan;
- Lampiran 6 : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Lampiran 7 : Daftar Pertanyaan Untuk Wawancara Dengan Pihak P.T. Rikio Indonesia Purwodadi, Pasuruan (Bapak Arif Yuniyanto, S.H.).

RINGKASAN

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. Dasar konstitusional yang mengatur tentang Ketenagakerjaan tersebut dicantumkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang pertama kali berlaku adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan yang kemudian dinyatakan tidak berlaku dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan yang telah disesuaikan dengan suatu falsafah Hubungan Industrial Pancasila.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang ketenagakerjaan tersebut kemudian dicabut bersamaan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga beberapa peraturan perundangan lain yang dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan hubungan kerja di P.T. Rikio Indonesia, berpedoman pada Peraturan Perusahaan yang telah dibuat oleh pengusaha. Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan yang timbul adalah tentang pelaksanaan perjanjian kerja di P.T. Rikio Indonesia pelaksanaan pemberian jaminan sosial serta upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha di P.T. Rikio Indonesia.

Metode penulisan dalam skripsi ini dilakukan melalui pendekatan masalah dengan menggunakan metode yuridis sosiologis. Sedangkan sumber data dan pengumpulan data yang penyusun gunakan adalah wawancara dan studi literatur. Dalam melakukan analisis data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang kemudian menarik kesimpulan dengan metode deduktif.

Uraian fakta, dasar hukum dan landasan teori juga telah dituangkan dalam tulisan ini sebagai bahan untuk membahas permasalahan, sehingga dapat diambil kesimpulan yang menerangkan bahwa Peraturan Perusahaan di P.T. Rikio Indonesia

merupakan dasar dalam melaksanakan hubungan kerja, pemberian jaminan sosial, penetapan upah dan hari kerja serta upaya penyelesaian jika terjadi keluh kesah dan atau perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha di P.T. Rikio Indonesia.

Sedangkan dalam pembahasan dapat diterangkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja di P.T. Rikio Indonesia menggunakan standar kontrak sehingga para calon karyawan tinggal menandatangani saja formulir yang telah disediakan oleh Perusahaan. Pada pemberian jaminan sosial tenaga kerja, P.T. Rikio Indonesia mewajibkan semua karyawan yang berusia dibawah 55 tahun mengikuti program JAMSOSTEK. Untuk upaya penyelesaian perselisihan yang terjadi di P.T. Rikio Indonesia telah diatur dalam Peraturan Perusahaan P.T. Rikio Indonesia.

Adapun saran-saran yang dapat penyusun berikan disini adalah agar suatu hubungan kerja yang lebih harmonis dapat tercipta hendaknya pihak pekerja dengan pengusaha/pihak perusahaan bersama-sama berusaha lebih mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah mereka sepakati bersama secara murni dan konsekuen.

I. PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Pembangunan yang sedang dilaksanakan bangsa Indonesia dewasa ini adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan ini terutama ditujukan kepada rakyat kecil yang merupakan golongan terbesar dari masyarakat Indonesia. Hakekat pembangunan untuk rakyat banyak inilah yang merupakan upaya untuk terpenuhinya kebutuhan material dan spiritual dari kebutuhan pokok manusia. Maka kebutuhan akan pekerjaan merupakan hal yang pokok, karena dengan bekerja orang akan dapat memenuhi segala kebutuhan tersebut. Berkenaan dengan ini khususnya kaum pekerja, tujuan pekerja melakukan pekerjaan untuk mendapatkan imbalan berupa uang sebagai upah yang cukup untuk membiayai kehidupan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun dalam kenyataannya masih banyak kaum pekerja yang hidupnya kekurangan karena mereka kurang mendapat perlindungan terhadap tindakan para pengusaha.

Demikian juga masalah pemberian jaminan terhadap hal-hal yang dapat mengakibatkan pekerja tidak dapat melaksanakan atau melanjutkan pekerjaannya yang berupa jaminan sosial yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan meninggal dunia kurang mendapatkan perhatian yang semestinya dari sebagian para pengusaha. Oleh karena itu perlindungan terhadap pekerja haruslah semakin dikembangkan untuk mencegah adanya perlakuan yang tidak adil dari para pengusaha. Bahkan pada sisi lain aspek perlindungan ini harus memberikan keseimbangan antara kepentingan pihak pengusaha dan kepentingan para pekerja pada pihak lain dalam sama-sama menunjang kelancaran mekanisme perekonomian negara.

Biasanya dalam setiap aktivitas perusahaan sering timbul berbagai masalah perburuhan. Masalah tersebut biasanya berkisar pada sistem pengupahan yang dirasa

kurang mencukupi kebutuhan hidup minimal, kurang lancarnya hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta adanya iklim usaha yang belum mengarah pada perluasan kesempatan kerja. Agar masalah tersebut diatas tidak timbul, maka biasanya antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha sebelum melakukan usaha produksi diadakan perjanjian kerja, dimana dalam perjanjian itu mengenai besarnya upah termasuk macamnya pekerjaan serta mungkin hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang dianggap perlu oleh para pihak, karena pada dasarnya perjanjian kerja bersifat terbuka. Dengan adanya perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja semakin jelas sehingga pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan tenang dan akan terhindar dari tindakan para pengusaha yang semata-mata mencari keuntungan yang besar tanpa memperhatikan nasib para pekerjanya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja senantiasa dipengaruhi oleh beberapa faktor yang selalu mengelilinginya yang antara lain adalah kondisi kerja, jam kerja, tempat kerja, peralatan kerja dan berat ringannya pekerjaan yang diberikan. Semua itu bila tidak diperhatikan akan dapat mengakibatkan adanya resiko kerja yang berupa kecelakaan kerja yang mengalami kerugian yang disebabkan oleh kondisi kerja perlu mendapatkan perhatian dari para pengusaha secara manusiawi.

Upaya perlindungan terhadap pekerja antara lain melalui perbaikan kondisi kerja, kesehatan, keselamatan kerja, perbaikan lingkungan kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang sesuai dengan kodrat dan martabatnya. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja diupayakan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja sehingga tercipta suasana yang aman, nyaman, produktif dan hubungan kerja yang serasi antara pekerja dengan pihak pengusaha. Maka melalui ketentuan-ketentuannya, pemerintah memberikan fasilitas-fasilitas lain kepada para pekerja dalam hal yang bersangkutan dengan kehidupannya yaitu berupa ketentuan-ketentuan bagi pengusaha untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. Pemberian jaminan sosial tersebut dimaksudkan untuk menjamin kepastian pendapatan dimana diberikan dalam hal pekerja kehilangan upahnya dengan alasan diluar kehendaknya.

Bertitik tolak pada uraian tersebut, maka masalah yang dibahas mendasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang sistem perjanjian kerja dan jaminan sosial yang dilaksanakan di PT. Rikio Indonesia.

Agar pengertian dari judul lebih jelas, maka perlu diadakan pembatasan pengertian dari judul tersebut.

1. Perjanjian Kerja : suatu perjanjian yang diadakan antara pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mempunyai hak untuk menerima upah, sebaliknya pihak pengusaha mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pekerja serta berkewajiban untuk membayar upah;
2. Jaminan Sosial : jaminan yang menjadi hak pekerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia, (Sendjun H. Manulang, 1990:131);
3. Karyawan : tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dan telah memenuhi persyaratan penerimaan tenaga kerja dan dalam status hubungan kerja dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menulis skripsi ini dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KARYAWAN DI PT. RIKIO INDONESIA PURWODADI, PASURUAN”**.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pembahasan skripsi ini pada masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja, pelaksanaan pemberian jaminan sosial dan upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha di PT. Rikio Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap karyawan PT. Rikio Indonesia sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Rikio Indonesia ?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian jaminan sosial terhadap pekerja di PT. Rikio Indonesia ?
3. Bagaimana upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha di PT. Rikio Indonesia ?

1.4 Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.4.1 Tujuan Umum

Merupakan tujuan yang bersifat akademis yaitu meliputi :

1. Merupakan tujuan yang bersifat akademis, yaitu guna memenuhi salah satu syarat akhir dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya hukum perjanjian

1.4.1 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang penulis maksudkan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Rikio Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian jaminan sosial terhadap pekerja di PT. Rikio Indonesia.

3. Untuk mengetahui bagaimana upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha.

1.5 Metodologi Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini digunakan metode-metode tertentu baik untuk mengumpulkan data, menganalisa maupun menarik kesimpulan. Metode-metode ini digunakan dengan maksud agar diperoleh data yang obyektif, sehingga hasil pembahasannya dapat memenuhi persyaratan dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai tulisan yang bersifat ilmiah, untuk itu penulis menggunakan metodologi sebagai berikut :

1.5.1 Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini akan menggunakan pendekatan masalah secara yuridis sosiologis yaitu didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dengan jalan pengamatan dan penelitian di lapangan untuk mendapatkan data murni dari berbagai pihak yang terkait yaitu P.T. Rikio Indonesia (Soemitro, 1990:34).

1.5.2 Sumber Data

Di dalam penulisan skripsi ini dipergunakan dua macam sumber yaitu :

1. Data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan sumbernya.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan yaitu dengan membaca dan mempelajari literatur dan peraturan perundang-undangan yang dapat menunjang dan mendukung pembahasan skripsi ini (Soemitro 1990 : 107).

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini menggunakan dua cara, yaitu :

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan ini digunakan untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat ataupun penemuan-penemuan yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Kepustakaan tersebut dapat berupa peraturan perundang-undangan, karya ilmiah para sarjana dan buku literatur yang berhubungan dengan perjanjian dan jaminan sosial.

2. Studi lapangan

Studi lapangan adalah pengumpulan data yang bersifat primer yang dilakukan dengan sistematis untuk memperoleh data yang valid secara langsung dan tatap muka untuk menanyakan atau mendapat informasi dari pihak yang terkait (Soemitro, 1990 : 98), dalam hal ini adalah PT. Rikio Indonesia yang diwakili oleh Bapak Arif Yuniyanto, S.H.

1.5.4 Analisa Data

Dari semua data yang terkumpul tersebut lalu dianalisa supaya dapat dipergunakan sebagai bahan bahasan yang memberi gambaran secara lengkap dan jelas mengenai apa yang menjadi permasalahan dan dibandingkan dengan berbagai teori dan praktek yang ada di lapangan. Dalam analisa data seperti ini maka dalam skripsi ini penyusun memakai metode deskriptif kualitatif, yaitu cara memperoleh gambaran singkat suatu permasalahan yang tidak didasarkan atas angka-angka bilangan statis melainkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Soemitro, 1990:98). Adapun untuk menarik kesimpulan, penyusun menggunakan metode penarikan kesimpulan secara deduktif yaitu suatu cara mengambil kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini menggunakan dua cara, yaitu :

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan ini digunakan untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat ataupun penemuan-penemuan yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Kepustakaan tersebut dapat berupa peraturan perundang-undangan, karya ilmiah para sarjana dan buku literatur yang berhubungan dengan perjanjian dan jaminan sosial.

2. Studi lapangan

Studi lapangan adalah pengumpulan data yang bersifat primer yang dilakukan dengan sistematis untuk memperoleh data yang valid secara langsung dan tatap muka untuk menanyakan atau mendapat informasi dari pihak yang terkait (Soemitro, 1990 : 98), dalam hal ini adalah PT. Rikio Indonesia yang diwakili oleh Bapak Arif Yuniyanto, S.H.

1.5.4 Analisa Data

Dari semua data yang terkumpul tersebut lalu dianalisa supaya dapat dipergunakan sebagai bahan bahasan yang memberi gambaran secara lengkap dan jelas mengenai apa yang menjadi permasalahan dan dibandingkan dengan berbagai teori dan praktek yang ada di lapangan. Dalam analisa data seperti ini maka dalam skripsi ini penyusun memakai metode deskriptif kualitatif, yaitu cara memperoleh gambaran singkat suatu permasalahan yang tidak didasarkan atas angka-angka bilangan statis melainkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Soemitro, 1990:98). Adapun untuk menarik kesimpulan, penyusun menggunakan metode penarikan kesimpulan secara deduktif yaitu suatu cara mengambil kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus.



II. FAKTA, DASAR HUKUM, DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

P.T Rikio Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing yang bergerak dalam bidang produksi sepatu keselamatan kerja (Safety Sneaker). P.T Rikio Indonesia merupakan anak cabang dari Ricio Co, Ltd yang berpusat di Tokyo, Jepang. Selain terdapat di Indonesia, anak cabang Ricio Co, Ltd juga terdapat di negara Korea Selatan, China dan Philipina. P.T Rikio Indonesia merupakan PMA yang seluruh investasinya dimiliki oleh Ricio Co, Ltd yang mulai beroperasi di Indonesia pada 1 Oktober 1999. Seluruh produksi dari P.T Rikio Indonesia adalah untuk pasaran ekspor ke Jepang.

Lokasi kantor dan pabrik P.T Rikio Indonesia adalah terletak di Jalan Raya Sentul Purwodadi, Pasuruan. Sumber tenaga kerja dari P.T Rikio Indonesia adalah sebagian besar berasal dari ketiga desa yang mengelilinginya yaitu Desa Sentul, Desa Parerejo dan Desa Purwodadi. Pertama kali berdiri P.T Rikio Indonesia mempunyai jumlah karyawan sebanyak 80 orang namun sekarang sudah mencapai 512 orang. Pelaksanaan proses operasional perusahaan di P.T Rikio Indonesia adalah menggunakan instrumen peraturan perusahaan P.T Rikio Indonesia. Sebagai pedoman pelaksanaan pengaturan perusahaan, Peraturan Perusahaan P.T Rikio Indonesia ini telah disahkan oleh instansi yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan.

Pada tanggal 31 Maret 2003, pihak P.T. Rikio Indonesia yang diwakili oleh Arif Yudianto, S.H. mengadakan perjanjian kerja dengan Gunawan Agung W. dengan masa kontrak selama 3 (tiga) bulan dimana dalam masa tersebut apabila pihak kedua (Gunawan Agung W) dipandang tidak mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah disepakati maka pihak pertama (P.T. Rikio Indonesia) berhak untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini termuat dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja yang sudah tersedia dalam bentuk baku sehingga penerima kerja apabila setuju dengan isi kontrak kerja dapat langsung menandatangani kontrak tersebut.

Mengenai jaminan sosial, P.T Rikio Indonesia telah memberikan jaminan sosial sesuai dengan Undang-Undang yang telah dicantumkan pada peraturan perusahaan. Pada P.T. Rikio Indonesia jaminan sosial diberikan kepada karyawan yang berumur dibawah 55 tahun yang wajib diikutsertakan dalam program JAMSOSTEK.

Pada tanggal 15 Agustus 2002 terjadi perselisihan antara karyawan P.T. Rikio Indonesia dengan pihak pengusaha. Perselisihan itu timbul karena karyawan tersebut menggunakan surat keterangan palsu (surat dokter) tanggal 13 Agustus-14 Agustus 2002 yang mana sebenarnya karyawan yang bernama Siti Ismawati tersebut tidak datang berobat kedokter.

2.2 Dasar Hukum

Adapun dasar hukum yang dipakai sebagai pijakan dalam penulisan skripsi ini yang berkaitan erat dengan masalah perjanjian kerja dan jaminan sosial adalah :

1. Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat (2) :

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, antara lain :

a. Pasal 1313

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

b. Pasal 1320

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

c. Pasal 1330

Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

1. orang-orang yang belum dewasa;
2. mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;

3. orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

d. Pasal 1601 a

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Pasal 1 angka 1

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

b. Pasal 3 ayat (2)

Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan social tenaga kerja.

c. Pasal 6 ayat (1)

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang ini meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Perjanjian Pada Umumnya

A. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengandung pengertian : “ Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Beberapa pakar hukum memberikan pengertian tentang perjanjian, yaitu :

1. Subekti (1979:1) menyatakan : “perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.
2. Sri Soedewi Masychoen Sofyan (1982:8) menyatakan : “ perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seseorang mengikatkan dirinya terhadap seseorang atau lebih”.
3. Abdul Kadir Muhammad (1992:8) menyatakan : “ perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melakukan hal dalam lapangan kekayaan”.

Berdasarkan pengertian perjanjian diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang, karena didalamnya ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan didalam perjanjian kerja.

Menurut Abdul Kadir Muhammad (dalam Djumadi, 1992:10) dalam bukunya yang berjudul Hukum Perikatan, antara lain disebutkan bahwa didalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

- a. Adanya pihak-pihak
Pihak-pihak yang ada disini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subjek perjanjian tersebut. Subjek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal ini para pihak yang terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.
- b. Adanya persetujuan antara para pihak
Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberi kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar-menawar diantara keduanya, hal ini biasa disebut dengan azas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan dan tipuan.

- c. Ada tujuan yang akan dicapai
Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai, baik yang dilakukan sendiri maupun pihak lain yang dalam hal ini mereka selaku subjek dalam perjanjian tersebut.
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan
Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu sama lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak yang lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitupun sebaliknya.
- e. Ada bentuk tertentu
Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan atau tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta, maka akta tersebut bias dibuat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak dihadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.
- f. Ada syarat-syarat tertentu
Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

B. Syarat Sahnya Perjanjian

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian yang telah ditentukan di dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa :

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Dalam mengetengahkan keempat syarat yang diperlukan di dalam perjanjian tersebut agar lebih jelas maksud dan tujuannya, maka dalam kesempatan ini akan diuraikan masing-masing syarat tentang syarat sah suatu perjanjian, dapat diuraikan sebagai berikut :

a. sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju, seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan, kekeliruan dan penipuan. Karena itu manakala hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

b. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya, setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya, adalah cakap menurut hukum. Dalam pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa :

Tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian :

1. orang-orang yang belum dewasa;
2. mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;
3. orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, maka mereka yang termasuk dalam kriteria tersebut diatas tidak bisa membuat suatu perjanjian, dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk dalam ketiga kriteria tersebut, maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu adalah yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya, tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tentu asalkan jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

d. suatu sebab yang halal

Menurut Undang-Undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Syarat-syarat perjanjian, dapat dibedakan menjadi dua macam syarat, yaitu:

1. Syarat Subyektif

Maksudnya karena menyangkut mengenai suatu subjek yang dipersyaratkan. Di dalam hal ini termasuk syarat-syarat dalam huruf a dan huruf b, yaitu tentang syarat-syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Apabila yang tidak terpenuhi adalah syarat-syarat subyektif, maka salah satu pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hak untuk memohon kepada hakim untuk membatalkan perjanjian tersebut.

2. Syarat Obyektif

Maksudnya adalah objek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat c dan d, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Apabila yang tidak terpenuhi dalam suatu perjanjian adalah syarat obyektif, maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum, karenanya tujuan para pihak untuk membuat suatu perjanjian menjadi batal. Hal ini karena objek yang diperjanjikan batal, maka perjanjian tersebut secara otomatis batal demi hukum.

C. Azas-azas Perjanjian

Dalam hukum perjanjian dapat dijumpai beberapa azas penting yang perlu diketahui. Azas-azas tersebut adalah seperti diuraikan dibawah ini, yaitu :

a. azas kebebasan berkontrak atau *open system*

Sistem terbuka yang mengandung suatu azas kebebasan berkontrak membuat perjanjian, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata lazimnya disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) yang berbunyi : “ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Berdasarkan dari perkataan “semua”, maka pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja dan perjanjian itu akan mengikat

mereka yang membuatnya seperti suatu undang-undang. Dengan perkataan lain, dalam soal perjanjian, kita diperbolehkan membuat undang-undang bagi diri kita sendiri.

b. azas konsensual atau azas kekuasaan bersepakat

Menurut azas konsensualitas, suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi objek perjanjian. Sepakat adalah persesuaian paham dan kehendak antara dua pihak tersebut. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, adalah juga yang dikehendaki oleh pihak yang lain. Sepakat yang diperlukan untuk melahirkan suatu perjanjian dianggap telah tercapai, apabila pernyataan yang dikeluarkan oleh suatu pihak diterima oleh pihak lain.

c. azas itikad baik

Setiap orang yang membuat suatu perjanjian haruslah dibuat dengan itikad baik. Azas itikad baik ini dapat dibedakan antara itikad baik subjektif dan itikad baik objektif. Itikad baik subjektif diartikan sebagai kejujuran seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum, apa yang terletak pada sikap batin seseorang dalam waktu diadakan perjanjian tersebut. Itikad baik objektif yaitu pelaksanaan perjanjian harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa yang dirasakan sesuai dengan yang patut di masyarakat.

d. azas kelengkapan atau *optimal system*

Maksud dari azas ini apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menyingkirkan pasal-pasal yang ada dalam undang-undang. Apabila tidak secara tegas ditentukan dalam suatu perjanjian, maka ketentuan dalam undang-undanglah yang dinyatakan berlaku (Djumadi, 1991:16).

2.3.2 Perjanjian Kerja

a. Subjek Hukum di dalam Perjanjian Kerja

Dalam dunia hukum, perkataan orang (*persoon*) berarti pembawa hak, yaitu sesuatu yang mempunyai hak dan kewajiban dan disebut subjek hukum (C.S.T. Kansil, 1989:117).

Subjek hukum terdiri dari :

1. manusia
2. badan hukum

Subjek hukum yang terdapat di dalam perjanjian kerja adalah :

1. buruh
2. majikan

Dalam perjanjian kerja mempunyai konsekuensi bahwa orang yang berada di bawah pimpinan orang lain atau bekerja pada majikan dengan menerima upah disebut buruh, sedangkan orang yang memimpin atau mempekerjakan buruh dengan memberi upah disebut majikan.

Pengertian buruh maupun majikan disini masih dalam pengertian pada umumnya, maksudnya setiap orang yang mengadakan perjanjian kerja maka orang yang di bawah pimpinan orang lain disebut sebagai buruh, sedangkan orang yang memimpin disebut majikan. Sebagai contoh : pembantu rumah tangga yang bekerja pada keluarga Pak Narto. Orang akan menyebut pembantu rumah tangga tersebut sebagai buruh, sedangkan Pak Narto akan disebut sebagai majikannya. Mengapa demikian? Pembantu rumah tangga yang bekerja pada keluarga Pak Narto sebelumnya juga mengadakan perjanjian kerja lebih dahulu.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dibedakan pengertian buruh dan majikan menurut pengertian pada umumnya dengan pengertian buruh dan majikan menurut Hukum Perburuhan di Indonesia. Untuk dapat disebut sebagai buruh dan majikan menurut Hukum Perburuhan Di Indonesia (Budiono, 1999), maka harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. harus ada perjanjian kerja
- b. harus ada hubungan yang *Zakelijk*

Hal ini bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Syarat yang penting adalah syarat harus ada suatu hubungan yang *zakelijk*. Maksud dari hubungan kerja yang *zakelijk* adalah bahwa hubungan antara majikan dan buruh adalah hubungan yang formil.

c. buruh harus bekerja pada perusahaan

Salah satu subjek hukum dalam perjanjian kerja adalah buruh. Perkataan buruh memiliki beberapa macam istilah. Hal ini dapat dilihat dari :

1. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi : "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan kerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."
2. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi : "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."
3. Karyawan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dan telah memenuhi persyaratan penerimaan tenaga kerja dan dalam status hubungan kerja dengan perusahaan.

Dengan demikian istilah tenaga kerja meliputi buruh, pekerja, karyawan yang pada intinya mereka bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

d. Majikan adalah orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan atau usaha. Hal ini dapat dilihat :

1. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi : "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."
2. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan 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.

Berdasarkan uraian tersebut, maka majikan dan pengusaha pada intinya sama yaitu orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah.

Adapun yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara.

Perkecualian bagi seorang buruh yang tidak bisa disebut sebagai buruh yaitu apabila :

1. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan secara tidak teratur dan secara organisatoris tidak mempunyai fungsi pokok pada perusahaan. Tenaga ini disebut tenaga kerja non-organik. Misalnya : Dokter Perusahaan, Konsultan Perusahaan.
2. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang tidak berkesinambungan, baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaannya. Tenaga ini disebut tenaga kerja insidental, seperti tenaga kerja bongkar muat. (Djumialdji, 1997:21-23).

b. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Bahasa Belanda, perjanjian kerja disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dengan beberapa pengertian. Pengertian yang pertama yang disebutkan dalam pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa : “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selain itu perjanjian kerja juga disebutkan dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

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

Selain itu pengertian perjanjian kerja juga diketengahkan beberapa pakar hukum yaitu :

1. Soepomo (1990:1) menyatakan bahwa :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

2. Subekti (dalam Djumadi, 1992:24) menyatakan bahwa :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang diperantas (dalam Bahasa Belanda *diersverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

3. Soedjono (1991:9) menyatakan bahwa :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan suatu upah.

4. Ridwan Halim, dkk (dalam Djumadi, 1992:26) menyatakan bahwa :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Setelah diketengahkan beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada pasal 1601 a Kitab Undang-Undang hukum Perdata tersebut, ada dikemukakan perkataan "di bawah perintah", maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan "di bawah ini" mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur wenang perintah. Dengan adanya unsur wenang perintah berarti antar kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut sub ordinasi. Jadi disini pihak yang kedudukannya diatas yaitu yang

yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah. (Djumaldji, 1997:18). Dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah majikan.

Ketentuan tersebut diatas menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu si buruh atau pekerja, adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah, jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak majikan. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan sama atau seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang telah diuraikan sebelumnya yaitu seperti yang ditentukan pada pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, jelas bahwa kedudukan para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Untuk mengatasi dan menjembatani kesenjangan itu perlu adanya perlindungan dari pihak ketiga atau pihak lain.

Sri Soedewi Masychoen Sofwan (1982:52) menyatakan bahwa :

Jika dilihat dari objeknya maka perjanjian itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Namun perbedaan antara satu dengan yang lainnya, bahwa pada perjanjian kerja ada terdapat gabungan kedinasan atau kekuasaan antara buruh dan majikan. Sedangkan dalam perjanjian pemborongan tidak ada hubungan semacam itu, melainkan melaksanakan pekerjaan yang tugasnya mandiri.

c. Unsur-unsur di dalam Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang hukum Perdata tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Dalam pembuatan perjanjian kerja selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi. Suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur (Djumadi, 1991:28) yang terdiri dari :

a. adanya unsur *work* atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada dasarnya wajib melaksanakan sendiri. Apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu untuk dilakukan sendiri atau menyuruh orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Bahkan pada pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa : “ Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.” Hal ini sering disebut dengan azas *no work no pay* artinya upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.

Namun di dalam pelaksanaannya, ternyata ketentuan itu bisa dikesampingkan, yaitu apabila pekerjaan tersebut bisa diwakilkan atau digantikan oleh orang lain, sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapat persetujuan terlebih dahulu dari pihak lain, yaitu si majikan.

b. adanya unsur *service* atau pelayanan

Di dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan atau pemberi kerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

Di samping itu di dalam melaksanakan pekerjaan itu harus bermanfaat bagi pemberi kerja. Dengan demikian bisa diambil suatu kesimpulan bahwa prinsip dalam unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, sesuai dengan apa yang termuat dalam isi perjanjian kerja.

c. adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Di dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja ataupun peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat, dan ketertiban umum.

d. adanya unsur *pay* atau upah

Seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah, maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur *pay* tidak terpenuhi. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan walaupun ketiga unsur telah terpenuhi, akan tetapi karena unsur keempat tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan perjanjian kerja.

Pekerja yang diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk perjanjian itu.

2.3.3 Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. (Sendjun H. Manulang, 1990:63). Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah."

Menurut Soepomo (dalam Sendjun H. Manulang, 1990:63) dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Hubungan kerja disebut juga hubungan industrial atau hubungan perburuhan.”

Ada tiga unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. adanya pekerjaan yang dilakukan;
2. adanya perintah (bekerja atas perintah pengusaha);
3. adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.

Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja.

Menurut Payaman H. Simanjuntak (1988:83) :

“Hubungan industrial mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja sehubungan dengan proses produksi di perusahaan. Penerapan hubungan industrial merupakan perwujudan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan”

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai :

1. pembuatan perjanjian kerja yaitu merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
2. kewajiban buruh yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut;
3. kewajiban majikan atau pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah;
4. berakhirnya hubungan kerja;
5. cara penyelesaian, perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

2.3.4 Peraturan Perusahaan

Dalam suatu perusahaan akan terlihat adanya para pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja. Namun diantara kedua belah pihak tersebut, pengusaha mempunyai kedudukan yang lebih tinggi karena mempunyai hak untuk membuat peraturan di perusahaannya. Peraturan ini sering disebut dengan peraturan perusahaan atau peraturan majikan.

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (Sendjun H. Manulang, 1990:70).

Peraturan perusahaan itu dibuat secara sepihak oleh majikan atau pengusaha sehingga pengusaha dapat memasukkan apa saja yang diinginkan. Dia dapat mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal mungkin dengan hak yang seminimal mungkin dan mencantumkan kewajibannya seminimal mungkin dengan hak yang semaksimal mungkin. Asal dalam pada itu majikan tidak melanggar undang-undang ketertiban umum, melanggar tata susila, melanggar ketentuan perundang-undangan yang sifatnya memaksa atau aturan yang tidak boleh dikesampingkan dengan peraturan majikan dan asal peraturan perusahaan itu memenuhi syarat-syarat yang harus dipenuhinya, yaitu :

1. disetujui secara tertulis oleh buruh;
2. selebar lengkap peraturan majikan itu dengan cuma-cuma oleh atau atas nama majikan telah diberikan kepada pekerja;
3. bahwa oleh atau atas nama majikan telah diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja atau selebar lengkap peraturan majikan tersebut yang ditandatangani oleh majikan tersedia dibaca oleh umum;
4. satu lembar lengkap peraturan perusahaan ini ditempelkan dan tetap berada di tempat yang mudah dapat didatangi pekerja, sedapatnya dalam ruang kerja sehingga dapat dibaca dengan terang (Imam Soepomo, 1992:55).

Menurut pasal 108 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

- (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.

Tujuan dari keharusan pekerjaan pembuatan peraturan perusahaan adalah :

1. untuk mengusahakan perbaikan syarat kerja;
2. untuk mempermudah dan mendorong pembuatan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) (Sendjun H. Manulang, 1990:21).

Dalam pembuatan peraturan perusahaan harus didahului konsultasi dengan pekerja dan pegawai Direktorat Jenderal Departemen Tenaga Kerja. Pembuatan dan perubahan peraturan yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan harus disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja. Pengusaha wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan kepada pekerja-pekerjanya dihadapan pegawai Direktorat Jenderal Departemen Tenaga Kerja. Peraturan ini mulai berlaku setelah disahkan untuk paling lama 2 (dua) tahun (Imam Soepomo, 1992:55).

2.3.5 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja dan pengusaha terhadap perlindungan risiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis

Imam Soepomo menyatakan bahwa jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya

Menurut pasal 1 butir ke-1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa pengertian jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai

pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal dunia.

Memperbaiki dan meningkatkan jaminan sosial merupakan bagian terpenting dari usaha pemerintah dan masyarakat disamping pengupahan yang cukup serta syarat kerja yang manusiawi, karena usaha untuk memperoleh jaminan sosial sering tidak dapat dilepaskan dari usaha perbaikan upah (Sendjun H. Manulang, 1990:131).

Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebenarnya juga diatur tentang perlindungan terhadap pekerja seperti pada pasal 1602 w :

“Jika kewajiban-kewajiban itu tidak dipenuhi, si majikan diwajibkan mengganti kerugian yang karenanya menimpa si buruh dalam menjalankan pekerjaannya, kecuali apabila ia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu disebabkan karena keadaan yang memaksa atau bahwa kerugian itu sebagian besar ada juga disebabkan oleh kesalahan dari si buruh sendiri”.

Bila dilihat maksud pasal 1602 w KUHPerdata, maka pasal tersebut kurang memberikan perlindungan terhadap pekerja. Tetapi setelah berlakunya ketentuan-ketentuan tentang jaminan sosial terhadap pekerja maka bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan ganti rugi walaupun kecelakaan itu disebabkan oleh kesalahannya sendiri. Hal ini bisa dilihat pada pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menentukan bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.

Ruang lingkup program jaminan sosial menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan biasa. Kemudian dalam pasal 9 menentukan bahwa pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja yang meliputi :

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan atau pengobatan dan perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang, yang meliputi :
 - 1) santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - 2) santunan cacat sebagian untuk selamanya;
 - 3) santunan cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental;
 - 4) santunan kematian.

2. Jaminan Hari Tua

Jaminan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi pekerja setelah purna kerja sehingga dapat menjadi bekal dalam hidupnya. Menurut pasal 14 bahwa jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala, atau sebagian kepada pekerja karena :

- 1) telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun;
- 2) cacat total tetapi setelah ditetapkan oleh dokter.

3. Jaminan Kematian

Meninggalnya pekerja merupakan keadaan yang memberatkan sosial ekonomi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu perlu diberikan hak atas jaminan kepada ahli warisnya. Menurut pasal 12 ayat (1) dan ayat (2), menyatakan :

(1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian.

(2) Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

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

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pekerja, suami atau istri dan anaknya yang menderita sakit bukan sebagai akibat kecelakaan kerja berhak mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Menurut pasal 16 ayat (2), menyatakan :

“Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

- a. rawat jalan tingkat pertama;
- b. rawat jalan tingkat lanjutan;
- c. rawat inap;
- d. pemeriksaan kesehatan dalam pertolongan persalinan;
- e. penunjang diagnostik;
- f. pelayanan khusus;
- g. pelayanan gawat darurat.”

2.3.6 Hubungan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan

Perjanjian perburuhan ialah peraturan induk bagi perjanjian kerja, antara seorang anggota buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota perkumpulan pihak lain. Dengan demikian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan terdapat hubungan yang erat. Hubungan yang dimaksud disini adalah perjanjian perburuhan merupakan induk daripada perjanjian kerja, artinya pembuatan perjanjian kerja harus berpedoman pada perjanjian perburuhan, apabila perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian perburuhan maka ketentuan perjanjian perburuhanlah yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapatlah diambil kesimpulan bahwa :

1. perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama adalah sebagai peraturan induk dari perjanjian kerja;
2. perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan atas keberadaan perjanjian perburuhan;
3. ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan, secara otomatis beralih ke dalam perjanjian kerja;
4. perjanjian perburuhan merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik;
5. perjanjian perburuhan merupakan hubungan industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila.



III. PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Perjanjian Kerja di P.T. Rikio Indonesia

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

Di dalam pengertian perjanjian kerja antara para pihak yang mengadakan perjanjian, yaitu buruh dan majikan tidak dalam kedudukan yang seimbang atau sama karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain yaitu majikan.

Untuk penyelenggaraan perjanjian kerja, seperti halnya dengan semua macam perjanjian lain dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai macamnya, isinya dan kadang-kadang mengenai bentuk tertentu. (Soepomo, 1990:51). Seperti halnya yang termuat dalam surat perjanjian kontrak kerja yang diadakan oleh P.T. Rikio Indonesia yang diwakili oleh Arif Yuniarto selaku Senior Staff dan General Affair pada tanggal 31 Maret 2003 dengan Gunawan Agung W. surat perjanjian kontrak kerja tersebut berpedoman pada peraturan perusahaan P.T. Rikio Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis dapat melihat ada 4 (empat) macam pelaksanaan perjanjian kerja pada P.T. Rikio Indonesia, yaitu :

1. Pelaksanaan perjanjian kerja dilihat dari bentuk perjanjian kerja

Perjanjian kerja harus berdasarkan pernyataan kemauan yang sepakat yang dikenal dengan azas konsensual, yaitu perjanjian yang dianggap syah apabila telah terjadi kata sepakat diantara kedua belah pihak. Setelah terdapat persetujuan macam pekerjaan, besarnya upah dan sebagainya, pada dasarnya dengan keterangan buruh pada majikan : "Saya sanggup bekerja" dan jawaban majikan : "Baik", terjadilah perjanjian kerja dengan syah. Karena pernyataan itu, kedua belah pihak telah terikat, walaupun tanpa harus dituangkan dalam bentuk tertentu.

Namun dalam prakteknya bentuk perjanjian kerja yang dilaksanakan di P.T. Rikio Indonesia dibuat secara tertulis yang segala biaya akta dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan perusahaan. Hal ini dapat dilihat bahwa setiap karyawan/tenaga kerja yang diterima wajib mengadakan perjanjian kerja dimana formulir perjanjiannya sudah disediakan oleh pihak perusahaan dengan format yang sudah ditentukan. Pernyataan ini sesuai dengan ketentuan pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Setiap terjadi perjanjian kerja, maka pihak karyawan/tenaga kerja yang menyetujui isi perjanjian hanya tinggal menandatangani saja. Jika karyawan/tenaga kerja yang tidak menyetujui isi perjanjian kerja tersebut, maka ia gagal menjadi karyawan/tenaga kerja. Perjanjian kerja tersebut akan menimbulkan akibat yaitu pihak karyawan wajib mentaati segala aturan tentang hal melakukan pekerjaan. Pernyataan tersebut jika dihubungkan dan dianalisa berdasarkan ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. kesepakatan kedua belah pihak

Di dalam perjanjian kerja terdapat ketentuan dan syarat-syarat yang merupakan pokok perjanjian yang harus disepakati oleh pihak pekerja. Apabila pekerja telah menandatangani perjanjian kerja maka pekerja dikatakan sepakat atas apa yang tercantum dan termaksud di dalam perjanjian kerja. Pemberian kata sepakat oleh pekerja harus terlepas dari unsur paksaan, kekhilafan dan penipuan. Hal ini dimaksudkan agar pekerja dalam memberikan persetujuan benar-benar karena mereka mengerti dan memahami akan segala akibat dan keuntungan-keuntungan yang akan diterimanya. Karyawan yang tidak sepakat atas apa yang tertera di dalam perjanjian kerja, maka ia gagal menjadi karyawan.

2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Syarat percakapan melakukan hubungan dapat ditinjau dari pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu : Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

- a. orang-orang yang belum dewasa;
- b. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- c. orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Persyaratan percakapan bertindak memang perlu, karena orang yang membuat suatu perjanjian akan terikat oleh perjanjian tersebut sehingga harus mempunyai kemampuan yang cukup untuk menyadari secara benar-benar tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggung jawab dalam hal ini adalah setiap pekerja yang melakukan pekerjaan wajib mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.

3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Di dalam perjanjian kerja telah ditentukan secara tegas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Pekerja yang telah menandatangani perjanjian kerja wajib mentaati segala aturan tentang hal melakukan pekerjaan.

4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aturan yang ditetapkan di P.T. Rikio Indonesia dibuat secara sepihak oleh majikan (standar kontrak). Hal ini dapat dilihat, bahwa kedudukan karyawan lebih lemah dibandingkan kedudukan pengusaha (wawancara dengan Bapak Arif Yuniyanto, S.H. selaku Senior Staff dan General Affair pada tanggal 2 Juni 2003).

Berdasarkan hal itu, maka perjanjian kerja di P.T. Rikio Indonesia dibuat secara tertulis. Ini berarti hubungan kerja di P.T. Rikio Indonesia dalam bentuk formal, dimana hak dan kewajiban karyawan maupun pengusaha tertulis dalam perjanjian kerja.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja dilihat dari macam perjanjian kerja

Pada dasarnya perjanjian kerja itu dapat diadakan untuk waktu tertentu atau waktu yang tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu, maka berapa lama waktu yang diperlukan di dalam pelaksanaan perjanjian itu dapat berjalan secara terus menerus sampai adanya alasan tertentu untuk mengakhirinya.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu akan menimbulkan masalah, kalau batas waktu tertentu yang diperjanjikan itu telah berakhir dan perjanjian kerja itu akan diperpanjang lagi. Apabila perpanjangan perjanjian kerja ini disepakati oleh kedua belah pihak, maka perjanjian demikian tidak akan menimbulkan masalah (Soendjono, 1991:12).

Perjanjian kerja yang digunakan di P.T. Rikio Indonesia adalah berdasarkan pada waktu tidak tertentu. Hal tersebut tertuang dalam Surat Perjanjian Kontrak Kerja dimana dalam pasal 2 huruf a disebutkan bahwa : "Pihak kedua akan menjalani masa kontrak kerja selama 3 (tiga) bulan." Ketentuan tentang masa percobaan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 60 ayat (1).

Masa percobaan hanya boleh diadakan dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sebab jangka waktu dari perjanjian tersebut adalah lama, sehingga kalau pekerja ternyata tidak layak menjalankan pekerjaan, perusahaan akan menanggung beban yang berat.

3. Pelaksanaan perjanjian kerja dilihat dari isi perjanjian kerja

Isi perjanjian kerja yaitu pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. (Soepomo, 1990:51).

Secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. Acapkali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam hak pihak yang lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak yang lainnya. (Soepomo, 1990:60).

Di dalam praktek, pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macamnya pekerjaan dan jangka waktunya (Djumialdji, 1997:36). Hal ini terjadi dalam praktek perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha pada P.T. Rikio Indonesia dimana pada intinya memuat hal-hal sebagai berikut :

(1) Macam pekerjaan

Macam pekerjaan yang terdapat pada P.T. Rikio Indonesia didasarkan pada kebutuhan perusahaan akan produksi. Pada dasarnya karyawan yang telah mengadakan perjanjian kerja bebas menentukan jenis dan macam pekerjaan, tetapi dalam prakteknya ditentukan oleh majikannya/pengusaha. Pada dasarnya pekerjaan yang ada di P.T. Rikio Indonesia terbagi menjadi 2 bagian pekerjaan, yaitu :

a. Direct Labour

1. Departemen *Cuting*

Karyawan yang tugas pokoknya memotong material/bahan sepatu sesuai dengan sepatu yang akan diproduksi.

2. Departemen *Sawing*

Karyawan yang tugas pokoknya adalah merangkai/menggabungkan potongan dari Departemen *Cuting* menjadi *upper* atau atas sepatu.

3. Departemen *Grinding*

Karyawan yang bertugas untuk mempersiapkan alas sepatu atau *outsole*.

4. Departemen *Roll and Press*

Karyawan yang bertugas untuk membuat karet sepatu dan mengemas sepatu.

5. Departemen *Assembling*

Karyawan yang bertugas untuk menggabungkan *outsole* dan komponen-komponen jadi untuk dibentuk menjadi suatu produk barang jadi.

6. Departemen *Warehouse* (Gudang)

Bertanggung jawab terhadap penyimpanan produk barang jadi (sepatu) dan ekspor produk.

b. Indirect Labour

1. PPQC (*Post Production Quality Control*)

Bertanggung jawab atas kualitas material dan speck (jenis bahan, kualitas bahan, warna dan sebagainya).

2. Departemen RnD (*Research and Development*)

Karyawan yang tugas pokoknya membuat *design* baru baik secara model maupun kualitas.

(2) Hari dan jam kerja

Di dalam pasal 2 Peraturan Perusahaan ditetapkan bahwa waktu kerja bagi karyawan adalah 8 (delapan) jam kerja dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu tidak termasuk waktu istirahat. Jam kerja ditetapkan sebagai berikut :

Hari	Masuk	Istirahat	Pulang
Senin-Kamis	08.00-12.00	12.00-12.50	12.50-16.50
Jumat	08.00-11.30	11.30-12.30	12.30-17.00

(Sumber : Pasal 2 Peraturan Perusahaan P.T. Rikio Indonesia)

Hari libur mingguan ditetapkan hari Sabtu dan hari Minggu serta hari libur yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan, perusahaan dapat mengganti hari kerja biasa (normal) pada hari Sabtu dan/atau hari Minggu. Hal tersebut sesuai dengan pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- (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) Gaji atau upah

Pada dasarnya karyawan yang melakukan pekerjaan berhak atas upah dari perusahaan, karena upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya. Upah tidak dibayar bila karyawan tidak melakukan pekerjaan. Hal ini sering disebut azas *no work no pay*. Hal ini diterapkan di lingkungan P.T. Rikio

Indonesia. Namun azas tersebut tidak berlaku mutlak, maksudnya azas tersebut dapat disimpangi dalam hal-hal tertentu (wawancara dengan Bapak Arif Yuniarto, S.H. pada tanggal 2 Juni 2003). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pasal 93 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : (2) Pengusaha wajib membayar upah apabila:

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

- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk 4 (empat) bulan keempat, dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pada P.T. Rikio Indonesia, pemberian upah dilakukan sebulan sekali pada hari kerja terakhir bulan yang sedang berjalan dan merupakan akumulasi penghitungan gaji mulai tanggal 26 bulan sebelumnya sampai tanggal 25 bulan yang sedang berjalan. Dengan kata lain, pemberian upah pada P.T. Rikio Indonesia menggunakan sistem gaji bulanan, yaitu gaji yang diberikan untuk karyawan sesuai dengan jabatan yang diberikan setiap bulannya.

P.T. Rikio Indonesia juga memberikan tunjangan yang dapat secara langsung mempengaruhi besarnya penghasilan karyawan. Tunjangan-tunjangan yang berlaku di P.T. Rikio Indonesia, antara lain :

1. Tunjangan Tetap
yaitu tunjangan yang tidak dipengaruhi atau dipotong oleh absensi/jumlah hadir seperti :

a. Tunjangan Hari Raya/ Hari Besar

Setiap menjelang hari raya atau hari besar perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus menerus dalam 1 (satu) tahun. Atau kepada karyawan yang masa kerjanya belum mencapai 12 (dua belas) bulan, tunjangan hari raya atau hari besar akan dibayarkan secara proporsional sesuai masa kerja.

b. Tunjangan Lembur

Apabila karyawan bekerja diluar jam kerja dan di hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi atas perintah atasan yang berwenang, maka perusahaan akan memberikan upah lembur dimana dasar yang dipakai untuk penghitungan upah lembur adalah gaji tetap, dan apabila gaji tetap karyawan di bawah Upah Minimum Regional, maka yang digunakan sebagai dasar penghitungan upah lembur adalah Upah Minimum Regional.

Penghitungan upah lembur dalam 1 (satu) jam adalah :

- a. Karyawan tetap dan kontrak.....Gaji tetap sebulan : 173 =
upah 1 jam
- b. Karyawan tetap dan kontrak (yang gaji tetapnya kurang dari Upah Minimum Regional).....Upah Minimum Regional :
173 = upah 1 jam
- c. Perkalian upah lembur berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

Hari Kerja	Jam Kerja	Besarnya Upah Lembur
Hari Kerja Biasa	1 (satu) jam	Upah 1 jam x 1,5
	Lebih dari 2 jam	Upah 1 jam x 2
Istirahat Mingguan	1-8 jam	Upah 1 jam x 2
Dan	9 jam	Upah 1 jam x 3
Hari Besar Nasional	Lebih dari 10 jam	Upah 1 jam x 4

(Sumber : Pasal 15 Peraturan Perusahaan P.T. Rikio Indonesia)

c. Tunjangan Pesangon

Dalam hal ini perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk membayar uang pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri, kecuali uang jasa. Dimana uang jasa ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama 3 (tiga) tahun lebih serta akan dibayarkan juga uang ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang.

2. Tunjangan Tidak Tetap

- a. Tunjangan Jabatan : pimpinan atau ketua dari suatu kelompok akan mendapatkan tambahan pendapatan sesuai dengan jabatan yang dipegangnya.
- b. Premi Hadir : apabila dalam 1 (satu) bulan seorang karyawan terus hadir tanpa adanya absensi, maka ia akan mendapatkan premi hadir sebesar Rp 30.000,-.

4. Pelaksanaan perjanjian kerja dilihat dari akibat yang timbul dari perjanjian kerja

Setelah diadakannya perjanjian kerja, maka akibat yang timbul pertama kali adalah masing-masing pihak terikat oleh perjanjian tersebut. Dalam perjanjian kerja yang dibuat antara majikan dan pekerja dimana pekerja itu oleh majikan dipandang mampu untuk melakukan suatu pekerjaan. Tidak mungkin seorang pekerja akan menyetujui pekerjaan yang tidak dapat ia lakukan secara wajar.

Dengan terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan antara buruh dengan majikan/pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya. (Djumialdji, 1997:39).

Perjanjian kerja yang dibuat di P.T. Rikio Indonesia juga akan mengakibatkan, bahwa masing-masing pihak akan terikat dengan perjanjian kerja tersebut dan dari situlah timbul hak-hak dan kewajiban. Hak-hak dan kewajiban para pihak di P.T. Rikio Indonesia tersebut antara lain :

a. kewajiban karyawan

1. mengenakan seragam, tanda pengenal, alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan.
2. mentaati petunjuk seta perintah yang disampaikan oleh atasan.
3. masuk kerja dan meninggalkan Perusahaan pada jam yang telah ditetapkan Perusahaan.
4. mengisi Daftar Kehadiran (Time Card) milik sendiri pada saat masuk kerja dan meninggalkan
5. menjalankan tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab serta wajib berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang ditetapkan (ditargetkan) oleh Perusahaan.
6. menjaga seluruh asset Perusahaan, serta tanpa ijin dari Perusahaan dilarang untuk membawa keluar perusahaan, menghilangkan, merusakkan barang-barang milik perusahaan sehingga menyebabkan Perusahaan mengalami kerugian. Karyawan diwajibkan segera memberitahukan kepada Perusahaan atau atasan bila mendapati barang-barang (asset) milik perusahaan dalam keadaan bahaya.
7. menjaga rahasia perusahaan, serta dilarang membocorkan dan/atau menyerahkan dokumen perusahaan, informasi penting mengenai perusahaan yang diketahuinya kepada pihak ketiga tanpa ijin dari Perusahaan.
8. tanpa seijin Perusahaan karyawan dilarang keras untuk menerima atau memberikan sesuatu baik berupa barang atau uang kepada perseorangan atau lembaga.
9. memberitahukan kepada Perusahaan bila alamat tempat tinggal karyawan dan keluarganya mengalami perubahan.

b. hak karyawan

1. menerima upah dan tunjangan
2. selama masa percobaan karyawan berhak memutuskan hubungan kerja tanpa menyampaikan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

3. bagi karyawan berhak mendapat istirahat atau cuti tahunan.
 4. bagi karyawan berhak mendapat cuti hamil/melahirkan dan juga cuti untuk hari pertama dan kedua pada waktu haid.
 5. berhak mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan sosial serta kesejahteraan tenaga kerja.
- c. kewajiban pengusaha
1. membayar upah dan tunjangan kepada karyawan.
 2. memberikan istirahat/cuti tahunan.
 3. memberikan cuti hamil dan cuti melahirkan bagi karyawan.
 4. memberikan cuti haid pada hari pertama dan kedua kepada karyawan.
 5. memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan sosial serta kesejahteraan tenaga kerja.
 6. memberikan kondisi kerja yang aman dan sehat di lingkungan perusahaan.
- d. hak pengusaha
1. hak untuk menerima karyawan.
 2. selama masa percobaan perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja tanpa menyampaikan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja.
 3. berhak memutasikan karyawan ke bagian lain jika dipandang perlu.
 4. memberikan tindakan disiplin kepada karyawan dan berhak memberhentikan karyawan.

3.2 Pelaksanaan Pemberian Jaminan Sosial Terhadap Karyawan di P.T. Rikio Indonesia

Jaminan sosial merupakan jaminan yang menjadi hak pekerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, dan meninggal dunia.

Bagi pekerja apa yang disebut jaminan sosial sangatlah diperlukan untuk meningkatkan produktivitas.

Pada umumnya hubungan kerja, baik pihak pengusaha maupun pekerja tentunya tidak mau dirugikan. Dalam kaitannya dengan ini yang terpenting adalah menanggulangi dari resiko kerja. Adapun jaminan sosial yang diselenggarakan pada P.T. Rikio Indonesia adalah berdasarkan ketentuan Undang-Undang, karyawan yang berusia di bawah 55 tahun wajib diikutsertakan dalam program JAMSOSTEK. Program JAMSOSTEK yang diikuti adalah sebagai berikut :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Bagi karyawan di P.T. Rikio Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja yang berhubungan dengan kerja, perusahaan akan membayar premi asuransi sesuai dengan ketentuan JAMSOSTEK yaitu sebesar : (gaji tetap x 0,89%) (Beban perusahaan) – (tiap bulan). Dan selain jaminan kecelakaan kerja, P.T. Rikio Indonesia juga memberikan santunan berupa uang, yaitu :

1. santunan sakit akibat kerja dan biaya perawatan medis;
2. penggantian upah sementara tidak mampu bekerja STMB;
3. santunan meninggal dunia akibat kerja;
4. santunan cacad tetap sebagian akibat kerja;
5. santunan cacad tetap total;
6. biaya rehabilitasi;

b. Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua, yang iurannya ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja. Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan apabila tenaga kerja :

1. mencapai umur 55 tahun; atau
2. mengalami cacad total tetap sehingga tidak bisa bekerja lagi; atau
3. meninggal dunia; atau
4. mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah menjadi peserta setidaknya- tidaknya 5 tahun; atau

5. pergi keluar negeri atau pulang keluar negeri asal untuk tidak kembali lagi, menjadi pegawai negeri sipil atau anggota ABRI.

Pada P.T. Rikio Indonesia Jaminan Hari Tua dibayarkan dengan perhitungan sebagai berikut :

(Gaji Tetap x 3,70%) (Beban Perusahaan) – (Tiap Bulan)

(Gaji Tetap x 2,00%) (Beban Karyawan) – (Tiap Bulan = dipotongkan dari gaji karyawan setiap bulannya)

c. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diberikan sebesar Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah) ditambah dengan biaya pemakaman sebesar Rp 400.000,- (empat ratus ribu rupiah) sedangkan pada peraturan perundangan yang baru yaitu PP No.28 Tahun 2002 ditetapkan besarnya jaminan kematian Rp 5.000.000,- dan biaya pemakaman Rp 1.000.000,- sehingga dalam hal ini Peraturan Perusahaan P.T. Rikio Indonesia masih menggunakan peraturan lama. Pada P.T. Rikio Indonesia bila karyawan meninggal dunia, kepada ahli waris karyawan akan dibayarkan hak-hak yang seharusnya diterima karyawan seperti :

1. Gaji karyawan bulan yang sedang berjalan.
2. Bantuan biaya duka.
3. Uang pesangon sesuai Undang-undang. (Kepmen 150/MEN/2000, pasal 22)
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan gaji
 - b. Masa kerja 1 tahun lebih tapi kurang dari 2 tahun 2 bulan gaji
 - c. Masa kerja 2 tahun lebih tapi kurang dari 3 tahun 3 bulan gaji
 - d. Masa kerja 3 tahun lebih tapi kurang dari 4 tahun 4 bulan gaji
 - e. Masa kerja 4 tahun lebih tapi kurang dari 5 tahun 5 bulan gaji
 - f. Masa kerja 5 tahun lebih tapi kurang dari 6 tahun 6 bulan gaji
 - g. Masa kerja 6 tahun lebih 7 bulan gaji
4. Uang jasa sesuai Undang-Undang. (Kepmen 150/MEN/2000, pasal 23)
 - a. Masa kerja 3 tahun lebih tapi kurang dari 6 tahun 2 bulan gaji

- b. Masa kerja 6 tahun lebih tapi kurang dari 9 tahun 3 bulan gaji
 - c. Masa kerja 9 tahun lebih tapi kurang dari 12 tahun 4 bulan gaji
 - d. Masa kerja 12 tahun lebih tapi kurang dari 15 tahun 5 bulan gaji
 - e. Masa kerja 15 tahun lebih tapi kurang dari 18 tahun 6 bulan gaji
 - f. Masa kerja 18 tahun lebih tapi kurang dari 21 tahun 7 bulan gaji
 - g. Masa kerja 21 tahun lebih tapi kurang dari 24 tahun 8 bulan gaji
 - h. Masa kerja 24 tahun lebih 10 bulan gaji
5. Uang ganti rugi sesuai Undang-Undang. (Kepmen 150/MEN/2000, pasal 24)
- d. Bantuan biaya pengobatan dan perawatan kesehatan
- Pada pasal 23 Peraturan Perusahaan disebutkan bahwa :
1. Perusahaan akan memberikan bantuan biaya pengobatan dan perawatan kesehatan kepada karyawan dan keluarga karyawan yang terdaftar pada Personalia yang pelaksanaannya disesuaikan dengan program Jamsostek.
 2. Perusahaan berhak meminta karyawan untuk memeriksakan kesehatannya kepada dokter yang ditunjuk Perusahaan dengan biaya pemeriksaan menjadi tanggung jawab Perusahaan.
 3. Batasan biaya pengobatan dan perawatan kesehatan yang ditanggung Perusahaan adalah sebagai berikut :
 - a. Biaya pemeriksaan pada klinik atau dokter spesialis, biaya rawat inap, serta bantuan biaya persalinan.
 - b. Bantuan biaya pembelian obat yang diresepkan oleh dokter.
 - c. Bantuan biaya pemeriksaan kesehatan sesuai petunjuk dokter klinik atau spesialis.
 - d. Bantuan biaya pemeriksaan laboratorium sesuai petunjuk dokter spesialis.
 4. Batasan biaya pengobatan dan perawatan yang tidak ditanggung Perusahaan adalah :
 - a. Biaya pengobatan dan perawatan kecantikan dan penyakit jiwa.

- b. Biaya perawatan selain dokter (Shinshe, Massage/Pijat, Akupunktur/Tusuk Jarum, dll)
 - c. Biaya pengobatan atas sakit atau luka yang disebabkan oleh kesalahan karyawan atau keluarganya, dan atau luka atau sakit karena disengaja.
 - d. Biaya pengobatan dan perawatan yang timbul akibat tidak mengindahkan nasehat atau petunjuk dokter.
 - e. Biaya pengobatan cacat bawaan sejak lahir
 - f. Biaya pemeriksaan kehamilan (baik bagi karyawan yang hamil setelah menikah ataupun diluar pernikahan).
 - g. Biaya pengobatan dan perawatan sakit atau luka akibat gempa bumi, bencana alam, kerusuhan, perang, dan lain-lain.
5. Bantuan biaya pengobatan dan karyawan yang menerima
- a. Besarnya bantuan biaya pengobatan dan perawatan ditetapkan secara tersendiri.
 - b. Bantuan biaya pengobatan ini hanya diberikan kepada karyawan tetap saja. Kepada karyawan kontrak sebelum penerimaan dan penandatanganan surat kesepakatan kerja akan dijelaskan bahwa dalam surat kesepakatan kerja dicantumkan mengenai karyawan kontrak tidak menerima bantuan biaya pengobatan, pada saat karyawan bersedia menandatangani surat kesepakatan kerja tersebut, maka karyawan dianggap menyetujuinya butir kesepakatan tersebut.
 - c. Bantuan biaya pengobatan tidak diberikan kepada karyawan yang sedang menjalani masa percobaan.
 - d. Bantuan biaya persalinan diberikan kepada karyawan tetap wanita yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun lebih, besarnya bantuan persalinan ini diputuskan tersendiri.
 - e. Walaupun berhak mendapatkan bantuan biaya pengobatan, akan tetapi pengajuan permohonan bantuan kesehatan ini tidak dilakukan sesuai

prosedur/tata cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka bantuan biaya pengobatan tersebut tidak akan diberikan.

6. Prosedur atau tata cara pengajuan permohonan bantuan biaya pengobatan
 - a. Apabila karyawan bermaksud mendapatkan bantuan biaya pengobatan, karyawan harus melakukan pengajuan permohonan sesuai dengan prosedur/tata cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara tersendiri.
 - e. Bantuan dalam bentuk lain

Selain bantuan dalam bentuk jaminan sebagaimana disebutkan diatas, P.T. Rikio Indonesia juga memberikan bantuan lain-lain yaitu bantuan biaya transportasi, dan biaya makan, bantuan biaya perjalanan dinas, bantuan pernikahan dan bantuan duka.

3.3 Upaya Penyelesaian Jika Terjadi Perselisihan Antara Tenaga Kerja Dengan Pengusaha

Didalam pelaksanaan perjanjian kerja dimungkinkan terjadinya perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan karyawan, namun perselisihan antara pengusaha dan pekerja tidak perlu terjadi apabila prinsip-prinsip Pancasila diterapkan dalam sistem hubungan industrial yaitu sikap jujur, tekun, dan kerjasama diantara pengusaha dan pekerja. (Payaman J. Simanjuntak, 1988:88).

Prinsip-prinsip tersebut adalah :

Pertama, pengusaha dan pekerja merupakan partner kerja dalam proses produksi. Kedua pihak memiliki tujuan akhir yang sama. Mereka mempunyai persamaan dan keinginan meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi yang dapat menjamin peningkatan kesejahteraan pekerja dan pengusaha.

Kedua, karyawan dan pengusaha merupakan anggota dalam satu keluarga di perusahaan. Sebagai anggota keluarga, masing-masing pihak tidak memaksakan kehendaknya seperti mogok dan lock out. Masing-masing pihak harus selalu terbuka

untuk mendengarkan, menerima saran, koreksi diri dan mawas diri. Apabila terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja, maka mereka harus pertama-tama mencoba menyelesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan kekeluargaan.

Ketiga, pengusaha dan pekerja adalah partner dalam menikmati keuntungan produksi. Peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan dibagi sesuai dengan kontribusi masing-masing. Hal ini tercermin dalam sistem penggajian dan jaminan sosial.

Apabila semua partner yang bekerjasama dalam perusahaan telah memahami dan melaksanakan prinsip-prinsip hubungan industrial Pancasila, maka sebenarnya tidak perlu timbul perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Namun, kita harus berpijak pada kenyataan bahwa masih sering terjadi kelalaian dan ketidaktahuan pengusaha dan/atau karyawan mengenai tanggung jawab dan haknya sehingga timbul perbedaan pendapat dan perselisihan. Hal ini tertuang dalam pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana disebutkan bahwa :

- (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.

Di dalam hal penyelesaian melalui upaya tersebut tidak memperoleh hasil kesepakatan antara pihak-pihak yang bersangkutan, maka penyelesaiannya ditempuh melalui arbitrase wajib oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang memberi wewenang membuat putusan yang mengikat.

P.T. Rikio Indonesia berusaha menghindari terjadinya perselisihan, oleh karena itu apabila ada keluhan kesah dari karyawan akan diselesaikan dengan jalan sebaik-baiknya agar keluhan kesah tersebut tidak berkembang menjadi perselisihan.

Setiap keluhan kesah dan perbedaan pendapat akan diselesaikan dengan jalan musyawarah seperti yang ditetapkan dalam Pasal 41 Peraturan Perusahaan, yaitu :

1. Guna menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis, perusahaan akan berusaha menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dengan jalan musyawarah.
2. Melalui atasannya karyawan dapat menyampaikan kritik atau saran yang membangun kepada perusahaan, dan perusahaan dengan kesungguhan hati akan memberikan tanggapan.
3. Perusahaan akan berusaha menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul akibat ketidakpuasan.
4. Bila karyawan merasa tidak puas atas penyelesaian masalah pelanggaran atau merasa mendapat perlakuan yang kurang adil, karyawan dapat menyampaikan rasa keluhannya tersebut kepada perusahaan.
5. Cara penyelesaian keluhan :
 - (1) Keluhan yang ringan dapat disampaikan langsung pada atasan.
 - (2) Bila keluhan tersebut dianggap berat penyampaiannya dilakukan secara tertulis dan resmi selanjutnya diserahkan pada atasan atau bagian yang terkait.
 - (3) Bila karyawan merasa tidak puas dengan penyelesaian keluhannya tersebut, dengan persetujuan atasan langsungnya dapat menyampaikan keluhan ke tingkat yang lebih atas.
 - (4) Bila cara-cara diatas telah ditempuh dan karyawan masih merasa tidak puas, melalui Bagian Personalia keluhan tersebut dapat disampaikan pada Direksi.

Sejauh ini perselisihan dalam P.T. Rikio Indonesia dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mufakat seperti yang dialami oleh Siti Ismawati yang telah mendapatkan surat peringatan dari pihak P.T. Rikio Indonesia dan telah mengakui bahwa ia memang menggunakan surat keterangan palsu (surat dokter) agar tidak perlu masuk kerja. Dalam surat peringatan itu disebutkan bahwa apabila seorang karyawan mendapatkan surat peringatan tertulis sampai 3 (tiga) kali dan ternyata tidak mengindahkannya maka pihak P.T. Rikio Indonesia berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan tersebut.

Apabila setelah diadakan perundingan, segala usaha untuk mengatasi perselisihan dalam hubungan kerja yang berakibat PHK tidak dapat dihindarkan lagi, untuk ini pengusaha harus merundingkan maksud PHK tersebut kepada karyawan itu sendiri. Selanjutnya PHK baru dapat dilaksanakan setelah mendapatkan ijin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah). Keputusan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) yang mencerminkan keadilan dan didukung dengan alasan-alasan logis, bukan saja akan diterima dengan baik oleh pihak yang berselisih akan tetapi juga merupakan petunjuk dan dorongan buat mereka untuk tidak mengalami perselisihan di masa yang akan datang.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh penulis mengenai pelaksanaan perjanjian kerja dan pemberian jaminan sosial antara tenaga kerja dengan pengusaha pada P.T. Rikio Indonesia dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat pada P.T. Rikio Indonesia telah sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati, hal ini dapat dilihat dari bentuknya yang tertulis dengan formulir yang sudah disediakan (*standart contract*), dimana perjanjian kerja tersebut dilakukan berdasarkan waktu tidak tertentu dengan persyaratan karyawan harus menjalani masa percobaan 3 bulan. Akibat yang ditimbulkan dari perjanjian kerja tersebut adalah hak dan kewajiban bagi tenaga kerja dan pengusaha.
2. sistem pemberian jaminan sosial bagi karyawan di P.T. Rikio Indonesia diberikan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dimana selain program jamsostek yang telah ditentukan juga diberikan bantuan lain berupa biaya pengobatan serta bantuan pernikahan dan bantuan duka yang ditetapkan secara tersendiri.
3. penyelesaian perselisihan yang timbul di P.T. Rikio Indonesia dilakukan dengan jalan musyawarah untuk mufakat, namun apabila perselisihan tersebut mengarah ke terjadinya PHK terhadap karyawan maka prosedurnya sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

4.2 Saran

Setelah penulis mengetahui secara jelas tentang pelaksanaan perjanjian kerja dan pemberian jaminan sosial antara tenaga kerja dan dengan pengusaha di P.T. Rikio Indonesia maka penulis dapat memberikan saran, yaitu :

1. pelaksanaan perjanjian kerja di P.T. Rikio Indonesia telah sesuai dengan perjanjian yang dibuat dan disepakati, tetapi ada baiknya P.T. Rikio Indonesia sebelum mengadakan perjanjian kerja terlebih dahulu menjelaskan kepada calon pekerja terutama mengenai hal ikhwal isi perjanjian kerja tersebut. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat mengetahui dan memahami isi serta maksud diadakannya perjanjian kerja tersebut, sehingga karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya.
2. P.T. Rikio Indonesia dalam hal pemberian jaminan sosial hendaknya untuk perumusan Peraturan Perusahaan yang akan datang lebih mengacu kepada peraturan perundangan yang baru yaitu PP No. 28 Tahun 2002.
3. di dalam melakukan hubungan kerja hendaknya karyawan tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya sendiri, sehingga kesejahteraan diri dan keluarganya bisa terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad. 1992. *Hukum Perikatan*. Bandung : PT. Citra Aditya Sakti
- A.R. Budiono. 1999. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Business News No.6902 Halaman 11B-22B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Djumadi. 1992. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- FX. Djumialdji. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Soepomo. 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.
- 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Payaman J. Simanjuntak. 1988. *Masalah Ketenagakerjaan*. Jakarta : Departemen Tenaga Kerja RI.
- Rony Hanitijo Soemitro. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia.
- Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sri Soedewi Masychoen Sofwan. 1982. *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*. Yogyakarta : Liberty.
- Subekti. 1978. *Kitab undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Tim Penyusun. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Badan Penerbit Universitas Jember.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Wiwoho Soedjono. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- 1994. *Jaminan Sosial tenaga Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Lampiran 2

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121
(0331) 335462 330482 Fax. 330482

Nomor : 2743 /J25.1.1/PP.9/2003
Lampiran :
Perihal : KONSULTASI

Jember, 28 Mei 2003

Yth. PIMPINAN PT. RIKIO INDONESIA
Jl. Raya Sentul Purwodadi
di - PASURUAN.-

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat
menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : ILSA FIRDAUSIA
NIM : 990710101053
Program : S 1 Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Jawa IVb/1 Jember
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah
"PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP KARYAWAN DI PT. RIKIO INDONESIA"

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,
Karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan
penyusunan skrepsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan,



KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian Hk... Perdata.....
- Yang bersangkutan

Digital Repository Universitas Jember
P.T. RIKIO INDONESIA

Jl. Raya Sentul, Purwodadi, Pasuruan - Jawa Timur, Indonesia
Telephone : 0341- 425102, Fax : 0341 - 425103

S U R A T K E T E R A N G A N

NO. 05/PRS-RI/VI/2003

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arief Yuniyanto, S.H.
Jabatan : Senior Staff Personalia & General Affair

Menerangkan bahwa :

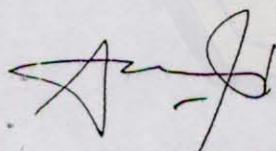
Nama : Ilsa Firdausia
N I M : 990710101053
Pendidikan : Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Jember
Judul Skripsi : **Pelaksanaan Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Karyawan PT. Rikio Indonesia**

Telah melakukan penelitian dan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait di PT. Rikio Indonesia dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 3 Juni 2003

PT. Rikio Indonesia



Arief Yuniyanto, S.H.

Personalia & G.A

Perjanjian Kontrak Kerja

No.11/Prs-RI/III/03

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arif Yudianto, S.H
Jabatan : Senior Staff Personalia

Dalam hal ini mewakili PT. Rikio Indonesia dan bertindak sebagai pemberi kerja yang selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama.

Nama : Gunawan Agung Wibowo
Alamat : Jl. Kodari No.41 Ngebruk, Sumber Pucung - Malang
Status : Kawin
Usia : 25 Tahun

Salah satu ini bertindak sebagai penerima kerja yang selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua

Kedua belah pihak telah bersepakat :

Pasal 1

- a. Pihak pertama akan memberikan pekerjaan kepada pihak kedua di PT. Rikio Indonesia
- b. Pihak kedua akan menerima pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab,

Pasal 2

- a. Pihak kedua akan menjalani masa kontrak selama 3 (tiga) bulan,

- b. Selama masa kontrak pihak kedua akan menerima imbalan sebesar Rp. 600.000,- (enam ratus ribu rupiah) setiap bulan

Pasal 3

- a. Pihak pertama akan melakukan penilaian terhadap pekerjaan pihak kedua selama pihak kedua melaksanakan tugas-tugasnya,
b. Pihak pertama berhak menentukan apakah pihak kedua mampu atau tidak mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama masa kontrak dilaksanakan

Pasal 4

Apabila Pihak Pertama menilai bahwa Pihak Kedua dapat melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati, maka pihak pertama akan memperpanjang kontrak pihak kedua

Pasal 5

- a. Dalam masa kontrak Pihak pertama berhak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pihak kedua bilamana pihak kedua tidak mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah disepakati,
b. Pihak pertama tidak berkewajiban memberikan sisa gaji dari pihak kedua,

Pasal 6

Masa kontrak ini berlaku mulai tanggal 25 Februari 2003 dan akan berakhir pada tanggal 24 Mei 2003

Pasal 7

- a). Perjanjian kontrak kerja ini berpedoman pada Peraturan Perusahaan PT. Rikio Indonesia.
- b). Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian ini akan ditentukan lain atau diatur secara tersendiri sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

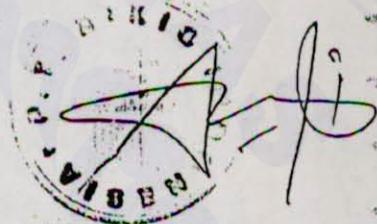
Purwodadi, 31 Maret 2003

Pihak Kedua

Pihak Pertama



(Gunawan Agung W)



(Arif Yuniato, S.H)

SURAT PERINGATAN KE: I

(Pertama)

No. : 06/SPT/PERS/RI/VIII/102

Dengan ini kami beritahukan kepada saudara :

Nama : Siti ISMAWATINomor Induk : 067Jabatan : -Bagian : SEWING - A

Berdasarkan pengamatan dan laporan yang masuk dan telah kami adakan pemeriksaan pemeriksaan, ternyata saudara telah melanggar ketentuan-ketentuan sebagaimana tercantum dalam pasal 12 Peraturan Perusahaan PT.RIKIO INDONESIA antara lain :

- | | | | |
|--------------------------|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 | Tidak masuk kerja sebagaimana telah ditentukan dalam PP | (<input type="checkbox"/> Tgl. <input type="checkbox"/> Bln.) ~ (<input type="checkbox"/> Tgl. <input type="checkbox"/> Bln.) (<input type="checkbox"/> hari) |
| <input type="checkbox"/> | 2 | Tidak menggunakan seragam dengan benar | (<input type="checkbox"/> Tgl. <input type="checkbox"/> Bln.) (<input type="checkbox"/> Bentuk ketidakbenaran penggunaan seragam : _____) |
| <input type="checkbox"/> | 3 | Terlambat masuk / kembali kerja | (<input type="checkbox"/> Tgl. <input type="checkbox"/> Bln.) (<input type="checkbox"/> menit) |
| <input type="checkbox"/> | 4 | Merokok tidak pada tempatnya | (<input type="checkbox"/> Tgl. <input type="checkbox"/> Bln.) (<input type="checkbox"/> Tempat merokok : _____) |
| <input type="checkbox"/> | 5 | Tidak mematuhi / mengindahkan perintah atasan | (<input type="checkbox"/> Tgl. <input type="checkbox"/> Bln.) (<input type="checkbox"/> Alasan : _____) (<input type="checkbox"/> Bentuk perintah : _____) |
| <input type="checkbox"/> | 6 | Lain-lain (Sebutkan) | |

memberikan keterangan palsu (surat sakit) tgl. 13 Agustus - 19 Agustus 2002.
~~Maaf sebenarnya saya tidak absen karena kebetulan kebetulan.~~

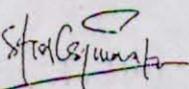
Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dengan ini pula kami berikan Peringatan Tertulis Ke- :

 I (Pertama) III (Ketiga) II (Kedua) Terakhir

Dapat disampaikan pula di sini, bahwa apabila saudara mendapatkan peringatan tertulis ini sampai 3 (tiga) kali dan atau Peringatan Terakhir dan ternyata tidak saudara indahkan, maka cukup kuat alasan kami untuk mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja antara saudara dengan Pihak Perusahaan.

Pasuruan, 16 Agustus 2002.

Yang bersangkutan,

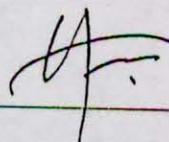
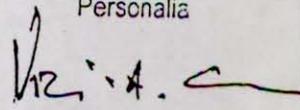


Siti ISMAWATI

IK: 067

Manager Departemen

Personalia

Prosedur:

Yang membuat adalah Manager dan Personalia
 (asli dan salinan masing-masing 1 lembar)

2. Menjelaskan kepada karyawan dan meminta
 karyawan menandatangani
 (asli dan salinan masing-masing 1 lembar)

3. Asli diberikan kepada karyawan; ybs.
 salinan disimpan oleh Personalia



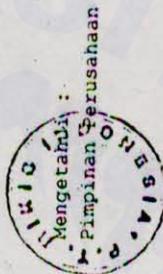
SURAT PERNYATAAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini :

- 1. N a m a : **HERRY WAHYUDIONO**
 Alamat : Jl. Tawang Sari No.29, Lawang - Malang, Jawa Timur
 Pekerjaan/Bagian : Produksi
- 2. N a m a : **ANTIK KRISTYANTI**
 Alamat : Jl. Telagasari, Desa Sentui, Purwodadi - Pasuruan, Jawa Timur
 Pekerjaan/Bagian : Staff Purchasing
- 3. N a m a : **SULENDRO**
 Alamat : Jl. Sumbersekar Gg. Dahia No.27A, Lawang - Malang, Jawa Timur
 Pekerjaan/Bagian : Satuan Pengamanan

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa kami selaku wakil karyawan telah diajak konsultasi/musyawarah oleh pengusaha KAZUHIRO KOISO tentang isi dari Peraturan Perusahaan PT. RIKIO INDONESIA.

Demikian surat pernyataan ini kami buat untuk dipergunakan seperlunya.



Kazuhiro Koiso
Kazuhiro koiso
General Manager

Yang membuat pernyataan,
Pihak karyawan

- 1. (*Herry Wahyudiono*)
- 2. (*Antik Kristyanti*)
- 3. (*Sulendro*)

SURAT PERNYATAAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. N a m a : KAZUHIRO KOISO
 Alamat : PT. RIKIO INDONESIA
 Jl. Raya Sentul, Purwodadi
 Pasuruan - Jawa Timur
 Jabatan : General Manager

Menyatakan bahwa selaku pimpinan PT. RIKIO INDONESIA tidak akan menghalangi/keberatan apabila karyawan akan membentuk Serikat Pekerja lingkungan PT. RIKIO INDONESIA.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Purwodadi, 14 Januari 2002
 Yang Membuat Pernyataan



Kazuhiro Koiso

PERATURAN PERUSAHAAN PT. RIKIO INDONESIA

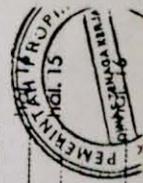
Daftar Isi

Pasal 1	: Hubungan Perusahaan Dengan Karyawan	hal. 1
Pasal 2	: Hari dan Jam Kerja	hal. 1
Pasal 3	: Libur Hari Besar	hal. 2
Pasal 4	: Libur/istirahat Mingguan	hal. 2
Pasal 5	: Cuti Tahunan	hal. 2
Pasal 6	: Tidak Masuk Kerja Karena Sakit	hal. 3
Pasal 7	: Cuti Haid	hal. 3
Pasal 8	: Cuti Bersalin	hal. 4
Pasal 9	: Tidak Masuk Kerja Dengan atau Tanpa Digeraji	hal. 4
Pasal 10	: Tata-tertib Perusahaan	hal. 4
Pasal 11	: Pelanggaran Tata-tertib Perusahaan dan Tindakan Disipliner	hal. 5
Pasal 12	: Jenis Tindakan Pelanggaran	hal. 5
Pasal 13	: Pelaksanaan Tindakan Disipliner	hal. 7
Pasal 14	: Sistem Pengupahan	hal. 7
Pasal 15	: Jam dan Upah Lembur	hal. 8
Pasal 16	: Upah Selama Karyawan Dirumahkan Bukan Dalam Rangka Pemutusan Hubungan Kerja / Lay Off	hal. 9
Pasal 17	: Turun-turun Hari Raya (THR) / Hari Besar Keagamaan	hal. 9
Pasal 18	: Upah Selama Karyawan Sakit Berkepanjangan / Dalam Jangka Waktu Lama	hal. 10
Pasal 19	: Tindakan Pembebasan Tugas Sementara / Skorsing	hal. 10
Pasal 20	: Upah Selama Karyawan Menjalani Hukuman Akibat Tindak Pidana Dan Pelanggaran Yang Dilakukannya	hal. 11
Pasal 21	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)	hal. 11
Pasal 22	: Kebersihan, Keselamatan dan Keamanan	hal. 12
Pasal 23	: Bantuan Biaya Pengobatan dan Perawatan Kesehatan	hal. 12
Pasal 24	: Upah Pada Saat Karyawan Mengalami Kecelakaan Kerja Berikut Bantuan Biaya Perawatan Kesehatan dan Santunan	hal. 13
Pasal 25	: Santunan Kematian Akibat Selain Hubungan Kerja	hal. 14
Pasal 26	: Bantuan Biaya Transportasi dan Makan	hal. 14
Pasal 27	: Penetapan Bantuan Biaya Perjalanan Dinas	hal. 14
Pasal 28	: Bantuan Pemukiman dan Bantuan Duka	hal. 14
Pasal 29	: Pemulsaan Hubungan Kerja	hal. 14
Pasal 30	: Pemulsaan Hubungan Kerja Akibat Karyawan Meninggal Dunia	hal. 15
Pasal 31	: Pemulsaan Hubungan Kerja Akibat Karyawan Mengundurkan Diri Secara Baik	hal. 15



Purwodadi, 14 Januari 2002
 Yang Membuat Pernyataan

Kazuhiro Koiso



Pasal 32 : Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Habisnya Masa Kontrak hal. 16

Pasal 33 : Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Lulus Masa Percobaan hal. 16

Pasal 34 : Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kemampuan Karyawan Dinilai Tidak Memenuhi Standar Yang Ditetapkan Perusahaan hal. 16

Pasal 35 : Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Mampu Kerja Dengan Alasan kesehatan hal. 17

Pasal 36 : Pembebasan Tugas Sementara / Skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Terhadap Peraturan Perusahaan hal. 17

Pasal 37 : Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Karyawan Merjalani Hukuman Akibat Tidak Pidana dan Pelanggaran Yang Dilakukannya hal. 17

Pasal 38 : Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Pengurangan Jumlah Karyawan / Rasionalisasi atau Penghentian Kegiatan Usaha hal. 18

Pasal 39 : Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Karyawan Telah Memasuki Usia Pensiun hal. 16

Pasal 40 : Penyelesaian Hutang-hutang Karyawan Pada Saat Karyawan Keluar Dari Pekerjaan hal. 18

Pasal 41 : Penyelesaian Keluhan dan Kelidakpuasan Karyawan hal. 18

Pasal 42 : Pelaksanaan Peraturan Perusahaan hal. 19

Pasal 43 : Hak Menafsirkan Peraturan Perusahaan hal. 19

Pasal 44 : Perubahan dan Tambahan hal. 19

Pasal 45 : Pembagian Peraturan Perusahaan hal. 20

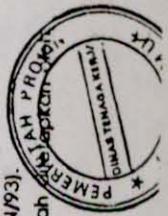
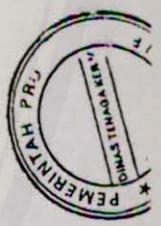
Peraturan Perusahaan ini merupakan pegangan bagi Perusahaan dan Karyawan, yang memuat tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Tujuan dari pembuatan peraturan perusahaan ini adalah selain untuk menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kemajuan Perusahaan juga untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara Perusahaan dan Karyawan.

Pasal 1
Hubungan antara Perusahaan Dengan Karyawan

1. Penerimaan karyawan pada perusahaan diatur berdasarkan kebutuhan Perusahaan. Untuk bisa diterima sebagai karyawan, calon karyawan harus menempuh dan atau lulus ujian saringan serta memenuhi kriteria atau persyaratan yang ditetapkan oleh Perusahaan sebagai berikut :
 - (1) Warga negara Indonesia dan/atau warga negara asing yang telah mendapatkan ijin bekerja di Indonesia serta mendapat persetujuan dari Dewan Direksi.
 - (2) Sehat jasmani dan rohani, serta orang yang mampu bekerja sesuai dengan kriteria penerimaan karyawan.
 - (3) Dinilai memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan saat penerimaan.
 - (4) Tidak sedang terikat hubungan kerja dengan perusahaan lain dan atau pihak ketiga.
 - (5) Tidak tersangkut organisasi terlarang
 - (6) Berusia 18 tahun ke atas
2. Bagi calon karyawan tetap, setelah lulus ujian saringan, harus menjalani masa percobaan yang lamanya tidak lebih dari 3 bulan, tetapi ketentuan ini tidak diberlakukan kepada calon karyawan kontrak.
3. Selama masa percobaan, baik perusahaan maupun karyawan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa persyaratan apapun.
4. Bagi calon karyawan yang telah melampaui masa percobaan, bila dinilai memenuhi kriteria yang ditetapkan Perusahaan akan diangkat sebagai karyawan tetap.
5. Mengenai penerimaan karyawan yang masa kerjanya ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara Perusahaan dan calon karyawan.

Pasal 2
Hari dan Jam Kerja

1. Perusahaan menetapkan hari dan jam kerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. (UU Kerja No. 1 Tahun 1951, Permenaker No. Per.06/MEN/73).
2. Karyawan diwajibkan bekerja pada hari, jam dan tempat yang telah ditetapkan Perusahaan.



2. Perusahaan akan memberitahukan kepada karyawan yang telah memperoleh hak cuti tahunan.
3. Cuti tahunan dapat diambil secara bertahap. Akan tetapi dalam satu kali pengambilan paling lama adalah 6 (enam) hari.
4. Karyawan yang bermaksud mengambil hak cutinya, harus memperoleh ijin serta mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada perusahaan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum pelaksanaan cuti.
5. Perusahaan dapat mengatur jadwal cuti yang diajukan karyawan yang disesuaikan dengan kondisi kegiatan operasional Perusahaan.
6. Jangka waktu pengambilan cuti dapat diperpanjang selama 6 (enam) bulan terhitung sejak hak cuti tersebut timbul.
7. Perusahaan dapat mengatur pengambilan cuti karyawan yang mempunyai hak secara serempak yang lamanya tidak lebih dari 6 (enam) hari.
8. Bagi karyawan yang tidak mengambil cuti dengan alasan selain yang ditunjuk oleh Perusahaan, jangka waktu berlakunya cuti tersebut dapat diperpanjang selama 6 bulan, dan apabila tidak diambil lebih dari jangka waktu tersebut, maka hak cuti tersebut akan hangus.

Pasal 6

Tidak Masuk Kerja Karena Sakit

1. Karyawan dapat tidak masuk kerja dengan digaji karena alasan sakit, dengan catatan harus melampirkan surat keterangan sakit dari dokter pada surat pemberitahuan tidak masuk kerja.
2. Bila tidak menyerahkan surat keterangan sakit pada saat tidak masuk kerja atau setelah masuk kerja kembali, maka akan dianggap mangkr/ tidak masuk kerja tanpa digaji.
3. Kepada karyawan dengan masa kerja kurang dari 3 (tiga) bulan, apabila mengalami sakit yang tidak ada kaitannya dengan hubungan kerja sebagaimana yang ditetapkan Undang-undang, maka biaya pengobatan dan perawatan kesehatannya menjadi tanggung jawab karyawan sepenuhnya.

Pasal 7

Cuti Haid

1. Bagi karyawan wanita dengan masa kerja di atas 3 (tiga) bulan, bila tidak mampu bekerja pada saat haid, untuk menjaga kesehatannya sesuai dengan permohonan karyawan tersebut akan diberikan ijin tidak masuk kerja dengan digaji selama 2 (dua) hari pertama masa haid.
2. Bila pengambilan cuti haid tersebut tanpa ada pemberitahuan kepada perusahaan sebelumnya, maka akan dianggap tidak masuk kerja tanpa digaji.



3. Perusahaan menetapkan 8 (delapan) jam kerja dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu. (jam istirahat tidak diperhitungkan sebagai jam kerja)
- Senin - Kamis 08:00-12:00 (kerja), 12:00-12:50 (istirahat) 12:50-16:50 (kerja)
- Jumat 08:00-11:30 (kerja), 11:30-12:30 (istirahat) 12:30-17:00 (kerja)
- Sesuai dengan kondisi dan kebutuhan Perusahaan, Perusahaan dapat mengganti hari kerja biasa (normal) pada hari Sabtu dan atau hari minggu.
- Bila dianggap perlu Perusahaan dapat mengganti penetapan hari dan jam kerja, yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Perusahaan, dan pelaksanaan pengubahannya akan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan Undang-undang.
- Apabila Perusahaan mempekerjakan karyawan lebih dari 8 jam sehari dan atau lebih dari 40 jam seminggu, terlebih dahulu harus mendapatkan ijin penyimpangan waktu kerja dari Dinas Tenaga Kerja dan kelebihan jam kerja tersebut akan dipermitungkan sebagai lembur.

Pasal 3

Libur Hari Besar

1. Perusahaan tetap membayar gaji karyawan saat karyawan tidak bekerja pada hari besar yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagai hari libur.
2. Perusahaan tidak akan mengganti libur hari besar yang jatuh pada hari Minggu atau hari libur perusahaan.
3. Bila perusahaan mempekerjakan karyawan pada hari besar yang ditetapkan sebagai hari libur, maka berdasarkan ketentuan Undang-undang akan diperhitungkan sebagai lembur.

Pasal 4

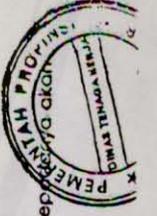
Libur/Istirahat Mingguan

1. Setelah bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dalam 1 (satu) minggu, kepada karyawan diberikan libur selama 2 (dua) hari. Akan tetapi apabila ada permintaan lembur dari perusahaan, karyawan diharapkan memenuhi permintaan untuk lembur tersebut bila tidak ada keperluan atau alasan khusus untuk menolak.
2. Perusahaan akan tetap membayar gaji karyawan secara penuh pada saat pelaksanaan libur hari besar keagamaan seperti Hari Raya dan lain-lain.

Pasal 5

Cuti Tahunan

1. Kepada karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan terus menerus, kepada karyawan diberikan libur selama 12 hari dalam 1 (satu) tahun.



1. Berdasarkan pada Undang-undang No. 1 Tahun 1951, kepada karyawan wanita yang hamil akan diberikan cuti dengan gaji selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1.5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. (berdasarkan hitungan kelahiran yang diberikan Dokter)
2. Permohonan pengambilan hak cuti bersalin ini harus dilakukan 1.5 (satu setengah) bulan sebelum pelaksanaan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter.
3. Pada karyawan wanita yang mengalami keguguran, sesuai dengan keterangan/ petunjuk dokter akan diberikan cuti dengan gaji paling lama 1.5 (satu setengah) bulan.

Pasal 9

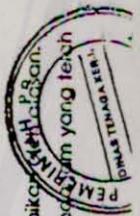
Tidak Masuk Kerja Dengan atau Tanpa Digiaji

1. Dengan alasan di bawah ini karyawan akan diberikan ijin tidak masuk kerja dengan digaji:
 - (1) Karyawan yang bersangkutan menikah 2 hari
 - (2) Pernikahan anak karyawan 2 hari
 - (3) Karyawan mengkhitan anak 1 hari
 - (4) Pembaptisan/Pencucian anak karyawan 1 hari
 - (5) Persalinan istri karyawan 2 hari
 - (6) Istri (suami), Orang tua (Menyus) anak karyawan meninggal 2 hari
2. Cuti yang pada ayat di atas tertera selama 2 (dua) hari harus diambil sekaligus. Akan tetapi untuk karyawan yang istrinya melahirkan, pengambilan cutinya dapat dilakukan paling lama 1 (satu) minggu sejak hari persalinan.
3. Karyawan yang habis hak cutinya, dengan seijin Perusahaan dapat tidak masuk kerja tanpa mendapatkan gaji. Permohonan ijin tidak masuk kerja ini diajukan kepada Perusahaan melalui atasan, dan ijin tidak masuk kerja tanpa gaji ini dalam 1 tahun paling banyak dibatasi sampai dengan 5 (lima) hari.

Pasal 10

Tata - Terlib Perusahaan

- Karyawan mempunyai kewajiban untuk menaati tata-terlib perusahaan seperti yang tertera berikut ini, dan Perusahaan mempunyai hak untuk melakukan tindakan disiplin terhadap karyawan yang ditemukan dan terbukti tidak menaati tata-terlib perusahaan tersebut.
1. Karyawan diwajibkan mengenakan Seragam, Tanda Pengenal, Aia Keselamatan kerja yang telah disediakan oleh Perusahaan.
 2. Karyawan diwajibkan menaati petunjuk serta perintah yang disampaikan oleh atasan.
 3. Karyawan diwajibkan masuk kerja dan meninggalkan perusahaan pada waktu yang telah ditetapkan Perusahaan.



4. Karyawan diwajibkan mengisi Daftar Kehadiran (Time Card) milik sendiri pada saat masuk kerja dan meninggalkan perusahaan.
5. Karyawan diwajibkan menjalankan tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab serta wajib berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang ditetapkan (ditargetkan) oleh Perusahaan.
6. Karyawan diwajibkan berpikir untuk memperbaiki cara kerja, serta memberikan masukan atau saran yang membangun kepada Perusahaan.
7. Karyawan diwajibkan untuk menjaga seluruh aset Perusahaan, serta tanpa ijin dari Perusahaan dilarang untuk membawa keluar perusahaan, menghilangkan, merusakkan barang-barang milik perusahaan sehingga menyebabkan Perusahaan mengalami kerugian. Karyawan diwajibkan segera memberitahukan kepada Perusahaan atau atasan bila mendapati barang-barang (aset) milik perusahaan dalam keadaan banyoa.
8. Karyawan diwajibkan untuk menjaga rahasia Perusahaan, serta dilarang membocorkan dan/atau menyerahkan dokumen perusahaan, informasi penting mengenai perusahaan yang diketahuinya kepada Pihak ke-3 tanpa ijin dari Perusahaan.
9. Tanpa seijin Perusahaan karyawan dilarang keras untuk menerima atau memberikan sesuatu baik berupa barang atau uang yang dari atau kepada perseorangan atau lembaga.
10. Karyawan diwajibkan untuk memberitahukan kepada Perusahaan bila alamat tempat tinggal karyawan dan keluarganya mengalami perubahan.

Pasal 11

Pelanggaran Tata - Terlib Perusahaan dan Tindakan Disipliner

1. Kepada karyawan yang ditemukan telah melanggar tata-terlib Perusahaan akan dikenakan tindakan disiplin.
2. Jenis Tindakan disiplin
 - (1) Peringatan (secara lisan) Pertama
 - (2) Peringatan Tertulis Pertama berlaku selama 6 (enam) bulan
 - (3) Peringatan Tertulis Kedua dan terakhir berlaku selama 6 (enam) bulan
 - (4) Sanksi (hukuman)
 - a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
 - b. Pembebasan Tugas Sementara (Skorsing)
 - c. Mutasi atau Pencabutan Jabatan
 - d. Pencabutan luang serta fasilitas

Pasal 12

Jenis Tindakan Pelanggaran

1. Pelanggaran Tingkat I :

- (1) Terlambat, dan atau meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya yang dapat dibenarkan dan/atau tanpa ijin dari atasan langsung.



- (1) Tidak mengenakan seragam dan atau tanda pengenal yang disediakan Perusahaan.
- (2) Dengan sengaja mengasi kartu kehadiran milik orang lain dan atau meminta orang lain mengisi kartu kehadiran milik karyawan sendiri.
- (3) Meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan langsung dan/atau pergi ke tempat kerja yang bukan bagliannya untuk mengabrol, dan/atau mengganggu pekerjaan karyawan lain.
- (4) Tidak mematuhi atau menyalahi petunjuk atau perintah atasan tanpa alasan yang bisa dibenarkan.
- (5) Tidak mengenakan alat keselamatan kerja selama bekerja.
- (6) Tidak masuk kerja sebanyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan tanpa alasan yang dapat dibenarkan dan atau tanpa pemberitahuan, atau bila dikemudian hari ditemukan memberikan keterangan palsu atas kehadiran kerjanya.
- (7) Dalam 1 (satu) bulan sebanyak 3 (tiga) kali lebih terlambat atau meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya dengan alasan kepentingan pribadi.
- (8) Tidak masuk kerja tanpa surat keterangan dokter sebanyak 3 (tiga) kali lebih dalam 1 (satu) bulan.
- (9) Tidak mengindahkan instruksi atau petunjuk atasan guna mencegah timbulnya kecelakaan kerja.
- (10) Menggunakan barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi.
2. Pelanggaran Tingkat II
- (1) Pengulangan atas pelanggaran tingkat I
- (2) Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari terus menerus dalam 1 (satu) minggu dan/atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat dibenarkan selama 4 (empat) hari terus menerus dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Tidak menyalahi petunjuk dan atau perintah atasan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut.
- (4) Dengan penuh kesadaran atau tidak, pura-pura tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan oleh atasan.
- (5) Dengan sengaja dan penuh kesadaran membuat produk yang berkualitas jelek dan atau akibat kecerobohan banyak melakukan kesalahan kerja.
3. Pelanggaran Tingkat III:
- (1) Pengulangan atas pelanggaran tingkat II.
- (2) Memberikan dokumen serta keterangan palsu pada saat penerimaan karyawan.
- (3) Melakukan ancaman terhadap atasan beserta keluarganya dengan atau tanpa disertai tindakan kekerasan.
- (4) Melakukan pemaksaan atau ancaman kepada karyawan lain untuk melakukan pelanggaran tata-tertib kerja serta undang-undang dan/atau melakukan tindakan asusila.
- (5) Membocorkan rahasia perusahaan dan/atau masuk nama baik keluarganya.

- (6) Dengan sengaja ataupun tidak sengaja merusak aset perusahaan dan/atau membiarkan aset perusahaan dalam kondisi berbahaya.
- (7) Tanpa ijin dari perusahaan atau atasan langsung membawa keluar dan tidak mengembalikan barang-barang milik perusahaan.
- (8) Mabuk, menggunakan narkoba, melakukan pencurian, penipuan, serta jual beli barang-barang terlarang di lingkungan perusahaan.
- (9) Melakukan perjudian dan perkelahian di lingkungan perusahaan.
- (10) Tanpa alasan yang dapat dibenarkan tidak masuk kerja sebanyak 5 (lima) hari terus menerus dalam 1 (satu) bulan.
- (11) Menyerah pemberian/suapian dari pihak ketiga tanpa ijin dari perusahaan atau atasan
- (12) Menempatkan atau menyebabkan pada karyawan lain poster, dan atau dokumen yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di lingkungan perusahaan.
- (13) Membawa senjata api dan atau senjata tajam di lingkungan perusahaan.

Pasal 13

Pelaksanaan Tindakan Disipliner

1. Pelaksanaan tindakan disiplin dilakukan dengan mempertimbangkan :

- (1) Jenis pelanggaran
- (2) Frekuensi pelanggaran
- (3) Besar kecilnya pelanggaran
- (4) Ada tidaknya unsur kesengajaan
- (5) Peraturan Perusahaan.

2. Pelaksanaan tindakan disiplin tidak harus menyesuaikan urutan jenis pelanggaran, dan pengenaan sanksi didasarkan pada penilaian yang dilakukan perusahaan atas berat ringannya tindakan pelanggaran yang dilakukan.
3. Bila pelanggaran yang dilakukan karyawan oleh perusahaan dinilai sebagai pelanggaran berat, maka sebagai sanksi atas pelanggaran tersebut perusahaan dapat langsung mengenakan tindakan pembebasan tugas sementara (skorsing) dan/atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK).
4. Mengenal sanksi pembebasan tugas sementara (skorsing) dan pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur lebih lanjut pada pasal berikutnya.

Pasal 14

Sistem Pengupahan

1. Upah/Gaji merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja, yang pembayarannya ditetapkan oleh Dewan Direksi dengan memperhatikan beban tanggung jawab yang dipikul, keahlian, kecakapan, prestasi, ketidakterbekerja, dan jasa-jasa yang lainnya.



3. Pembayaran gaji dilakukan sebelum sekali pada hari kerja terakhir bulan yang sedang berjalan dan merupakan akumulasi penghitungan gaji mulai tanggal 26 bulan sebelumnya sampai tanggal 25 bulan yang sedang berjalan.
4. Mengenal pajak penghasilan, pembayarannya dilakukan dengan cara dipotongkan dari gaji karyawan sesuai dengan besarnya kewajiban pajak yang dibebankan, dan perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menyeterkannya ke kantor pajak.
5. Pengkajian ulang atas sistem penggajian dilakukan sedikitnya 1 (satu) kali dalam setahun. Mengertai kenaikan gaji tidak dilakukan secara otomatis bersamaan dengan pengkajian ulang atas sistem penggajian, melainkan ditetapkan oleh Direksi berdasarkan pada penilaian atas prestasi kerja, sikap dalam bekerja, dan lain-lain.
6. Terhadap karyawan yang mangkir (tidak masuk kerja tanpa digaji) akan dilakukan pemotongan gaji dengan penghitungan yang didasarkan pada Undang-undang yang berlaku. Pemotongan gaji ini juga dilakukan terhadap karyawan yang memiliki hak cuti tetapi pelaksanaan cutinya tanpa disertai dengan ijin dari perusahaan dan tanpa alasan yang bisa diterima.

(Gaji sebulan ÷ 30) = Upah 1 hari
 Besarnya potongan = (Lamanya tidak masuk kerja) x (Upah 1 hari)
 (Hari libur perusahaan dan hari besar tidak dihitung sebagai mangkir)

7. Apabila dalam kondisi terpaksa karyawan berhalangan untuk mengambil gaji, gaji dapat dibayarkan kepada orang yang diberi kuasa secara alesh karyawan-unlyk mengambil gaji, dengan catatan surat kuasa tersebut harus dibubuhi dengan materai dengan nilai yang mencukupi.

Pasal 15

Jam dan Upah Lembur

1. Karena kebutuhan Perusahaan akan meminta karyawan lembur, dan bila tidak ada keperluan atau alasan khusus untuk menolak lembur, karyawan harus mengikuti instruksi atasan untuk lembur.
2. Saluan waktu penghitungan jam lembur adalah 30 menit, 0-30 menit dihitung 0 menit, 30-kurang dari 60 menit dihitung 30 menit.
3. Penghitungan upah lembur berpedoman pada Undang-undang Tenaga Kerja No.Kep. 72/MEN/84.

(1) Upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan upah lembur adalah gaji tetap, dan apabila gaji tetap karyawan dibawah Upah Minimum Regional, maka yang digunakan sebagai dasar penghitungan upah lembur adalah Upah Minimum Regional.

- (2) Penghitungan upah lembur dalam 1 jam adalah :

a. Karyawan tetap & Kontrak UMR ÷ 173 = UMR



- c. Perkalian upah lemburnya berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

Hari Kerja	Jam Lembur	Besarnya Upah Lembur
Hari Kerja Biasa	1 Jam	Upah 1 jam x 1,5
	Lebih dari 2 Jam	Upah 1 jam x 2,0
Istirahat Minggu dan Hari Besar Nasional	1 - 8 Jam	Upah 1 jam x 2,0
	9 Jam	Upah 1 jam x 3,0
	Lebih dari 10 Jam	Upah 1 jam x 4,0

4. Upah Lembur hanya dibayarkan pada karyawan umum saja, dan tidak diberikan kepada karyawan golongan manager.
5. Bila lembur dilaksanakan selama 3 (tiga) jam terus-menerus, kepada karyawan yang melaksanakan lembur, perusahaan akan memberikan bantuan makan.
6. Bila lembur dilaksanakan pada hari minggu dan/cara hari besar, maka perusahaan akan memberikan tunjangan makan.

Pasal 16

Upah Selama Karyawan Dirumahkan

Bukan Dalam Rangka Pemutusan Hubungan Kerja / Lay Off

1. Dalam kondisi dimana perusahaan terpaksa harus menghentikan sebagian atau seluruh kegiatan operasional, perusahaan dapat mengambil tindakan merumahkan karyawan bukan dalam rangka pemutusan hubungan kerja untuk sementara, yang lamanya disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan.
2. Selama karyawan dirumahkan, Perusahaan akan membayar upah sebesar 50%.
3. Sebelum pelaksanaan Lay Off, Perusahaan akan menjelaskan mengenai kondisi perusahaan kepada wakil karyawan, untuk selanjutnya diinformasikan secara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 17

Tunjangan Hari Raya (THR)/ Hari Besar Keagamaan

1. Berdasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja, kepada karyawan beragama Islam yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus dalam 1 (satu) tahun sekali akan diberikan Tunjangan Hari Raya yang besarnya paling lambat 1 (satu) atau 2 (dua) minggu sebelum Hari Raya yang besarnya adalah sama dengan 1 (satu) bulan gaji. Atau kepada karyawan yang masa kerjanya belum mencapai (satu) bulan, Tunjangan Hari Raya akan dibayarkan secara proporsional ke bagian kerja.



keagamaan yang pembayarannya bersamaan dengan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pemeluk Islam.

Pasal 18

Upah Selama Karyawan Sakit Berkepanjangan / Dalam Jangka Waktu Lama

1. Bila karyawan tidak masuk kerja karena sakit, dan dapat menunjukkan surat keterangan sakit dari dokter, berdasarkan Peraturan Pemerintah upah akan dibayarkan. (No.8/1981, Pasal 5 ayat 2)
2. Bila karyawan tidak masuk kerja karena sakit dalam jangka waktu yang lama, dan hal ini diperkuat oleh surat keterangan sakit dari dokter, maka berdasarkan Peraturan Pemerintah (No.8/1981, Pasal 5 ayat 2) upah akan dibayarkan dengan ketentuan sebagai berikut :

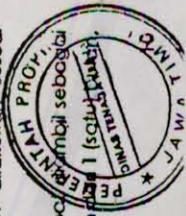
Jangka Waktu Sakit	Upah Selama Sakit
03 bulan pertama	Gaji Tetap x 100%
04 - 06 bulan	Gaji Tetap x 75%
07 - 09 bulan	Gaji Tetap x 50%
10 - 12 bulan	Gaji Tetap x 25%

3. Bila karyawan masuk kerja kembali setelah sakit dalam jangka lama/berkepanjangan, dan kurang dari 4 (empat) minggu kembali jatuh sakit, maka masa sakitnya dihitung sebagai perpanjangan dari masa sakit yang sebelumnya.
4. Bila jangka waktu sakitnya telah melampaui 12 bulan dan karyawan masih belum dapat masuk kerja, maka berdasarkan Undang-undang Perusahaan akan mengambil tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 19

Tindakan Pembebasan Tugas Sementara/ Skorsing

1. Bila karyawan ditemukan dan terbukti melanggar Peraturan Perusahaan yang dipandang perlu dikenakan tindakan disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja, tugas sementara (skorsing) kepada karyawan dapat mengambil tindakan pembebasan persetujuan Pemutusan Hubungan Kerja dari Disnaker diturunkan. Pembayaran upah karyawan selama pembebasan tugas sementara (skorsing) akan dilakukan sesuai ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Tindakan pembebasan tugas sementara (skorsing) karyawan ini dapat diambil sebagai langkah pembinaan bagi karyawan dengan jangka waktu tidak lebih dari 1 (satu) tahun.



pembayaran upah selama karyawan dibebastugaskan sementara (skorsing) akan dilakukan sesuai ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pasal 20

Upah Karyawan Selama Menjalani hukuman

Alibat Tindak Pidana dan Pelanggaran Yang Dilakukannya

1. Bila karyawan menjalani hukuman akibat tindak pidana dan pelanggaran, maka Perusahaan akan bertindak sesuai dengan ketentuan Undang-undang sebagaimana yang tercantum di bawah ini :
 - (1) Perusahaan tidak mempunyai kewajiban membayar gaji kepada karyawan yang bersangkutan.
 - (2) Perusahaan akan membayar bantuan keuangan kepada keluarga karyawan yang bersangkutan dengan ketentuan sebagai berikut :

Jumlah Tanggungan	Besarnya Bantuan Keuangan / Hari
1 orang	Gaji 1 Hari x 25%
2 orang	Gaji 1 Hari x 35%
3 orang	Gaji 1 Hari x 45%
4 orang	Gaji 1 Hari x 50%

2. Bila karyawan menjalani hukuman akibat tuduhan dari Perusahaan, maka Perusahaan akan membayar gaji karyawan sesuai ketentuan Undang-undang.
 - (1) Sesuai Undang-undang jangka waktu pembayaran gaji paling lama adalah 6 bulan. Selain itu bila ternyata yang dituduhkan Perusahaan terbukti kebenarannya, maka Perusahaan dapat mengambil Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - (2) Bila ternyata di Pengadilan diputuskan tidak bersalah, maka Perusahaan akan mempekerjakan karyawan kembali, serta membayar selisih pembayaran yang belum dibayarkan perusahaan selama karyawan menjalani hukuman.

Pasal 21

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

1. Berdasarkan ketentuan Undang-undang, karyawan yang berusia di bawah 55 tahun wajib diikutsertakan dalam program JAMSOSTEK.
2. Program JAMSOSTEK yang diikuti adalah sebagai berikut :
 - (1) Jaminan Kecelakaan Kerja
 - (2) Jaminan Hari Tua
 - (3) Jaminan Kematian
3. Perusahaan akan membayar premi asuransi sesuai dengan ketentuan:
 - (1) Jaminan Kecelakaan Kerja (Gaji Tetap x 0.89%) (Beban Perusahaan)



- (3) Jaminan Kematian
(Gaji Tetap x 2.00%) (Beban Karyawan) — (tiap bulan = dipotongkan dari gaji karyawan setiap bulannya)
(Gaji Tetap x 0.30%) (Beban Perusahaan)— (tiap bulan)

Pasal 22

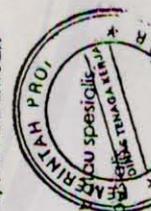
Kebersihan, Keamanan dan Keselamatan Kerja

1. Berpegang pada ketentuan Undang-undang, untuk mencegah timbulnya hal-hal yang membahayakan keselamatan kerja, Perusahaan menyediakan pakaian serta alat keselamatan kerja.
2. Sesuai dengan ketetapan Undang-undang, karyawan diwajibkan selalu menjaga kebersihan, kerapian, dan ketaatannya lingkungan kerja, dan untuk menjaga keamanan dan keselamatan baik untuk karyawan sendiri maupun karyawan lain, pada saat bekerja karyawan harus mengenakan pakaian serta alat keselamatan kerja yang disediakan Perusahaan.
3. Karyawan harus segera menginformasikan kepada atasan atau perusahaan bila karyawan menemukan hal-hal yang membahayakan keselamatan karyawan dan Perusahaan.
4. Karyawan tidak diijinkan menggunakan barang-barang milik Perusahaan diluar jam kerja untuk kepentingan pribadi.
5. Karyawan diwajibkan menyimpan dan menjaga barang-barang yang disediakan oleh Perusahaan serta tidak diperbolehkan memberikan dan/atau meminjamkan barang-barang milik perusahaan tersebut kepada orang lain. Selain itu, pada saat mengundurkan diri / keluar dari kerja karyawan diwajibkan mengembalikannya pada Perusahaan.

Pasal 23

Bantuan Biaya Pengobatan dan Perawatan Kesehatan

1. Perusahaan akan memberikan bantuan biaya pengobatan dan perawatan kesehatan kepada karyawan dan keluarga karyawan yang terdampak pada Personalia yang petasannya disesuaikan dengan program Jamsostek.
2. Perusahaan berhak meminta karyawan untuk memisalkan kesehatannya kepada dokter yang ditunjuk Perusahaan dengan biaya pemeriksaan menjadi tanggung jawab Perusahaan.
3. Batasan biaya pengobatan dan perawatan kesehatan yang dilanggung Perusahaan adalah sebagai berikut:
 - (1) Biaya pemeriksaan pada klinik atau dokter spesialis, biaya rawat inap, serta bantuan biaya persalinan.
 - (2) Bantuan biaya pembelian obat yang diresepkan oleh dokter.
 - (3) Bantuan biaya pemeriksaan kesehatan sesuai petunjuk dokter klinis.
 - (4) Bantuan biaya pemeriksaan laboratorium sesuai petunjuk dokter spesialis.



4. Batasan biaya pengobatan dan perawatan yang tidak dilanggung Perusahaan adalah :

- (1) Biaya pengobatan dan perawatan kecantikan dan penyakit jiwa.
- (2) Biaya perawatan selain dokter (Shinsho, Massage/Pijat, Akupunktur/Jusuk Jarum, dll.)
- (3) Biaya pengobatan atas sakit atau luka yang disebabkan oleh kesalahan karyawan atau keluarganya, dan atau luka atau sakit karena disengaja.
- (4) Biaya pengobatan dan perawatan yang timbul akibat tidak mengindahkan nasehat atau petunjuk dokter.
- (5) Biaya pengobatan cacat bawaan sejak lahir.
- (6) Biaya pemeriksaan kehamilan (baik bagi karyawan yang hamil setelah menikah atau pun diluar pernikahan)
- (7) Biaya pengobatan dan perawatan sakit atau luka akibat gempa bumi, bencana alam, kerusuhan, perang, dan lain-lain.

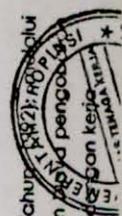
5. Bantuan biaya pengobatan dan karyawan yang menerima

- (1) Besarnya bantuan biaya pengobatan dan perawatan ditetapkan secara tersendiri.
- (2) Bantuan biaya pengobatan ini hanya diberikan kepada karyawan tetap saja. Kepada karyawan kontrak sebelum penerimaan dan penandatanganan surat kesepakatan kerja akan diijinkan bahwa dalam surat: kesepakatan kerja dicantumkan mengenai karyawan kontrak tidak menerima bantuan biaya pengobatan, pada saat karyawan bersedia menandatangani surat kesepakatan kerja tersebut, maka karyawan dianggap menyetujuinya bulir kesepakatan tersebut.
- (3) Bantuan biaya bantuan biaya pengobatan tidak diberikan kepada karyawan yang sedang menjalani masa percobaan.
- (4) Bantuan biaya persalinan diberikan kepada karyawan tetap wanita yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun lebih, besarnya bantuan biaya persalinan ini diputuskan tersendiri.
- (5) Walaupun berhak mendapatkan bantuan biaya pengobatan, cken tetapi bila pengajuan permohonan bantuan biaya kesehatan ini tidak dilakukan sesuai prosedur/tata cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka bantuan biaya kesehatan tersebut tidak akan diberikan.
6. Prosedur atau tata cara pengajuan permohonan bantuan biaya pengobatan
 - (1) Apabila karyawan bermaksud mendapatkan bantuan biaya pengobatan, karyawan harus melakukan pengajuan permohonan sesuai dengan prosedur/tata cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara tersendiri.

Pasal 24

Upah Selama Karyawan Sakit Akibat Kecelakaan Kerja Berikut Bantuan Biaya Pengobatan dan Santunan

Berpedoman pada ketetapan dalam Undang-undang (UU No.3 Tahun 1972) melalui program JAMSOSTEK, Perusahaan akan membayar upah serta bantuan pengobatan bila karyawan mengalami sakit akibat kecelakaan yang berhubungan dengan kerja.



Santunan Kecelakaan Akibat Selain Hubungan Kerja

Pasal 25

1. Bila karyawan meninggal dunia yang bukan diakibatkan oleh hubungan kerja, berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 83 Tahun 2000, kepada ahli waris karyawan Perusahaan akan membayar gaji karyawan untuk bulan yang sedang berjalan, serta bantuan duka yang jumlahnya disesuaikan dengan ketetapan Perusahaan.
2. Perusahaan akan membayarkan bantuan duka bila ada keluarga karyawan yang telah terdampak pada bagian Personalia meninggal dunia.

Pasal 26

Bantuan Biaya Transportasi, dan Biaya Makan

1. Kepada karyawan Perusahaan memberikan bantuan biaya transportasi untuk pergi dan pulang bekerja serta bantuan biaya makan siang.
2. Besarnya bantuan biaya transportasi dan biaya makan siang diatur berdasarkan ketetapan Direksi.

Pasal 27

Penelehan Bantuan Biaya Perjalanan Dinas

1. Perusahaan memberikan bantuan biaya transportasi, penginapan, dan tunjangan lainnya kepada karyawan yang melakukan perjalanan dinas ke luar kota.
2. Besarnya bantuan biaya perjalanan dinas ini ditetapkan secara tersendiri.

Pasal 28

Penelehan Bantuan Pernikahan dan Bantuan Duka

1. Perusahaan memberikan bantuan pernikahan dan bantuan duka.
2. Mengenai besarnya bantuan pernikahan dan bantuan duka ditetapkan secara tersendiri.

Pasal 29

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Sesuai dengan ketetapan dalam Undang-undang, akibat hal-hal berikut ini Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - (1) Karyawan meninggal.
 - (2) Karyawan mengundurkan diri.
 - (3) Selesai masa kontrak.



Pasal 30

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Karyawan Meninggal

1. Dengan meninggalnya karyawan, maka dengan sendiri hubungan kerja menjadi terputus.
2. Bila karyawan meninggal akibat kecelakaan di tempat kerja, atau mengalami kecelakaan dalam perjalanan pergi dan pulang dari kerja, kepada ahli waris karyawan akan dibayarkan hak-hak yang seharusnya diterima karyawan seperti:
 - (1) Gaji karyawan bulan yang sedang berjalan.
 - (2) Bantuan biaya duka.

(3) Uang pesangon sesuai Undang-undang. (Kepmen 150/MEN/2000, pasal 22)

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan gaji
- b. Masa kerja 1 tahun lebih tapi kurang dari 2 tahun 2 bulan gaji
- c. Masa kerja 2 tahun lebih tapi kurang dari 3 tahun 3 bulan gaji
- d. Masa kerja 3 tahun lebih tapi kurang dari 4 tahun 4 bulan gaji
- e. Masa kerja 4 tahun lebih tapi kurang dari 5 tahun 5 bulan gaji
- f. Masa kerja 5 tahun lebih tapi kurang dari 6 tahun 6 bulan gaji
- g. Masa kerja 6 tahun lebih 7 bulan gaji

(4) Uang jasa sesuai Undang-undang. (Kepmen 150/MEN/2000, pasal 23)

- a. Masa kerja 3 tahun lebih tapi kurang dari 6 tahun 2 bulan gaji
- b. Masa kerja 6 tahun lebih tapi kurang dari 9 tahun 3 bulan gaji
- c. Masa kerja 9 tahun lebih tapi kurang dari 12 tahun 4 bulan gaji
- d. Masa kerja 12 tahun lebih tapi kurang dari 15 tahun 5 bulan gaji
- e. Masa kerja 15 tahun lebih tapi kurang dari 18 tahun 6 bulan gaji
- f. Masa kerja 18 tahun lebih tapi kurang dari 21 tahun 7 bulan gaji
- g. Masa kerja 21 tahun lebih tapi kurang dari 24 tahun 8 bulan gaji
- h. Masa kerja 24 tahun lebih 10 bulan gaji

(5) Uang ganti rugi sesuai Undang-undang. (Kepmen 150/MEN/2000, pasal 24)



Pemutusan Hubungan Kerja
Akibat Karyawan Mengundurkan Diri Secara Baik

1. Karyawan yang bermaksud mengundurkan diri, harus menyampaikan permohonan pengunduran dirinya paling lambat 1 (satu) bulan sebelum pelaksanaan.
2. Perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk membayar uang pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri, kecuali uang jasa.
3. Mengenal pembayaran uang jasa diberikan kepada karyawan yang lelah bekerja selama 3 (tiga) tahun lebih akan dibayarkan uang jasa dan uang ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang. (Kepmen 150/MEN/2000)

Pasal 32

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Habisnya Masa Kontrak

1. Dengan habisnya masa kontrak, maka hubungan kerja akan terputus dengan sendirinya.
2. Dengan memperlombakan kebutuhan perusahaan dan atas dasar kesepakatan antara perusahaan dan karyawan masa kontrak dapat diperpanjang.

Pasal 33

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Lulus Masa Percobaan

1. Selama masa percobaan baik karyawan maupun perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persyaratan apapun.
2. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja pada saat berlangsungnya masa percobaan, perusahaan tidak berkewajiban membayar apapun selain gaji.

Pasal 34

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kemampuan Karyawan Dinilai Tidak Memenuhi Standar Yang Ditetapkan Perusahaan

1. Setelah masa percobaan berakhir, bila selama masa percobaan kemampuan karyawan dinilai tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.
2. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan demikian, maka pelaksanaan pemutusan kerja dilaksanakan berdasarkan pada Undang-undang. (Kepmen 150/MEN/2000)



Pemutusan Hubungan Kerja
Akibat Tidak Mampu Kerja Karena Alasan Kesehatan

1. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja bila lebih dari 12 (dua belas) bulan terus-menerus karyawan tidak masuk kerja karena sakit yang berkepanjangan atau dalam waktu kurang dari 4 minggu setelah masuk kerja kembali setelah libur panjang karena kembali sakit berkepanjangan.
2. Berpegang pada surat keterangan dokter yang menyatakan bahwa karyawan tidak mampu bekerja karena sakit, maka perusahaan akan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 36

Pembebasan Tugas Sementara/Skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Melakukan Pelanggaran Berat Atas Peraturan Perusahaan

1. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, bila karyawan ditemukan dan terbukti berutang kas melakukan pelanggaran dan/atau melakukan pelanggaran berat atas peraturan perusahaan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
2. Atas pelanggaran peraturan perusahaan yang dilakukan karyawan, sebagai tindakan pembinaan, perusahaan dapat melaksanakan tindakan pembebasan tugas sementara (skorsing) kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu.
3. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ini akan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 37

Terputusnya Hubungan Kerja Akibat Karyawan Menjalani Hukuman Akibat Tindak Pidana dan Pelanggaran

1. Karyawan dapat dikenai sanksi pemutusan hubungan kerja bila karyawan menjalani hukuman akibat tindak pidana dan pelanggaran yang dilakukannya.
2. Bila karyawan menjalani hukuman akibat tuduhan perusahaan, dan tuduhan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, maka perusahaan dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja.
3. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dengan sebab ini dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (Kepmen 150/MEN/2000)



4. Bila karyawan merasa tidak puas atas penyelesaian masalah peletakkan atau merasa mendapat perlakuan yang kurang adil, karyawan dapat menyampaikan rasa keluhannya tersebut pada Perusahaan.

5. Cara Penyelesaian keluhan.
- (1) Keluhan yang ringan dapat disampaikan langsung pada atasan.
 - (2) Bila keluhan tersebut dianggap berat penyelesaiannya dilakukan secara tertulis dan resmi selanjutnya diserahkan pada atasan atau bagian yang terkait.
 - (3) Bila karyawan merasa tidak puas dengan penyelesaian keluhannya tersebut, dengan persetujuan atasan langsungnya dapat menyampaikan keluhan ke tingkat yang lebih atas.
 - (4) Bila cara-cara di atas telah ditempuh dan karyawan masih merasa tidak puas melalui Bagian Personalia keluhan tersebut dapat disampaikan pada Direksi.

Pasal 42
Pelaksanaan Peraturan Perusahaan

Hal-hal yang tidak tercantum dalam peraturan perusahaan ini dan mengenai petunjuk pelaksanaannya akan ditetapkan secara tersendiri.

Pasal 43
Hak Menafsirkan Peraturan Perusahaan

Bila ada hal-hal yang kurang jelas dalam peraturan perusahaan ini hak menafsirkan berada pada Perusahaan.

Pasal 44
Perubahan dan Tambahan

Hal-hal yang belum/lidak cukup diatur dalam Peraturan Perusahaan ini akan diatur kemudian dan ditambahkan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Perusahaan ini sebagai pelengkap dan/atau penyempurnaan, dengan tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku.

Pasal 38
Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Rangka Pengurangan Jumlah Karyawan/Rasionalisasi atau Penghentian Kegiatan Usaha

1. Untuk pembedaan sistem, rasionalisasi, dan lain-lain perusahaan dapat melakukan pengurangan jumlah karyawan sebagian untuk benar-benar disesuaikan dengan jumlah kebutuhan, atau ketika perusahaan menghentikan kegiatan usahanya sama sekali maka perusahaan dapat mengambil langkah pemutusan hubungan kerja secara keseluruhan/massal.
2. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan demikian, pelaksanaannya berpedoman pada ketentuan yang berlaku. (Kepmen 150/MEN/2000)

Pasal 39
Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Karyawan Memasuki Masa Pensiun.

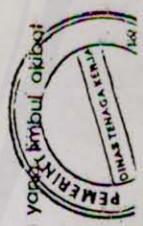
1. Usia pensiun karyawan PT. RIKIO INDONESIA adalah 55 tahun, dan pelaksanaan pemutusan kerja akibat karyawan memasuki usia pensiun ini pelaksanaannya ber-tepatan dengan bulan kelahiran karyawan yang ke-55.
2. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karena karyawan telah memasuki masa pensiun akan diatur sesuai dengan Undang-undang. (Kepmen 150/MEN/2000)

Pasal 40
Penyelesaian Hutang-hutang Karyawan Pada Saat Keluar Dari Pekerjaan.

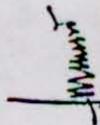
1. Guna melunasi hutang-hutang karyawan pada Perusahaan, maka Perusahaan akan melakukan pemotongan pada gaji, tunjangan, dan lain-lain yang diterima karyawan terakhir kalinya sebesar hutang karyawan.
2. Bila ternyata setelah dilakukan pemotongan gaji tersebut hutang karyawan masih belum dapat terlunasi, hutang karyawan tidak akan terhapus dengan sendirinya sampai terlunasi.

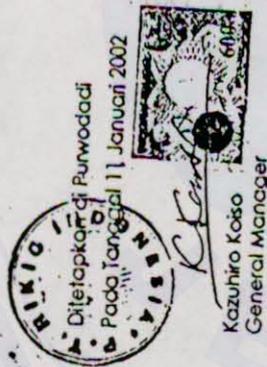
Pasal 41
Penyelesaian Keluhan dan Ketidakpuasan Karyawan

1. Guna menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis, Perusahaan akan berusaha menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dengan jalan musyawarah.
2. Melalui atasannya Karyawan dapat menyampaikan kritik atau saran yang membangun kepada Perusahaan, dan Perusahaan dengan kesungguhan hati akan memberikan tanggapan.
3. Perusahaan akan berusaha menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul akibat ketidakpuasan.



1. Peraturan perusahaan ini akan dibagikan kepada karyawan sebagai buku pedoman dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan.
2. Peraturan Perusahaan ini telah disetujui oleh wakil karyawan pada tanggal 14 Januari 2002
3. Peraturan perusahaan ini setelah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur akan berlaku selama 2 (dua) tahun.


Sidhi Poernomo
Manager Personalia dan Umum



KETENAGAKERJAAN

(Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003)

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

BAB II

LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

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

Pasal 3

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

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :
 memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
 mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
 memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
 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 bidang 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

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 mendaftar 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 di 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

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.

Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.

Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.

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

Pasal 23

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

Pasal 24

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

Pasal 25

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

Pasal 26

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

Pasal 27

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

Pasal 28

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

Pasal 29

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

Pasal 30

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

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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

Pasal 32

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

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Pasal 34

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

Pasal 35

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

Pasal 36

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

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

Pasal 37

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

Pasal 38

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

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

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

Pasal 40

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

Pasal 41

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

BAB VIII

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pasal 43

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

Pasal 44

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

Pasal 45

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

Pasal 46

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

Pasal 47

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

Pasal 48

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

Pasal 49

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

**BAB IX
HUBUNGAN KERJA
Pasal 50**

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

Pasal 51

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

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, 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 sebagaimana 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 2 (dua) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

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

Pasal 61

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

- 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.
- Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

**BAB X
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN**

Bagian Kesatu
Perlindungan
Paragraf 1
Penyandang Cacat
Pasal 67

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

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

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan 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.

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

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

Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

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 s.d. 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 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesucilaan 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 s.d. 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.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
- ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - 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 pada 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 :
- istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun 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

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

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

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

Pasal 87

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

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 88

- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - upah minimum;
 - upah kerja lembur;
 - upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - bentuk dan cara pembayaran upah;
 - denda dan potongan upah;
 - hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 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 :
- upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - 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. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) 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 :
- pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitanakan, 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;
 - pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - 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
 - 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

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

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa 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

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

Bagian Ketiga

Kesejahteraan

Pasal 99

- Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 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 Sektoral 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 menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayaninya.
- (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 atauubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 115

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

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

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

Pasal 117

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

Pasal 118

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

Pasal 119

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak

memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 120

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

Pasal 121

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

Pasal 122

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

Pasal 123

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

Pasal 124

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (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 serta akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138

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

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang berada pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum 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;
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing wakil ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh, maka penanggung jawab mogok kerja harus memberitahukan kepada pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan semestinya 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

[BERSAMBI]

KETENAGAKERJAAN

(Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003)

[Sambungan Business News No. 6902 halaman 11B - 22B]

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

- (1) 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

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

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

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

Pasal 147

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

Pasal 148

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

Pasal 149

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

BAB XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

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

Pasal 151

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

Pasal 152

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

Pasal 153

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

- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 155

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

Pasal 156

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- 3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) 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 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (duapuluh 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% (lambelas 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 takwim terhitung 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 sebagaimana 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

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 besarnya 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

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).

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

Pasal 168

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

Pasal 169

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

Pasal 170

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

Pasal 171

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

Pasal 172

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

BAB XIII

PEMBINAAN

Pasal 173

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

Pasal 174

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

Pasal 175

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

BAB XIV

PENGAWASAN

Pasal 176

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

Pasal 177

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

Pasal 178

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

Pasal 179

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

Pasal 180

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan ban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai 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 asiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

BAB XV

PENYIDIKAN

Pasal 182

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia 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 (1) berwenang :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta ketentent 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 hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang 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 penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup 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 banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (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 Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (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 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (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 Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (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 Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (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 Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (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:
- teguran;
 - peringatan tertulis;
 - pembatasan kegiatan usaha;
 - pembekuan kegiatan usaha;
 - pembatalan persetujuan;
 - pembatalan pendaftaran;
 - penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
 - 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

- (1) Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka :
- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukakan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8)
 - Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
 - Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
 - Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
 - Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikeluarkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
 - Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
- (2) 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);
- (3) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Buruh Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
- (4) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- (5) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- (6) 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);
- (7) Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- (8) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
- (9) Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
- (10) Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

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

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

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

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Dengan Bapak Arif Yudianto, S.H. (Senior Staff dan General Affair P.T. Rikio Indonesia Purwodadi, Pasuruan) :

1. Bagaimanakah awal mula berdirinya P.T. Rikio Indonesia Purwodadi, Pasuruan ?
2. Apakah di P.T. Rikio Indonesia setiap calon karyawan harus mengadakan perjanjian kontrak kerja terlebih dahulu ?
3. Apakah di P.T. Rikio Indonesia setiap karyawan yang berusia 55 tahun kebawah wajib mengikuti program JAMSOSTEK ?
4. Pernahkah di P.T. Rikio Indonesia terjadi perselisihan antara pihak pengusaha dengan tenaga kerja dan bagaimana cara penyelesaiannya ?
5. Apa sajakah program JAMSOSTEK yang diikuti dan dilaksanakan di P.T. Rikio Indonesia ?
6. P.T. Rikio Indonesia menggunakan Peraturan Perusahaan, apakah Peraturan Perusahaan ini dijadikan dasar perjanjian kontrak kerja dan pemberian jaminan sosial bagi karyawan ?
7. Di P.T. Rikio Indonesia, apakah kedudukan karyawan dengan pengusaha sama dan seimbang ?
8. Dalam hal pemberian gaji atau upah apakah azas *no work no pay* berlaku di P.T. Rikio Indonesia ?



Mark UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER