



**TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PERANTARA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER SELAKU MEDIATOR DALAM UPAYA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
BAGI PEKERJA YANG MENINGGAL DUNIA**

S K R I P S I

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi
syarat - syarat untuk menyelesaikan program
studi Ilmu Hukum dan mencapai
Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Titien Ermawati

NIM : 990710101044

Asst

:Padiah

Pembelian

Terima

:Tgl. 2 JUL 2003

No. Induk

Fat

8
Klass
346.03
ERM
t

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2003

C.1

**TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PERANTARA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER SELAKU MEDIATOR DALAM UPAYA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
BAGI PEKERJA YANG MENINGGAL DUNIA**



**TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PERANTARA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER SELAKU MEDIATOR DALAM UPAYA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
BAGI PEKERJA YANG MENINGGAL DUNIA**

Oleh :

TITIEN ERMAWATI

Nim. 990710101044

PEMBIMBING

WIDHY SUHARSOJO W. SAPARI, S. H.

NIP. 130 368 778

PEMBANTU PEMBIMBING

NANANG SUPARTO, S. H.

NIP. 131 415 666

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2003**

MOTTO

Tidak ada keberhasilan tanpa perjuangan,
Berjuang menderita, tidak berjuang juga menderita,
Tetapi lebih mulia menderita dalam perjuangan^{*)}

^{*)} Endang Rokhan, S. H.. Pengetahuan Dasar Tentang Hukum-hukum Buruh. Yakoma-PGI, 2002.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan sebagai untaiian rasa cinta, rasa kasih sayang dan rasa terima kasih kepada :

- 1. Ayahanda Soehartono dan Ibunda Moerdjiati Tercinta, atas segala do'a dan curahan kasih sayang yang tidak ada duanya di dunia ini;*
- 2. Almamater yang ku junjung tinggi;*
- 3. Bapak- dan Ibu-ibu guruku, beserta Dosen-dosenku, yang telah membimbingku dalam menuntut ilmu.*

PERSETUJUAN

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Senin

Tanggal : 23

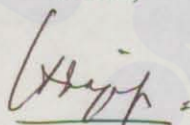
Bulan : Juni

Tahun : 2003

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

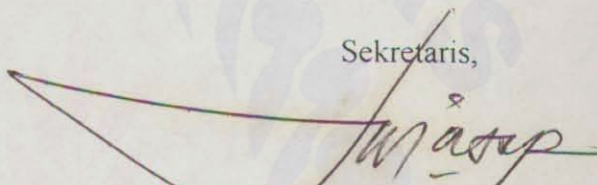
Panitia Penguji

Ketua,



HIDAJATI, S. H.
NIP. 130 781 336

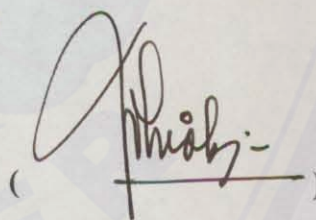
Sekretaris,



IWAYAN YASA, S. H.
NIP. 131 832 298

Anggota Panitia Penguji :

1. WIDHY SUHARSOJO W. SAPARI, S. H.
NIP. 130 368 778



2. NANANG SUPARTO, S. H.
NIP. 131 415 666



PENGESAHAN

Disahkan

Skripsi dengan judul :

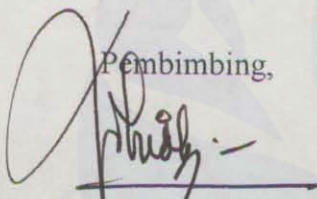
**TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PERANTARA DINAS TENAGA
KERJA KABUPATEN JEMBER SELAKU MEDIATOR DALAM
UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL BAGI PEKERJA YANG MENINGGAL DUNIA.**

Oleh :

TITIEN ERMAWATI

Nim. 990710101044

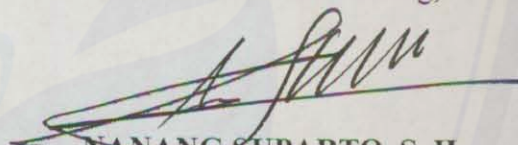
Pembimbing,



WIDHY SUHARSOJO W. SAPARI, S. H.

NIP. 130 368 778

Pembantu Pembimbing,



NANANG SUPARTO, S. H.

NIP. 131 415 666

Mengesahkan,

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

Dekan,



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

NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi berjudul : TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PERANTARA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER SELAKU MEDIATOR DALAM UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI PEKERJA YANG MENINGGAL DUNIA, membahas pelaksanaan tanggung jawab Pegawai Perantara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja yang meninggal dunia, berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, serta bentuk pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan yang mengatur hal tersebut.

Pada kesempatan ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada yang terhormat :

1. Bapak Widhy Suharsojo W. Sapari, S. H., selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Bapak Nanang Suparto, S. H., selaku Pembantu Pembimbing yang juga dengan sabar memberikan bimbingan dan petunjuk, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
3. Ibu Hidajati, S. H., selaku Ketua Penguji untuk skripsi ini;
4. Bapak I Wayan Yasa, S. H., selaku Sekretaris Penguji untuk skripsi ini;
5. Dekan beserta Pembantu Dekan I, Pembantu Dekan II dan Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember, yang telah berkenan memberikan ijin untuk penyusunan skripsi ini;
6. Bapak Totok Sudaryanto, S. H., M. S., selaku Dosen Wali yang banyak memberi bimbingan dan nasehat selama saya menjalani perkuliahan;

7. Segenap bapak dan ibu guru serta civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Bapak Drs. Ahmad Sayudi, selaku Kepala bagian Tata Usaha Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, yang mengizinkan dan membantu saya untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini;
9. Ibu Emi Sri Winarni, S. Sos., selaku Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial dan Ibu T. Budi Utami, SE. selaku Kepala Seksi Perselisihan dan Syarat-syarat Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, yang banyak memberikan bantuan data selama penelitian dan membantu saya dalam memperlancar penyusunan skripsi ini;
10. Ayahanda Soehartono dan Ibunda Moerdjiati tercinta, yang telah dengan tulus ikhlas mendorong dan mendoakan penyusun dalam mencapai cita-cita;
11. Adikku Andhi Ermawan, atas semangat yang tak pernah henti, nasehatmu membawa aku pada kedewasaan;
12. My Sweet Love Dani Setiawan, cahaya yang telah memberikan keceriaan, yang membuat aku mengerti arti perjuangan hidup, semoga restu Tuhan dan Orang tua senantiasa menyertai kita;
13. Sahabatku Winda, Indri, Cicik, bersama kalian aku tersenyum. I Love You;
14. Adik-adik kecilku : Indro, Ciak, Dian, Azu', Zando, Ing-Ong, Nito, Zuly, Ratna, Lia, Sri dan seluruh penghuni Pondok Indah, I am gonna miss the time we share together;
15. Kakak-kakakku : Rie, Ambar, Ari', atas nasehat yang sangat berharga;
16. Semua pihak yang telah memberikan masukan dan dorongannya demi terselesainya skripsi ini.

Semoga amal dan kebaikan serta budi baik dari beliau diatas mendapat limpahan rahmat dari Tuhan YME.

Akhir kata mudah-mudahan skripsi ini memberikan manfaat bagi kita semua dimasa mendatang.

DAFTAR ISI

	Halaman
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.....	4
1.3. Rumusan Masalah	4
1.4. Tujuan Penulisan.....	5
1.4.1. Tujuan Umum	5
1.4.2. Tujuan Khusus.....	5
1.5. Metode Penulisan	6
1.5.1. Pendekatan Masalah.....	6
1.5.2. Sumber Data.....	6
1.5.2.1. Sumber Data Primer.....	6
1.5.2.2. Sumber Data Sekunder.....	6
1.5.3. Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	7
1.5.3.1. Studi Literatur	7
1.5.3.2. Interview.....	7
1.5.4. Analisis Data	7

BAB II.	FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI	
2.1.	Fakta.....	8
2.2.	Dasar Hukum.....	10
2.3.	Landasan Teori.....	11
2.3.1.	Pengertian Pegawai Perantara.....	11
2.3.2.	Pengertian Pekerja dan Pengusaha.....	16
2.3.3.	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	17
2.3.4.	Hubungan Kerja Putus Demi Hukum.....	22
2.3.4.1.	Pekerja Meninggal Dunia.....	23
2.3.4.2.	Perjanjian Kerja Telah Berakhir.....	28
2.3.5.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	29
BAB III.	PEMBAHASAN	
3.1.	Pemberian uang pesangon dari perusahaan tempat pekerja meninggal dunia.....	33
3.2.	Tanggung jawab Pegawai Perantara dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja yang meninggal dunia.....	35
3.3.	Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemberian uang pesangon dan Pegawai Perantara dalam pelaksanaan tugasnya.....	37
BAB IV.	KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1.	Kesimpulan.....	41
4.2.	Saran.....	42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Konsultasi kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember No. 1580/J25.1.1/PP.9/2003.
- Lampiran 2. Surat Keterangan No. B./086/W-12/K.6/2003 dari Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.
- Lampiran 3. Surat Permintaan Pemerantaraan.
- Lampiran 4. Lembar Disposisi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.
- Lampiran 5. Surat Panggilan Pemerantaraan No. 565/70/436.328/2002.
- Lampiran 6. Daftar Hadir Perundingan.
- Lampiran 7. Persetujuan Bersama.
- Lampiran 8. Kwitansi Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Pengobatan dan Perumahan.
- Lampiran 9. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Lampiran 10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-78/MEN/2001.
- Lampiran 11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-111/MEN/2001.

RINGKASAN

Selama hidupnya manusia mengalami tiga peristiwa kehidupan, yaitu : kelahiran, perkawinan dan kematian. Demikian halnya seorang pekerja, pada akhirnya akan kembali kepada sang penciptanya. Ahli waris pekerja tersebut, mempunyai hak untuk memperoleh santunan dari perusahaannya. Setiap tuntutan belum tentu mendapat sambutan dari pengusaha, sehingga hal tersebut akan menimbulkan perselisihan.

Tanggung jawab Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember selaku Mediator dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bagi Pekerja yang Meninggal Dunia, merupakan judul skripsi yang mengkaji mengenai bagaimana tanggung jawab Pegawai Perantara, apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, disini pihak pekerja digantikan oleh ahli waris yang menuntut pemberian santunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perselisihan tersebut dirundingkan oleh kedua belah pihak ditingkat perusahaan, apabila tidak terdapat kesepakatan, maka para pihak dapat mengirimkan surat permintaan perantaraan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang akan menunjuk Pegawai Perantara, untuk bertindak sebagai mediator dalam perselisihan tersebut. Ahli waris pekerja yang meninggal dunia, mempunyai hak atas tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pasal 32 Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, yaitu mengenai ketentuan Pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi ahli waris pekerja yang meninggal dunia.

Pegawai Perantara sebagai penegak hukum dibidang ketenagakerjaan, dalam menangani perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja, sekaligus sebagai pelaksana peraturan perundangan untuk diterapkan dalam setiap penyelesaian perselisihan perburuhan yang ditanganinya.

Permasalahan yang akan dibahas adalah mengenai pemberian uang pesangon bagi pekerja yang meninggal dunia dari perusahaan, tanggung jawab Pegawai Perantara dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial

bagi pekerja yang meninggal dunia, serta apa yang menjadi penghambat dan pendukung bagi perusahaan dalam pelaksanaan tugasnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, metodologi yang dipergunakan adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan mengkaji berbagai peraturan perundangan, pendapat sarjana, teori-teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dan didukung oleh data empiris, yaitu dengan mengadakan penelitian untuk menggali data dilapangan dan wawancara dengan Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

Analisis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data semaksimal mungkin, sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas dan sistematis dari keterangan dan data-data yang diperoleh. Kesimpulan yang diambil adalah bahwa pemberian uang pesangon didasarkan pada kesepakatan para pihak, meskipun peraturan perundangan telah mengatur mengenai kewajiban pengusaha untuk memberikan santunan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia. Tanggung jawab Pegawai Perantara adalah sebagai mediator (penengah), sehingga tidak boleh memihak pada salah satu, dengan berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku tentang penyelesaian perselisihan perburuhan.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah bahwa hendaknya setiap perusahaan memberikan apa yang menjadi hak dari pekerja. Pegawai Perantara perlu memantapkan diri baik dalam kedudukan maupun peranannya serta terus meningkatkan kemampuan dan kewibawaannya, untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dan pengusaha. Hendaknya pekerja melaksanakan ketentuan peraturan perusahaan, dan ahli waris pekerja yang meninggal dunia, hendaknya tidak menuntut melebihi ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Dengan demikian, Pegawai Perantara diharapkan selalu mengikuti perkembangan peraturan perundangan ketenagakerjaan, sehingga dapat mendukung dalam pelaksanaan hak dan kewajibannya.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang, yang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pembangunan nasional adalah perubahan yang berlangsung secara luas dalam masyarakat, bukan hanya sekedar perubahan untuk mengejar perkembangan pertumbuhan ekonomi semata, tetapi juga untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat Indonesia secara adil dan merata (Kantz, 1985 : 2).

Dalam kehidupan manusia sehari-hari, selalu berhubungan antara satu dengan lainnya, hal tersebut tidak dapat dihindari oleh siapapun juga, karena manusia adalah makhluk sosial yang melakukan hubungan dengan sesamanya dalam berbagai keadaan, bentuk dan wujudnya. Hubungan tersebut ada yang bersifat hubungan yang tidak menimbulkan akibat hukum dan adapula yang menimbulkan hak dan kewajiban, karena sifat dan bentuknya. Seperti halnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang timbul setelah diadakannya perjanjian kerja antara kedua pihak. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Perjanjian yang demikian disebut dengan perjanjian kerja, yang akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua pihak (Manulang, 1990 : 64).

Selain sebagai makhluk sosial, manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang paling sempurna, dibandingkan dengan makhluk lainnya. Namun dibalik kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh manusia itu, sifatnya hanyalah sementara saja. Semua makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa akan kembali kepada sang penciptanya.

Semasa hidupnya, manusia selalu berusaha mempertahankan hidup dengan cara bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Namun saat ajalnya menjemput, seharusnya manusia tersebut tetap mendapatkan apa yang sudah menjadi hak ahli warisnya. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1603 j KUH Perdata, menyatakan bahwa : "Hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya si buruh". Kita tahu

bahwa kewajiban dari pekerja, yaitu pekerjaan bersifat kepribadian yaitu tidak dapat dipisahkan bahkan diwariskan dari pekerja tersebut (Djumialdji, 1992:12)

Akibat meninggalnya pekerja, maka telah terjadi pemutusan hubungan kerja demi hukum dengan pemberian santunan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun ganti rugi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Kepmenaker RI No. : KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yang sekarang dilakukan perubahan pada beberapa Pasal Kepmenaker dan Transmigrasi No. KEP-78/ MEN/ 2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Kepmenaker No. KEP-150/ MEN/ 2000.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Disini nampak adanya keharusan untuk memaksimalkan pendayagunaan manusia sebagai sumber daya yang memiliki hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dalam setiap kegiatan pembangunan dan kelayakan bagi kehidupannya.

Suatu pemutusan hubungan kerja sebaiknya dapat dihindari, baik oleh pekerja maupun oleh pengusaha, untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup para pekerja. Dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut sangat buruk dan merupakan permulaan pengangguran dengan segala akibatnya. Namun, dengan adanya kenyataan, bahwa manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang kelak akan kembali pada sang pencipta, akan tetap diberikan haknya sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam Kepmenaker RI No. : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Dalam hal ini, apabila ada pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang meninggal dunia, penyelesaiannya dapat dimintakan perantaraan dari Pegawai Perantara yang ada pada Dinas Tenaga Kerja setempat. Oleh karena macam-macam masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh negara-negara berkembang berkaitan dengan penurunan kegiatan produksi perusahaan, sehingga

menimbulkan masalah ketenagakerjaan, seperti syarat kerja, perselisihan hubungan industrial (PHI) dan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga untuk mengantisipasi dan penyelesaian masalah tersebut, diperlukan peranan pegawai perantara yang berkualitas dan berkemampuan tinggi.

Dalam rangka mendukung perkembangan pembangunan dibidang ketenagakerjaan, khususnya masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, diharapkan pegawai perantara berperan aktif dalam setiap penyelesaian kasus-kasus secara adil, cepat, tepat dan konsisten. Maka perlu ditingkatkan peningkatan dan peran pegawai perantara yang lebih terarah sehingga tercapai sasaran yang diinginkan.

Pegawai Perantara adalah pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 ayat (1) huruf e UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Di dalam Pasal 1 ayat (1) huruf e UU No. 22 Tahun 1957 disebutkan, yang dimaksud dengan Pegawai adalah : "Pegawai kementerian perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan pemerantaraan dalam perselisihan perburuhan".

Dalam pelaksanaan tugasnya, Pegawai Perantara mengacu pada Permenaker RI No. : Per.02/MEN/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara, yang dalam permasalahan ini dikaitkan dengan Pasal 32 Kepmenaker RI No. : KEP-150/MEN/2000, yaitu :

Dalam hal pekerja putus hubungan kerjanya karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e, maka pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris pekerja yang sah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai Pasal 24.

Jadi dalam pelaksanaan hubungan industrial, pengusaha diharapkan dapat memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja, sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenaga kerja, serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan sosial ekonomis tenaga kerja, sesuai dengan cita-cita dan aspirasi Bangsa Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, dalam skripsi ini yang akan dibahas adalah apakah pekerja yang meninggal dunia akan mendapatkan uang pesangon dari perusahaan tempat ia bekerja, bagaimana tanggung jawab Pegawai Perantara dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja yang meninggal dunia, serta faktor apakah yang menjadi pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh pengusaha dalam memberikan uang pesangon dan bagi Pegawai Perantara dalam melaksanakan tanggung jawabnya tersebut.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang diatas, maka akan timbul rumusan masalah serta ruang lingkup yang cukup luas, hingga perlu diadakan pembatasan guna mendekati hasil yang valid dan tidak menimbulkan kesimpangsiuran atau menyimpang dari masalah yang dibahas dan lebih terarah pada pokok permasalahannya.

Skripsi ini ruang lingkungnya adalah hukum ketenagakerjaan khususnya akan dibatasi yaitu bagaimana tugas, kedudukan dan wewenang Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai mediator, dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja yang meninggal dunia, hingga akan diketahui mengenai pemberian santunan dari perusahaan, serta faktor pendukung dan penghambat bagi pengusaha dalam hal pemberian uang pesangon bagi pekerja yang meninggal dunia dan bagi pegawai perantara dalam melaksanakan tanggung jawabnya selaku mediator dalam perkara tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam menyusun skripsi ini, yaitu :

1. Apakah pekerja yang meninggal dunia berhak mendapatkan uang pesangon dari perusahaan tempat ia bekerja ?
2. Bagaimana tanggung jawab pegawai perantara dalam upaya penyelesaian

perselisihan hubungan industrial bagi pekerja yang meninggal dunia ?

3. Apa faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh pengusaha dalam memberikan uang pesangon dan bagi pegawai perantara dalam melaksanakan tanggung jawabnya tersebut ?

1.4 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1.4.1. Tujuan Umum

Tujuan umum yang diharapkan dalam penulisan skripsi ini, adalah :

1. Untuk memenuhi salah satu syarat akademis bagi mahasiswa, yang diajukan sebagai kelengkapan guna mencapai gelar Sarjana Hukum sesuai dengan ketentuan program Strata 1 di Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai salah satu cara untuk mengembangkan atau mempraktekkan ilmu pengetahuan yang telah didapat oleh penulis selama masa kuliah di Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Untuk menambah wawasan dibidang hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang meninggal dunia.

1.4.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penulisan skripsi ini, merupakan tujuan tujuan yang berkaitan dengan obyek studi, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji apakah perusahaan memberikan uang pesangon bagi pekerja yang meninggal dunia.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana tanggung jawab Pegawai Perantara dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja yang meninggal dunia.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemberian uang pesangon bagi pekerja yang meninggal dunia dan bagi Pegawai Perantara dalam pelaksanaan tugasnya.

1.5 Metode Penulisan

Dalam suatu penyusunan skripsi, dibutuhkan suatu metode yaitu cara-cara tertentu dalam penulisannya, pengambilan data, sampai pada analisis data. Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah :

1.5.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan pada penyusunan skripsi ini adalah metode yuridis normatif, yaitu dilakukan dengan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan, pendapat para sarjana, teori hukum yang berlaku yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dan didukung oleh data empiris, yaitu dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan penelitian dilapangan mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember (Soemitro, 1988 : 11).

1.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah :

1.5.2.1. Sumber Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu dengan mengadakan wawancara (*interview*) secara langsung dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yaitu Ibu EMI SRI WINARNI, S.Sos. selaku Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial.

1.5.2.2. Sumber Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka yang berupa literatur, karya tulis maupun pendapat para ahli dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam skripsi ini.

1.5.3. Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Dalam menyusun skripsi ini digunakan beberapa metode pengumpulan dan pengolahan data, yaitu :

1.5.3.1. Studi Literatur

Studi literatur merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari dan menelaah buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan penyusunan skripsi ini, sehingga dapat dijadikan sebagai landasan untuk menyusun skripsi ini.

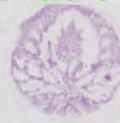
1.5.3.2. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara atau berdialog langsung dengan para pihak atau obyek yang diteliti, untuk memperoleh data guna kesempurnaan penyusunan skripsi. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja kabupaten Jember yaitu ibu EMI SRI WINARNI, S.Sos.

1.5.4. Analisis Data

Dalam menganalisis data, digunakan analisis Deskriptif Kualitatif, yaitu dari semua data yang terkumpul tersebut akan diolah semaksimal mungkin, sehingga dari pengolahan data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.

Metode ini bermaksud memberikan gambaran secara jelas dan sistematis berdasarkan keterangan dan data yang didapat dengan menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata dengan cara memahami dan meneliti obyek penelitian (Soekanto, 1986 : 32).



BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1. Fakta

PT. Arta Mira Mas Pertiwi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan yang beralamat di Jl. Nusantara II Blok A-4 Jember, dengan 10 pekerja didalamnya, termasuk Bpk. Suseno (Almarhum) yang telah bekerja selama 9 tahun di PT. Arta Mira Mas Pertiwi. Sejak meninggalnya Bpk. Suseno karena sakit lanjut usia, selanjutnya terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha PT. Arta Mira Mas Pertiwi dengan ahli waris Bpk. Suseno. Ahli warisnya (Siti Nurfaridá) sebagai anak dari Bpk. Suseno menuntut pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian dari perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pihak perusahaan bersedia menyanggupi pembayaran uang kebijaksanaan sebesar kurang lebih Rp. 8.000.000,- (Delapan Juta Rupiah) dan akan dibayar secara mengangsur, juga dengan niat baik yang tidak diutarakan kepada ahli waris, bahwa perusahaan menyanggupi akan memberikan bantuan pendidikan 2 anak Bpk. Suseno sebesar Rp. 100.000,- (Seratur Ribu Rupiah) perbulan, selama masa satu tahun. Namun ahli waris Bpk. Suseno tidak menyetujui kesanggupan pihak pengusaha tersebut, dengan alasan bahwa nilai yang dijanjikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan aturan yang telah ada sebagaimana dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Kecilnya nilai kesanggupan pemberian santunan dari perusahaan, dimungkinkan karena pihak PT. Arta Mira Mas Pertiwi tidak mengetahui secara pasti tentang Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, khususnya Pasal 32 tentang pembayaran santunan atas pemutusan hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, yang pembayarannya diberikan kepada ahli waris pekerja yang sah, yaitu uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan

masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai Pasal 24, dari Kepmenaker No. KEP-150/MEN/2000.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisian Perburuhan, apabila kedua belah pihak mengadakan perundingan, namun tidak diperoleh kesepakatan, pada tanggal 13 Januari 2003, ahli waris Bpk. Suseno (Siti Nurfarida), menyerahkan perselisihan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, dengan mengirimkan surat permintaan perantaraan. Kemudian Pegawai Perantara dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember mengadakan penyelidikan tentang perkara perselisihan tersebut dan segera menanggapi pengaduan ahli waris Bpk. Suseno (Siti Nurfarida), dengan menyampaikan surat panggilan kepada kedua pihak, untuk hadir dalam perantaraan oleh Pegawai Perantara, bertempat di Dinas Tenaga Kerja Jember.

Para pihak yang berselisih, hadir di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dengan perantaraan Pegawai Perantara untuk mendapatkan kesepakatan penyelesaian tentang perselisihan yang terjadi. Namun, sebelum masuk pada perundingan dengan perantaraan, para pihak telah memperoleh kesepakatan pada kesempatan perundingan bipartit, yang merupakan kesempatan kedua kalinya yang diberikan oleh Pegawai Perantara, meskipun perundingan tersebut sudah pernah diadakan di tingkat perusahaan. Pada tanggal 20 Januari 2003, dibuat Persetujuan Bersama antara kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) dan (2) UU No. 22 tahun 1957 Juncto Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000 Pasal 32, yaitu perundingan untuk mencari penyelesaian masalah-masalah tentang hak-hak yang harus diberikan kepada ahli waris Almarhum Bpk. Suseno (Siti Nurfarida) yang telah bekerja di PT. Arta Mira Mas Pertiwi selama 9 tahun.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 32 yang juga dikaitkan dengan Pasal 22, 23 dan 24 Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, maka atas perundingan yang diadakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tersebut, telah dicapai kesepakatan penyelesaian antara kedua belah pihak, sebagai berikut :

1. Pihak ke I (Pengusaha PT. Arta Mira Mas Pertiwi) dan pihak ke II (Siti Nurfarida sebagai ahli waris Bpk. Suseno) telah mengakhiri hubungan kerja,

yaitu sejak tanggal 20 Januari 2003 bersamaan di buatnya Persetujuan Bersama.

2. Pihak ke I bersedia membayar uang pesangon kepada pihak ke II sebesar :
 $2 \times 7 \times \text{Rp. } 550.000,- = \text{Rp. } 7.700.000,-$
3. Pihak ke I bersedia membayar uang penghargaan masa kerja kepada pihak ke II sebesar :
 $4 \times \text{Rp. } 550.000,- = \text{Rp. } 2.200.000,-$
4. Pihak ke I bersedia membayar uang ganti kerugian pengobatan/perawatan dan perumahan kepada pihak ke II sebesar :
 $15 \% \times \text{Rp. } 9.900.000,- = \text{Rp. } 1.485.000,-$
5. Pihak ke II bersedia menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian dari pihak ke I sebesar Rp. 11.385.000,-
6. Pihak ke I dan pihak ke II sepakat melaksanakan Persetujuan Bersama ini dengan itikat baik dan tidak ada tuntutan apapun.

Dengan demikian, jumlah keseluruhan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian secara keseluruhan yang diterima oleh Siti Nurfarida (ahli waris Bpk. Suseno) adalah sebesar Rp. 11.385.000,- (Sebelas Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah).

Untuk itu kemudian Pegawai Perantara segera membuat rumusan naskah persetujuan yang telah dicapai, untuk ditanda tangani oleh para pihak atau wakil para pihak, dan Pegawai Perantara juga harus ikut menandatangani naskah Persetujuan tersebut.

2.2. Dasar Hukum

Dasar hukum yang di pakai dalam menyusun skripsi ini menggunakan beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Adapun dasar hukum yang digunakan adalah :

1. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 :
"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak".
2. Pasal 1603 j KUH Perdata.

3. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
4. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
5. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
6. Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
7. Kepmenaker RI No. KEP. 297/MEN/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara.
8. Kepmenaker No. KEP-15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.
9. Permenaker RI No. Per. 02/MEN/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara.

2.3. Landasan Teori

2.3.1. Pengertian Pegawai Perantara

Pasal 1 huruf a Permenaker RI No. Per.02/MEN/1985, menyebutkan pengertian Pegawai Perantara, yaitu : “Pegawai sebagaimana dimaksud Pasal 1 ayat (1) huruf e Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan”.

Pengertian pegawai dalam Pasal 1 ayat (1) huruf e Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, adalah Pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan.

Berdasarkan penjelasan Pasal tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa Pegawai Perantara adalah Pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, Pegawai Perantara berkedudukan di :

1. Kantor Departemen Tenaga Kerja adalah memperantarai perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja yang terjadi di daerah kerjanya.
2. Kantor wilayah daerah tingkat I adalah memperantarai perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja yang terjadi di beberapa daerah kerja Kantor Departemen Tenaga Kerja.
3. Departemen Tenaga Kerja Pusat adalah memperantarai perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja yang meliputi beberapa daerah kerja Kantor Wilayah Deapartemen Tenaga Kerja.

Atas perintah Menteri Tenaga kerja, Pegawai Perantara yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja Pusat, dapat ditunjuk untuk melakukan pemerantaraan perselisihan hubungan industrial tertentu (Ramlis, 1998: 9).

Pegawai Perantara mempunyai tugas dan kewajiban untuk :

- a. Memperantarai perselisihan hubungan industrial;
- b. Memberikan jasa-jasa baik bagi perselisihan hubungan industrial yang bersifat perorangan;
- c. Menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih suatu penyelesaian melalui Juru/Dewan Pemisah;
- d. Memberikan anjuran tertulis apabila usaha perantaraan tidak berhasil setelah berkonsultasi dengan atasan;
- e. Dalam menangani masalah pemutusan hubungan kerja harus mengusahakan terhindarnya pemutusan hubungan kerja;
- f. Membuat kesepakatan tertulis apabila perantaraan berhasil mencapai suatu kesepakatan;

- g. Membuat laporan tertulis mengenai hasil perantaraan kepada atasannya (Pasal 4 Permenaker No. Per-02/ MEN/ 1985).

Jika salah satu pihak yang berselisih mengirimkan surat pendaftaran permintaan perantaraan, kemudian Pegawai Perantara mengadakan pengecekan, apakah kedua belah pihak telah mengadakan perundingan di tingkat perusahaan, sehubungan dengan perselisihan tersebut atau tidak. Perundingan tersebut harus dibuktikan dengan adanya daftar hadir, catatan rapat dan sebagainya. Kemudian Pegawai Perantara akan mengadakan penelitian mengenai jenis atau macam perselisihan hubungan industrial tersebut, yaitu apakah termasuk dalam :

1. Perselisihan yang akan diperantarai merupakan perselisihan hubungan industrial kolektif atau perselisihan hubungan industrial yang bersifat perorangan.
 - a. Apabila perselisihan tersebut merupakan perselisihan hubungan industrial kolektif, maka Pegawai Perantara wajib menyelesaikan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957.
 - b. Apabila perselisihan tersebut termasuk perselisihan hubungan industrial yang bersifat perorangan, maka Pegawai Perantara memberikan perantaraan atas dasar jasa-jasa baik.
2. Perselisihan yang diperantarai merupakan perselisihan kepentingan atau perselisihan hak/hukum.
 - a. Apabila perselisihan hubungan industrial tersebut merupakan perselisihan kepentingan, maka Pegawai Perantara dalam menyelesaikan perselisihan tersebut harus mengetahui tentang kemampuan perusahaan, keadaan persyaratan kerja pada perusahaan sejenis lainnya, tingkat inflasi, upah minimum, persyaratan kerja yang telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
 - b. Apabila perselisihan hubungan industrial tersebut termasuk perselisihan hak/hukum, maka Pegawai Perantara harus mengetahui tentang: Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau KKB yang ada di

perusahaan yang bersangkutan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perselisihan tersebut.

3. Perselisihan hubungan industrial atau ada hal-hal lain yang termasuk masalah pidana atau bukan perselisihan hubungan industrial.
 - a. Apabila disamping perselisihan hubungan industrial terdapat pula masalah yang masih dalam lingkup perkara pidana atau diluar perselisihan hubungan industrial, maka Pegawai Perantara hanya menyelesaikan masalah yang termasuk perselisihan hubungan industrial.
 - b. Kepada pihak-pihak harus diberitahukan bahwa permasalahan yang termasuk perkara perdata bukan merupakan kewenangan Pegawai Perantara.

Untuk perselisihan hubungan industrial yang bersifat perorangan, maka Pegawai Perantara akan menyelidiki mengenai :

- a. apakah ada hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja;
- b. apakah hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja untuk waktu tertentu atau hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu;
- c. apakah dalam hubungan kerja tersebut diperjanjikan masa percobaan dan pemutusan hubungan kerja dilakukan masa percobaan;
- d. apakah alasan pemutusan hubungan kerja didasarkan pada ketentuan dalam perjanjian kerja/peraturan-peraturan perusahaan/Kesepakatan Kerja Bersama/peraturan perundang-undangan (Bab III Kepmenaker No. KEP-297/MEN/1985).

Kepmenaker RI No. KEP-297/MEN/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara, menentukan mengenai langkah-langkah pertama dalam membuat perundingan, yaitu :

1. Apabila perlu Pegawai Perantara didampingi seorang pembantu untuk mencatat proses perundingan dan pernyataan-pernyataan yang dikemukakan oleh kedua belah pihak.
2. Menyediakan buku himpunan peraturan perundangan Ketenagakerjaan guna keperluan penyelesaian.

3. Mengemukakan wewenang Pegawai Perantara seperti kewenangan menyelesaikan perselisihan yang diajukan adalah dalam lingkup ketenagakerjaan atau mencari data/fakta, mengadakan pertemuan, memanggil saksi atau ahli, memasuki perusahaan dan sebagainya.
4. Pegawai Perantara mengajukan kepada pihak-pihak yang berselisih untuk berunding kembali terlebih dahulu atau menawarkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding kembali kepada Juru/Dewan Pemisah.
5. Apabila anjuran atau tawaran tersebut tidak diterima oleh pihak-pihak yang berselisih, maka Pegawai Perantara meminta kepada wakil-wakil pihak yang berselisih surat kuasa untuk berunding, untuk mengadakan persetujuan dan berwenang memutuskan persoalan serta menandatangani kesepakatan bersama apabila perselisihan tersebut mencapai kesepakatan.
Apabila wakil pihak-pihak yang berselisih tidak memiliki surat kuasa, maka Pegawai Perantara dapat menolak kehadiran wakil yang tidak memiliki surat kuasa tersebut dan apabila dianggap perlu dapat menunda perundingan.
6. Pegawai Perantara mengemukakan kepada pihak-pihak yang berselisih tentang masalah yang dipersengketakan yang akan diselesaikan Pegawai Perantara.

Untuk kemudian Pegawai Perantara melakukan langkah-langkah dalam hal tercapainya persetujuan, yaitu :

1. Bersama-sama dengan semua wakil kedua belah pihak yang hadir membuat ikhtisar hal-hal yang telah disepakati, dan untuk mendapat persetujuan dari mereka bahwa posisi perundingan sebagaimana dikemukakan adalah benar.
2. Meminta waktu untuk merumuskan naskah persetujuan yang telah dicapai dan agar pihak-pihak melanjutkan pembicaraan secara bersahabat selama pencatat merumuskan naskah persetujuan.
3. Apabila naskah persetujuan telah selesai dirumuskan Pegawai Perantara hendaknya meminta pihak-pihak atau wakil para pihak untuk menandatangani naskah tersebut dan Pegawai Perantara harus pula ikut menandatangani.

4. Menyampaikan rasa terima kasih pada para pihak atau wakil para pihak atas bantuan serta kerjasamanya.
5. Hendaknya dijaga agar mengenai persoalan perselisihan hubungan industrial yang telah diselesaikannya tidak diumumkan oleh media massa sebelum karyawan-karyawan yang bersangkutan diberitahu oleh wakilnya.
6. Perselisihan yang dapat diselesaikan oleh Pegawai Perantara segera dilaporkan kepada atasannya sesuai dengan tingkat kedudukan Pegawai Perantara.
7. Hasil penyelesaian tersebut dicatat dalam buku perselisihan hubungan industrial.

2.3.2. Pengertian Pekerja dan Pengusaha

2.3.2.1. Pengertian Pekerja

Dalam hubungan kerja, sering kita jumpai istilah buruh, tenaga kerja, karyawan dan pekerja. Buruh adalah istilah yang digunakan pada jaman feodal yaitu untuk orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, dll. Karyawan adalah tiap orang yang melakukan karya (pekerjaan). Tenaga kerja adalah meliputi semua orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja, maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan. Namun istilah yang sering dipakai adalah pekerja yang memiliki pengertian sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja (Soepomo, 1992 : 26-27).

Mengenai penggantian istilah “buruh” menjadi “pekerja”, adalah karena istilah buruh sebenarnya merupakan istilah teknis biasa, yaitu tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Apabila ada kata “buruh” berarti ada kata “majikan” yang memberikan kesan terdapat hubungan yang tidak setingkat antara buruh dan majikan dan terdapat 2 kelas yang berbeda kepentingan. Selain itu, mendengar kata “buruh” orang akan membayangkan adanya sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah. Oleh karena itu penggunaan kata “buruh” telah mempunyai motivasi yang kurang baik, sehingga

hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotongroyongan dan musyawarah untuk mufakat dalam perusahaan (Widodo & Judiantoro, 1989:7).

2.3.2.2. Pengertian Pengusaha

Seperti halnya istilah “buruh” dan “pekerja”, dalam hukum perburuhan juga sering kita jumpai istilah “majikan” dan “pengusaha”, yang pada dasarnya keduanya memiliki pengertian yang sama.

Menurut UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Pasal 1 ayat 1 huruf b menyatakan, bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

Penjelasan dari Soepomo (1990 : 193), dalam bukunya yang berjudul Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, mengenai istilah majikan adalah : “Orang atau badan yang mempekerjakan buruh dengan membayar upah (mempekerjakan dalam hubungan kerja)”.

Istilah majikan yang digunakan dalam pengertian diatas saat ini sudah jarang dipergunakan, sedangkan yang banyak dipakai adalah istilah “pengusaha”. Pada Pasal 1 ayat (2) Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, menyatakan bahwa :

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 huruf b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

2.3.3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja ini, ada banyak pendapat dari berbagai kalangan sarjana. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan masalah penting, karena dengan berakhirnya hubungan kerja, maka pekerja akan kehilangan mata pencaharian, yang berarti merupakan permulaan tumbuhnya pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga seharusnya tidak ada pemutusan

hubungan kerja untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum pekerja, meskipun pada kenyataannya membuktikan, bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah (Manulang, 1990 : 106-107)

Dalam bukunya yang berjudul Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Manulang (1990 : 106-107) memberikan 4 (empat) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu :

1. Termination

Yakni putusnya hubungan kerja karena berakhirnya kontrak/perjanjian kerja.

2. Dismissal

Yakni putusnya hubungan kerja yang dikaitkan karena tindakan indisipliner, seperti apabila pekerja melakukan kesalahan seperti mabuk, madat, melakukan kejahatan, dsb.

3. Redundancy

Yakni pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan tehnologi, seperti adanya pengurangan pekerja karena perusahaan menggunakan mesin/ alat-alat tekhnologi canggih dalam proses produksi.

4. Retrenchment

Yakni pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada pekerja.

Agar lebih mudah dalam memahami pengertian pemutusan hubungan kerja, ada beberapa definisi dari berbagai sumber sebagai perbandingan antara satu dengan yang lainnya, yaitu :

- a. Menurut Djumialdji (1992:8), menyatakan bahwa : “Bagi para buruh bahwa putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman para buruh, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja”.

b. Menurut Soepomo (1990:145), menyatakan bahwa :

Putusnya hubungan kerja, berarti bagi buruh adalah suatu permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya.

Menurut Djumialdji (1992:11-31), menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ada 4 jenis, yaitu :

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya, dimana kedua belah pihak yaitu majikan dan buruh hanya pasif saja.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Berarti dalam pemutusan hubungan kerja disini, buruh bertindak aktif dalam meminta untuk diputuskan hubungannya, dalam hal-hal sebagai berikut :

- a. Dalam masa percobaan buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
- b. Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran (Pasal 1603 k KUH Perdata).
- c. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang waktunya tidak ditentukan menurut perjanjian, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan (Pasal 1603 g KUH Perdata), maka buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.

Mengenai tenggang pernyataan pengakhiran adalah selama 1 (satu) bulan. Dengan perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan dapat ditetapkan tenggang pernyataan pengakhiran diperpanjang selama-lamanya 1 (satu) bulan apabila hubungan kerja telah berlangsung sedikit-dikitnya 2 (dua) tahun terus-menerus (Pasal 1603 I KUH Perdata).

- d. Buruh dapat memutuskan sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa memperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran dan tanpa persetujuan majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum, kecuali dengan membayar ganti kerugian atau adanya alasan mendesak bagi buruh.
- e. Bila perjanjian kerja diadakan untuk waktu lebih lama dari 5 (lima) tahun atau untuk selama hidup seseorang tertentu, buruh berhak sejak saat lewatnya 5 (lima) tahun dari permulaan hubungan kerja dengan mengindahkan tenggang pengakhiran selama 6 (enam) bulan.

3. Pemutusan Hubungan kerja oleh majikan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, harus dengan izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), meskipun dalam hal-hal tertentu ada yang tanpa izin P4. Buruh yang bersangkutan dapat lapor kepada Dinas Tenaga Kerja, sebab buruh tidak bisa maju sendiri ke P4, sedangkan yang dapat maju ke P4 hanyalah pengusaha dan organisasi buruh saja.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha itu juga harus memperhatikan ketentuan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan juga harus memperhatikan Kepmenaker RI No. Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha berhak meminta kepada Pengadilan Negeri agar hubungan kerjanya diputuskan berdasarkan alasan penting sesuai dengan bunyi Pasal 1603 v KUH Perdata, yaitu : "Tiap pihak setiap waktu juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus".

Menurut Pasal 1 butir 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, menjelaskan tentang tenaga Kerja, yaitu : "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Berdasarkan pengertian tenaga kerja tersebut diatas, meliputi tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, yang dalam hal ini tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja itu sendiri dengan memperoleh upah dari hasil pekerjaannya, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan/atau jasa.

Menurut Soepomo (1992:52), menyatakan tentang hubungan kerja yaitu :

Hubungan antara buruh dengan majikan yang terjadi setelah adanya perjanjian oleh buruh dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Perjanjian sebagaimana disebut diatas adalah perjanjian kerja dimana perjanjian kerja diistilahkan oleh Soedjono (1991 : 9), dalam bukunya yang berjudul Hukum Perjanjian Kerja, yaitu : Suatu perjanjian antara orang perorangan para satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.

Menurut Pasal 1601 KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian, dimana pihak yang satu sebagai pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.

Berdasarkan bunyi Pasal tersebut diatas dapat dikatakan, bahwa yang dikatakan perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Harus ada orang dibawah pimpinan orang lain

Adanya pimpinan, berarti ada unsur wewenang memerintah. Dalam perjanjian kerja ini, unsur wewenang perintah memegang peranan pokok, karena tanpa adanya unsur wewenang perintah, maka dapat dikatakan bukan perjanjian.

2. Penyelesaian Kerja

Penyelesaian kerja maksudnya adalah melakukan pekerjaan yang tersangkut dalam kerja, yaitu oleh manusia itu sendiri sehingga upah merupakan wujud atas prestasi dari pekerja.

3. Adanya Upah

Pengertian upah dalam Pasal 1 huruf a UU No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, yaitu :

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau suatu persetujuan, atau peraturan perundangan-undangan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

4. Dalam Waktu Tertentu

Dalam penunaian kerja, setiap pribadi akan tersangkut pada kerja yang akan berakhir dengan adanya waktu tertentu (Manulang, 1990 : 64).

Mulai dan Berakhirnya Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi apabila telah ada kata sepakat dari kedua belah pihak, yaitu pekerja yang menyatakan kesanggupan untuk melakukan pekerjaan dan menerima upah dengan pengusaha yang menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Soepomo (1990 : 1), bahwa :

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/ majikan yaitu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain(pengusaha/majikan) yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa :

1. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan membayar upah.
2. Hubungan kerja tersebut telah menunjukkan adanya kedudukan masing-masing pihak yaitu adanya unsur perintah adanya hak dan kewajiban.
3. Bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha (Manulang, 1990 : 64).

Perjanjian kerja adalah faktor yang sangat penting yang mendasari adanya hubungan kerja, begitu juga dengan apa yang terdapat dalam Pasal 1601 a KUH Perdata yang telah diuraikan dalam sejarah hubungan kerja yang intinya sama,

yaitu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan pekerja bekerja dibawah perintah orang lain (pengusaha), dengan menerima upah. Dalam perjanjian kerja dibedakan 2 jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah suatu perjanjian kerja yang waktu berakhirnya ditetapkan ketika perjanjian kerja itu diadakan, sedangkan perjanjian waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja yang waktu berakhirnya tidak ditetapkan ketika perjanjian kerja diadakan.

Selain dapat berakhir karena putus demi hukum, putus oleh buruh, putus oleh majikan, putus oleh Pengadilan, perjanjian kerja juga dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

Adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap terhadap permasalahan sebagaimana Pasal 12 ayat (2), yaitu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak, sehingga apabila salah satu pihak menyatakan keberatan, dapat dimintakan pembatalan perjanjian kerja melalui pengadilan yang berwenang.

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, yaitu keadaan atau kejadian yang sebelumnya dapat diduga, tetapi sulit untuk dihindarkan, yang dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat melanjutkan kegiatannya (Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003).

2.3.4. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja menurut hukum adalah putusnya hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan sendirinya tanpa diperlukannya suatu tindakan atau perbuatan salah satu pihak (Soedjono, 1991:19).

Menurut Djumialdji (1992 : 11), Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya dimana kedua belah pihak yaitu majikan maupun buruh hanya pasif saja. Pemutusan hubungan kerja terjadi pada :

2.3.4.1. Pekerja Meninggal Dunia

Pasal 1603 j KUH Perdata menentukan bahwa hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya buruh. Kewajiban buruh adalah melakukan pekerjaan, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dapat diwariskan. Melakukan pekerjaan bagi buruh tersebut bersifat pribadi, artinya bahwa pekerjaan tersebut dengan demikian tidak dapat dialihkan kepada orang lain dan tidak dapat diwariskan kepada orang lain, sehingga tidak dapat pisahkan dari pekerja tersebut. Putusnya hubungan kerja karena meninggalnya pekerja, tidak membebaskan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa maupun ganti kerugian.

Namun, apabila dalam perjanjian kerja telah menentukan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun ganti kerugian sewaktu pekerja dan pengusaha melakukan perjanjian kerja, maka disini terdapat hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, yaitu hak dari ahli waris dari pekerja yang meninggal dunia, serta kewajiban dari pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, sesuai dengan Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, khususnya yang terdapat dalam :

Pasal 21 :

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan izin pemutusan hubungan kerja maka ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.

Pasal 22 :

Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah ;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah ;

- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah ;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah ;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah ;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah ;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, 7 bulan upah ;

Pasal 23 :

Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut :

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

Pasal 24 :

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 meliputi :

- a. Masa kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana diperusahaan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.
- d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
- e. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Ketiga Pasal tersebut diatas didasari oleh Pasal 25 ayat (1) Kepmenaker No. KEP-150/MEN/2000, yaitu :

Upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari :

- a. Upah pokok ;
- b. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya ;
- c. Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja dengan cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Ketiga hal tersebut diatas menjadi dasar atas pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian yang menjadi hak pekerja, sesuai dengan bunyi Pasal 20 ayat (2) Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, khususnya bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, karena alasan sebagaimana Pasal 20 ayat (1), yaitu : Dengan memperhatikan azas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah dan atau Panitia Pusat, apabila pengusaha:

- a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. membujuk dan atau menyuruh pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
- c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
- d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
- f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
- g. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

Mengenai pengertian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, masing-masing diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, yaitu pada huruf :

- a. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan pekerja.
- b. Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam UU No. 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
- c. Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

Pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian telah ditetapkan dalam Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, seperti halnya putusnya hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri, karena kesalahan pekerja, pemutusan hubungan kerja massal, karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian, pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau pemindahan pemilikan, putusnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia.

Dalam hal pekerja meninggal dunia, peraturan perundang-undangan menghendaki agar pengusaha memberikan uang pesangon (*severance allowance*) bagi ahli waris pekerja yang meninggal dunia. Sebagai wujud dari pemberian tunjangan dengan pertimbangan adanya keseimbangan lamanya hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Pemberian uang pesangon itu, juga sebagai imbalan atas kesetiaan pekerja selama bekerja pada perusahaan milik pengusaha yang bersangkutan.

Pemberian uang pesangon ini harus dibedakan dengan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), yang keduanya akan sama-sama diberikan kepada ahli

waris pekerja yang meninggal dunia. Perbedaannya adalah bahwa uang pesangon diberikan oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, sedangkan jaminan sosial tenaga kerja diberikan oleh lembaga asuransi, dimana pekerja pertama kali didaftarkan kepada lembaga asuransi tersebut oleh perusahaan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur (Manulang, 1990 : 131).

Dalam pemenuhan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, hubungan kerja tidak berakhir (Pasal 1603 k KUH Perdata), dengan pengertian diantara ahli waris pengusaha, disatu pihak dengan pekerja dianggap ada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, oleh karena itu baik ahli waris pengusaha atau pekerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran (Djumialdji, 1992 : 13).

Namun dalam Pasal 61 ayat (2) dan ayat (4), menyatakan bahwa dengan meninggalnya pengusaha, maka perjanjian kerja tidak berakhir. Apabila diakhiri, maka ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja.

2.3.4.2. Perjanjian Kerja Telah Berakhir

Pasal 1603 e KUH Perdata menyatakan bahwa: "Hubungan kerja berakhir demi hukum apabila waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan telah lewat atau telah berakhir".

Pemberitahuan terlebih dahulu tentang perbuatan menghentikan hubungan kerja diperlukan jika :

1. Apabila hal itu ditetapkan secara tertulis dalam suatu perjanjian atau peraturan perusahaan.
2. Apabila menurut peraturan perundang-undangan atau kebiasaan seharusnya dalam jangka waktu tertentu menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir (Djumialdji, 1992 : 11).

Perjanjian kerja dalam waktu tertentu yang putus demi hukum, maka pemutusan hubungan kerja tidak memerlukan izin P4 dan tidak ada kewajiban yang dibebankan pada pengusaha untuk memberi pesangon, uang jasa serta ganti rugi lainnya seperti disyaratkan dalam Kepmenaker RI No.KEP-150/MEN/2000.

2.3.5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Semakin pesatnya laju perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka perselisihan hubungan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar, dengan adanya keinginan pekerja yang bertentangan dengan kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pengusaha.

Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara pengusaha/majikan atau perkumpulan pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja/buruh, berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan(Pasal 1 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957).

Hubungan industrial (*Industrial Relation*) merupakan perubahan istilah dari hubungan perburuhan (*Labour Relation*) yang pada mulanya merupakan masalah-amasalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, namun pada kenyataan sekarang, pengusaha dan pekerja tidaklah berdiri sendiri, karena banyak dipengaruhi oleh masalah-masalah seperti ekonomi, sosial, politik dan budaya. Karena itu istilah hubungan perburuhan adalah tidak tepat dan diganti dengan istilah hubungan industrial perusahaan (Widodo & Judiantoro, 1989 : 7).

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan 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 (Pasal 1 angka 22 UU No. 13 Thun 2003).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat dikatakan, bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi antara pekerja yang

merasa tidak sepaham dengan kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pengusaha. Perselisihan tersebut tidak sampai pada pemutusan hubungan kerja, karena kedua belah pihak masih sama-sama dalam proses produksi, yaitu pekerja masih melakukan aktifitas pekerjaan pada perusahaan milik pengusaha dan pengusaha masih membayar upah kepada pekerja. (Wawancara dengan Ibu Emi Sri Winarni, S. Sos. selaku Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, tanggal 28 April 2003 di Jember).

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara bertahap pada tingkat perusahaan (*Bipartit*), tingkat perantaraan, dan dapat pula sampai pada Panitia Daerah (P4D) dan tingkat Panitia Pusat (P4P) apabila perselisihan hubungan industrial tersebut mengarah pada pemutusan hubungan kerja.

Menurut Kepmenaker No. KEP.15A/MEN/1994, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun Pemutusan Hubungan Kerja dapat diselesaikan secara bertahap, yaitu :

a. Tingkat Perusahaan

Disini terdapat penyelesaian keluhan kesah antara pekerja dengan pengusaha, mengenai apa yang menjadi ketidaksepahaman pekerja dengan pengusaha, namun apabila keluhan-keluhan pekerja tidak dapat diselesaikan, maka keduanya meminta bantuan pengurus serikat pekerja untuk mewakili atau mendampingi pekerja dalam menyelesaikan permasalahannya lebih lanjut. Disini dapat dikatakan, telah terjadi musyawarah mufakat dalam lembaga kerjasama bipartit, yaitu forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah hubungan industrial di perusahaan, yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan unsur pengusaha.

Apabila keluhan kesah tersebut terjadi perselisihan hubungan industrial, maka penyelesaian dapat dilakukan melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang sebanyak-banyaknya dilakukan 3 kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan dan setiap perundingan harus dibuat risalah yang disampaikan kepada yang berkepentingan.

Jika dalam perundingan tersebut dicapai kesepakatan penyelesaian, maka segera dibuat Persetujuan Bersama secara tertulis oleh Pegawai Perantara dan kemudian ditanda tangani oleh para pihak dan juga Pegawai Perantara, yang disaksikan oleh pengurus serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya serta disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Namun apabila tidak dicapai kesepakatan, maka kedua belah pihak dapat menyelesaikan melalui Arbitrase dengan meminta kepada kantor Dinas Tenaga Kerja setempat dengan tembusan kepada Panitia Daerah disertai bukti-bukti perundingan untuk diselesaikan melalui perantara (Pasal 4 Kepmenaker No.KEP-15A/MEN/1994).

b. Tingkat Pemerantaraan

Disini kedua belah pihak harus mengirimkan permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja setempat. Pegawai Perantara setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menawarkan kepada kedua belah pihak apakah perselisihan hubungan industrial tersebut akan diselesaikan melalui Arbitrase. Apabila kedua belah pihak menghendaki hal tersebut, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari, Pegawai Perantara harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk mengadakan penelitian dan mengusahakan penyelesaian masalah-masalah yang sifatnya normatif, melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Apabila penyelesaian ini mencapai kesepakatan sesuai dengan musyawarah yang dilaksanakan, maka segera dibuat Persetujuan Bersama secara tertulis dan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Pegawai Perantara. Namun apabila tidak tercapai kesepakatan, maka Pegawai Perantara harus membuat anjuran secara tertulis, yang memuat usul penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari, Pegawai Perantara harus mengupayakan tanggapan sejak diterimanya anjuran tersebut.

Apabila anjuran tersebut diatas diterima oleh para pihak, maka segera dibuat Persetujuan Bersama yang harus ditandatangani oleh para pihak. Jika para

pihak tidak menerima anjuran dari Pegawai Perantara, maka Pegawai Perantara membuat laporan pemerantaraan secara lengkap, sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian perkara. Laporan beserta tanggapan para pihak disampaikan kepada Panitia Daerah untuk perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan perorangan, atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal dengan tembusan kepada kantor wilayah Dinas Tenaga Kerja Setempat (Pasal 12 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/2000).

Apabila perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator, dengan memberitahukan kepada para pihak yang berselisih, segera melimpahkan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan industrial, yaitu lembaga yang bertugas untuk menyelesaikan perselisihan industrial maupun lembaga peradilan yang bergerak dibidang ketenagakerjaan dengan melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upaya penyelesaian yang masuk pada Panitia Daerah dan Panitia Pusat, kebanyakan adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan perselisihan Hubungan Industrial hanya sampai pada upaya penyelesaian ditingkat perusahaan dan tingkat pemerantaraan melalui Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja Setempat.



BAB III PEMBAHASAN

3.1. Pemberian Uang Pesangon Dari Perusahaan Tempat Pekerja Meninggal Dunia

Dalam penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan Siti Nurfarida, sebagai ahli waris pekerja yang meninggal dunia (Alm Bpk. Suseno), sebenarnya Pegawai Perantara belum bertindak aktif, karena sebelum mengadakan penyelesaian melalui pemerantaraan setelah dilakukan musyawarah di perusahaan, pihak Pegawai Perantara masih memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk melakukan musyawarah secara bipartit dengan pengawasan Pegawai Perantara yang bersangkutan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil musyawarah secara bipartit itulah, kedua pihak telah memperoleh kesepakatan mengenai hal tersebut, yang kemudian dituangkan oleh Pegawai Perantara dalam persetujuan bersama yang harus ditandatangani oleh kedua pihak yaitu ahli waris Bpk. Suseno dan wakil dari PT. Arta Mira Mas Pertiwi dan juga ditandatangani oleh Pegawai Perantara, sehingga peran dari Pegawai Perantara tersebut lebih bersifat sebagai penengah dengan menunjukkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang harus dipakai sebagai dasar penyelesaian perselisihan tersebut.

Peraturan perundangan yang dipakai oleh Pegawai Perantara disini adalah Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Peraturan tersebut sangat sesuai dalam hal pemberian tunjangan yang akan diberikan kepada Siti Nurfarida sebagai ahli waris pekerja yang meninggal dunia yaitu Bpk. Suseno. Pasal yang digunakan dalam Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000 yang sangat berkaitan dengan masalah pemberian tunjangan dari PT. Arta Mira Mas Pertiwi disini adalah Pasal 21, 22, 23, 24 dan Pasal 32.

Berdasar pada pasal-pasal tersebut diatas, dalam musyawarah secara bipartit antara pihak wakil perusahaan dengan ahli waris pekerja yang meninggal

dunia telah diperoleh suatu kesepakatan penyelesaian yang kemudian oleh Pegawai Perantara dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama sebagai berikut:

1. Pihak ke I (Pengusaha PT. Arta Mira Mas Pertiwi) dan pihak ke II (Siti Nurfarida sebagai ahli waris Bpk. Suseno) telah mengakhiri hubungan kerja, yaitu sejak tanggal 20 Januari 2003 bersamaan dibuatnya Persetujuan Bersama.
2. Pihak ke I bersedia membayar uang pesangon kepada pihak ke II sebesar :
 $2 \times 7 \times \text{Rp. } 550.000,- = \text{Rp. } 7.700.000,-$
3. Pihak ke I bersedia membayar uang penghargaan masa kerja kepada pihak ke II sebesar :
 $4 \times \text{Rp. } 550.000,- = \text{Rp. } 2.200.000,-$
4. Pihak ke I bersedia membayar uang ganti kerugian pengobatan/perawatan dan perumahan kepada pihak ke II sebesar :
 $15 \% \times \text{Rp. } 9.900.000,- = \text{Rp. } 1.485.000,-$
5. Pihak ke II bersedia menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian dari pihak ke I sebesar Rp. 11.385.000,-
6. Pihak ke I dan pihak ke II sepakat melaksanakan Persetujuan Bersama ini dengan itikat baik dan tidak ada tuntutan apapun.

Jumlah keseluruhan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian yang diberikan oleh perusahaan kepada ahli waris Bpk. Suseno (Siti Nurfarida) adalah sebesar Rp. 11.385.000,- (Sebelas Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah).

Isi dari persetujuan bersama tersebut, kemudian ditanda tangani oleh para pihak dan juga Pegawai Perantara. Mengenai pembayaran uang pesangon, penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24 harus dilakukan secara tunai dengan bukti kwitansi pembayaran (Pasal 33 Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Emi Sri Winarni, S. Sos., selaku Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, tanggal 14 April 2003 di Jember), pada awal perjanjian

kerja antara PT. Arta Mira Mas Pertiwi dengan Bpk. Suseno, tidak ada ketentuan khusus mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja apabila pekerja meninggal dunia.

Hasil kesepakatan antara Bpk. Didik Gitoreno (Wakil Pengusaha) dengan ahli waris Bpk. Suseno (Siti Nurfarida), merupakan suatu penyelesaian yang memperoleh kesepakatan penyelesaian secara cepat, tanpa ada keberatan dari salah satu pihak, kedua belah pihak menyetujui Persetujuan Bersama tersebut, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Pemberian tunjangan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia, baik berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Pegawai Perantara melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai mediator antara wakil pengusaha PT. Arta Mira Mas pertiwi dengan Siti Nurfarida (ahli waris Bpk. Suseno) dalam hal pemberian hak ahli waris yang harus diberikan oleh pengusaha.

Dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia, sebenarnya adalah sebagai akibat adanya tuntutan dari ahli waris sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat dikatakan bahwa Pegawai Perantara akan melaksanakan tugasnya, apabila ada permintaan perantaraan dari kedua belah pihak yang berselisih, disamping tugasnya sebagai pelaksana peraturan perundangan yang berlaku dalam setiap pelaksanaan tugasnya tersebut.

3.2. Tanggung Jawab Pegawai Perantara Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bagi Pekerja Yang Meninggal Dunia

Menurut Permenaker RI No. Per. 02/MEN/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara menyatakan bahwa Pegawai Perantara adalah pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) huruf e UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu pegawai kementerian perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan pemerantaraan dalam perselisihan perburuhan.

Siti Nurfarida sebagai ahli waris dari Bpk. Suseno yang telah bekerja di PT. Arta Mira Mas Pertiwi selama 9 tahun, telah melakukan musyawarah ditingkat perusahaan dengan wakil dari perusahaan. Namun hasil dari perundingan tidak didapatkan kesepakatan penyelesaian, karena meskipun pengusaha bersedia menyanggupi untuk memberikan uang kebijaksanaan sebesar RP. 8.000.000,- (delapan juta rupiah) dan bersedia memberikan bantuan biaya pendidikan 2 anak Bpk. Suseno sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per bulan selama masa 1 tahun. Namun ahli waris mengajukan perantaraan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember untuk di perantarai mengenai hak-hak ahli waris yang belum terselesaikan. Kemudian Pegawai Perantara segera menyelidiki mengenai jenis perselisihan, apakah sudah dilakukan musyawarah di perusahaan atau belum, dan kemudian mengirimkan surat panggilan dengan jam, hari dan tanggal pelaksanaan pemerantaraan.

Dalam hal ini setelah kedua belah pihak yaitu ahli waris Bpk. Suseno dan wakil dari pengusaha (Bpk. Didik Gitoreno), diberikan kesempatan oleh Pegawai Perantara untuk mengadakan perundingan untuk kedua kalinya setelah yang pertama dilakukan di perusahaan. Ternyata dari hasil perundingan tersebut, telah dicapai kesepakatan, sehingga tidak sampai pada tingkat pemerantaraan oleh Pegawai Perantara. Disini Pegawai Perantara hanya bersifat sebagai pengawas dan pelaksana peraturan perundangan Ketenagakerjaan yang menunjukkan ketentuan mana yang sesuai demi tercapainya kesepakatan, khususnya Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000, khususnya pada pasal 32 mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi ahli waris pekerja yang meninggal dunia.

Setelah dibuat persetujuan bersama antara ahli waris Bpk. Suseno (Siti Nurfarida) dengan wakil perusahaan PT. Arta Mira Mas Pertiwi, oleh Pegawai Perantara, maka tanggung jawab Pegawai Perantara sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dianggap telah selesai.

Apabila usaha Pegawai Perantara untuk menyelesaikan perselisihan tidak mencapai kesepakatan, maka Pegawai Perantara wajib memberikan anjuran tertulis yang memuat penyelesaian dan menentukan batas waktu jawaban atas

anjuran tersebut dari para pihak yang berselisih. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 7 Kepmenaker No. KEP-297/MEN/1985, apabila anjuran Pegawai Perantara tidak mendapatkan tanggapan dari para pihak yang berselisih, maka Pegawai Perantara menyerahkan perselisihan tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah dengan melampirkan laporan penyelesaian oleh Pegawai Perantara beserta berkas-berkas persoalan dengan tindasan disampaikan pada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja.

3.3. Faktor Pendukung dan Penghambat yang dihadapi Oleh Pengusaha Dalam Memberikan Uang Pesangon dan Bagi Pegawai Perantara Dalam Melaksanakan Tanggung Jawabnya.

3.3.1. Faktor pendukung dari pengusaha dalam memberikan uang pesangon

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Emi Sri Winarni, S. Sos., selaku Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, tanggal 28 April 2003 di Jember, menyatakan bahwa faktor pendukung bagi pengusaha dalam pemberian uang pesangon adalah :

1. Kesadaran dari kedua belah pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang juga mencantumkan kesepakatan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
2. Adanya ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Pasal 32 Kepmenaker RI No. KEP-150/MEN/2000 Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan
3. Kemudahan tercapainya kesepakatan mengenai uang pesangon, baik yang terjadi ditingkat perusahaan (bipartit) maupun yang terjadi di tingkat pemerantaraan.
4. Adanya rasa kebersamaan senasib dan sepenanggungan dalam lingkungan pekerjaan.

3.3.2. Faktor penghambat bagi pengusaha dalam memberikan uang pesangon

Hal yang menjadi faktor penghambat bagi pengusaha dalam pemberian uang pesangon kepada pekerja akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Apabila keadaan keuangan perusahaan tidak memungkinkan dalam hal pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun ganti kerugian.
2. Kurangnya pengetahuan pengusaha tentang peraturan perundangan yang menetapkan tentang pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun ganti kerugian.
3. Sulitnya tercapai kesepakatan mengenai penentuan besarnya nilai tunjangan bagi ahli waris pekerja yang meninggal dunia.
4. Rendahnya faktor pendidikan dari pekerja untuk dapat mengerti tentang isi peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan dan juga karena kurang pemahannya pekerja dalam menganalisa peraturan perundangan yang berlaku. (Wawancara dengan Ibu Emi Sri Winarni, S. Sos., selaku Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, tanggal 28 April 2003 di Jember)

3.3.3. Faktor pendukung bagi Pegawai Perantara dalam pelaksanaan tugasnya

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Pegawai Perantara didukung oleh :

1. Adanya peraturan perundang-undangan yang mendukung Pegawai Perantara dalam melaksanakan tugasnya.
2. Adanya suasana kekeluargaan, sehingga mudah tercapai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.
3. Ketepatan waktu dari para pihak dalam menghadiri undangan perundingan.

4. Dapatnya para pihak untuk menerima anjuran yang telah dikeluarkan oleh Pegawai Perantara dengan senang hati dan tanpa paksaan ataupun tekanan dari pihak lain.
5. Dijawabnya anjuran Pegawai Perantara oleh para pihak tepat pada waktu yang telah ditentukan dalam anjuran tersebut. (Hasil wawancara dengan Ibu T. Budi Utami, SE. selaku Kepala seksi Perselisihan dan Syarat-syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, tanggal 28 April 2003, di Jember).

3.3.4. Faktor penghambat bagi Pegawai Perantara dalam melaksanakan tanggung jawabnya

Faktor penghambat bagi Pegawai Perantara dalam pelaksanaan tanggung jawabnya, ialah :

1. Sulit tercapainya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.
2. Seringnya para pihak, baik pekerja atau pengusaha yang tidak menghadiri undangan pelaksanaan perundingan sesuai jadwal yang telah ditentukan.
3. Keterbatasan waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.
4. Faktor pendidikan serta kurang pahamiannya pekerja dan pengusaha dalam hal menganalisa peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antara pengusaha dan pekerja. (Wawancara dengan Ibu Emi Sri Winarni, S. Sos. selaku Kepala Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, tanggal 28 April 2003 di Jember).

Faktor pendukung bagi pengusaha dalam memberikan uang pesangon, merupakan hal-hal yang dapat mempercepat upaya penyelesaian yang terjadi antara kedua belah pihak yang berselisih, karena dengan adanya faktor pendukung tersebut, maka para pihak akan semakin mengerti adanya ketentuan yang mengatur apa yang menjadi pokok perselisihan, dan kemudian dapat melaksanakan ketentuan tersebut. Mengenai faktor penghambat bagi pengusaha dalam memberikan uang pesangon, hendaknya dapat dicegah semaksimal

mungkin, demi tercapainya penyelesaian perselisihan yang terjadi dan untuk memperoleh kesepakatan secara adil, cepat, tepat dan konsisten.

Faktor pendukung bagi Pegawai Perantara dalam melaksanakan tanggung jawabnya, merupakan hal-hal yang perlu ditingkatkan lebih baik lagi dalam mendukung peranan Pegawai Perantara ke arah yang lebih baik dan berkualitas, sehingga tercapai sasaran yang diinginkan. Sebaliknya, faktor penghambat Pegawai Perantara dalam menyelesaikan kasus-kasus secara adil, cepat, tepat dan konsisten, terutama dalam hal sulit tercapainya kerjasama yang baik antara para pihak yang berselisih, maka Pegawai Perantara dituntut untuk dapat menerapkan strategi dalam mengatasi faktor penghambat tersebut.

Dalam rangka mendukung perkembangan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, khususnya masalah Perselisihan Hubungan Industrial atau Pemutusan Hubungan Kerja, diharapkan Pegawai Perantara dapat berperan aktif dalam penyelesaian kasus-kasus secara adil, cepat, tepat dan konsisten. Sehingga perlu ditingkatkan peran Pegawai Perantara yang lebih terarah, sehingga tercapai sasaran yang diinginkan.

Pegawai Perantara sebagai penegak hukum dibidang ketenagakerjaan, dalam menangani masalah Perselisihan Hubungan Industrial atau Pemutusan Hubungan Kerja, perlu memantapkan diri baik dalam kedudukan maupun perannya, serta terus meningkatkan kemampuan dan kewibawaan dalam rangka mewujudkan perlindungan hukum bagi pengusaha dan pekerja, sesuai dengan peranan Dinas Tenaga Kerja dalam membina hubungan industrial yang mantap, aman dan dinamis berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pekerja yang meninggal dunia mendapatkan uang pesangon dari perusahaan tempat ia bekerja, sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika ahli waris pekerja yang meninggal dunia tersebut tidak menuntut pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, maka akan diberikan uang kebijaksanaan lain. Sehingga uang pesangon dapat diberikan berdasarkan kesepakatan dari para pihak yang berselisih.
2. Tanggung jawab yang paling vital dari Pegawai Perantara adalah sebagai mediator (penengah) dalam penyelesaian perselisihan tanpa memihak pada satu pihak pun, yang dalam hal ini terjadi antara ahli waris pekerja yang meninggal dunia dengan wakil dari perusahaan, Pegawai Perantara hanyalah sebagai pelaksana dari peraturan perundangan yang berlaku, sehingga tidak mempunyai hak atau kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan diluar lingkup perselisihan yang diajukan oleh pihak yang berselisih. Setelah diperoleh kesepakatan, segera dibuat Persetujuan Bersama oleh Pegawai Perantara dan harus ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Pegawai Perantara. Untuk kemudian dilakukan transaksi pembayaran uang pesangon sesuai dengan kesepakatan yang telah terjadi yang dilakukan secara tunai dengan bukti kwitansi.
3. Faktor pendukung bagi pengusaha dalam memberikan uang pesangon, adalah : kesadaran dari para pihak dalam melaksanakan perjanjian kerja mengenai pemberian uang pesangon, adanya Kepmenaker No. Kep-150/MEN/2000 yang menentukan pemberian uang pesangon, kemudahan tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak dan adanya rasa senasip sepenanggungan dalam lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor

penghambat bagi pengusaha dalam memberikan uang pesangon adalah : Keadaan keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan dalam memberikan uang pesangon, kurangnya pengetahuan pengusaha tentang peraturan perundangan yang mengatur mengenai pemberian uang pesangon, sulit tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Faktor pendukung bagi Pegawai Perantara dalam melaksanakan tanggung jawabnya adalah : adanya peraturan perundangan ketenagakerjaan, suasana kekeluargaan yang mendukung kesepakatan para pihak, ketepatan waktu para pihak dalam menghadiri perundingan serta diterimanya anjuran Pegawai Perantara oleh para pihak dengan senang hati. Sedangkan faktor penghambat bagi Pegawai Perantara dalam melaksanakan tanggung jawabnya adalah : sulit tercapainya kesepakatan para pihak, keterbatasan waktu yang ditentukan oleh peraturan perundangan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, faktor pendidikan dari para pihak yang berselisih, serta kurangnya koordinasi dan komunikasi antara pekerja dengan pengusaha.

4.2. Saran

Setelah melihat permasalahan dan pembahasan yang telah diuraikan dalam skripsi ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Perantara harus dapat menunjukkan apa yang menjadi hak dari ahli waris pekerja yang meninggal dunia dan harus diberikan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Pegawai Perantara juga harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, seperti halnya ketentuan yang mengatur tentang keharusan surat kuasa dalam setiap penyelesaian melalui wakil para pihak yang berselisih, sehingga tidak terdapat perbedaan antara apa yang telah ditentukan peraturan perundangan, dengan apa yang terdapat dalam praktek dilapangan.
2. Demi kesejahteraan pekerja, sebaiknya perusahaan mendaftarkan pekerjajanya pada Lembaga Asuransi Tenaga Kerja, dan memberikan

tunjangan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja baik karena pekerja mengundurkan diri, kesalahan pekerja, pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian, karena pemindahan kepemilikan, maupun pemutusan hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, dengan mendasarkan pada ketentuan yang berlaku.

Setiap pengusaha juga harus mengetahui serta melaksanakan ketentuan perundangan yang berlaku, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan peraturan perundangan lainnya.

3. Hendaknya pekerja senantiasa melaksanakan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disetujui saat terjadinya perjanjian kerja dengan pengusaha. Bagi ahli waris, hendaknya tidak menuntut haknya melebihi apa yang ditentukan oleh peraturan perundangan yang mengatur mengenai pemberian uang pesangon, dan apabila hal tersebut tidak ditentukan pada awal perjanjian kerja, maka ahli waris pekerja hendaknya dapat menerima kebijaksanaan yang diberikan oleh pihak pengusaha.

Perjanjian kerja dalam waktu tertentu yang putus demi hukum, maka pemutusan hubungan kerja tidak memerlukan izin P4 dan tidak ada kewajiban yang dibebankan pada pengusaha untuk memberi pesangon, uang jasa serta ganti rugi lainnya seperti disyaratkan dalam Kepmenaker RI No.KEP-150/MEN/2000.

2.3.5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Semakin pesatnya laju perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka perselisihan hubungan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar, dengan adanya keinginan pekerja yang bertentangan dengan kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pengusaha.

Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara pengusaha/majikan atau perkumpulan pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja/buruh, berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan(Pasal 1 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957).

Hubungan industrial (*Industrial Relation*) merupakan perubahan istilah dari hubungan perburuhan (*Labour Relation*) yang pada mulanya merupakan masalah-amasalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, namun pada kenyataan sekarang, pengusaha dan pekerja tidaklah berdiri sendiri, karena banyak dipengaruhi oleh masalah-masalah seperti ekonomi, sosial, politik dan budaya. Karena itu istilah hubungan perburuhan adalah tidak tepat dan diganti dengan istilah hubungan industrial perusahaan (Widodo & Judiantoro, 1989 : 7).

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan 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 (Pasal 1 angka 22 UU No. 13 Thun 2003).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat dikatakan, bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi antara pekerja yang

DAFTAR PUSTAKA

I. BUKU

- Djumialdji, Fx. Dan Wiwoho Soedjono. 1985. **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila**. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Djumialdji, Fx. 1992. **Pemutusan Hubungan Kerja**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Halim, A. Ridwan dan Sri Subiandini Gultom. 1987. **Sari Hukum Perburuhan Aktual**. Jakarta : PT. Prandya Paramita.
- Kansil, C. S. T. dan Christine S. T. Kansil. 2002. **Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan**. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Kantz, Saul M. 1985. **Modernisasi Administrasi Untuk Pembangunan Nasional**. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Manulang, Sendjun H. 1990. **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Naning, Ramdlon. 1983. **Perangkat Hukum Perburuhan (Industrial) Pancasila**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ramlis. 1998. **Kertas Kerja Perorangan (Pelaksanaan Tugas Pegawai Perantara Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja di Kakandepnaker Kab. Bengkalis)**. Dumai : Pusdiklat Pegawai Depnaker.
- Soedjono, Wiwoho. 1991. **Hukum Perjanjian Kerja**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Soekamto, Soerjono. 1986. **Pengantar Penelitian Hukum**. Jakarta : UI-Press.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1988. **Metodologi Penulisan Hukum dan Jurimetri**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Soepomo, Iman. 1990. **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**. Jakarta : Djambatan.
- , 1992. **Pengantar Hukum Perburuhan**. Jakarta : Djambatan.
- Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio. 1996. **Kitab Undang-undang Hukum Perdata**. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.

Sunggono, Bambang. 1997. **Metodologi Penelitian Hukum**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Hartono dan Judiantoro. 1989. **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**. Jakarta : CV. Rajawali.

Widyaprakosa, Simanhadi dkk. 1998. **Pedoman Penulisan Karya Ilmiah**. Jember : Badan Penerbit Universitas Jember.

II. UNDANG-UNDANG

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Setelah Perubahan Ke-Empat. 2002. Surabaya : PT. Bina Pustaka Tama.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP- 297/Men/1985 Tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per- 02/MEN/1985 Tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

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

Nomor : 1580/J25.1.1/PP.9/2003
Lampiran :
Perihal : KONSULTASI

Jember, 6 April 2003

Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jember
Jl. Trunojoyo 30 Jember
di - J E M B E R . -

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

Nama : TITIMEN BUDIMAT
NIM : 990710101044
Program : S1 Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Jawa 11/19 Jember
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah
"TANGGUNG JAWAB NEGARA DAN PERUSAHAAN BINA TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER SELAKU MEDIATOR DALAM UPAYA PENYE-
LESANAN PEMBELESAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI PEKERJA
YANG MENINGGAL DUNIA"

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

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan,

KOPONG BARON PIUS, S.H., S.U.
NIP. 130 806 985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian
- Yang bersangkutan
- Arsip

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177
 JEMBER (68137)

SURAT KETERANGAN
 Nomor : B. /086/W-12/K.6/2003

Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama : Titien Ermawati
 Nim. : 990710101044
 Program : S1 Fakultas Hukum Universitas Jember
 Alamat : Jl. Jawa II No.19 Jember

telah melaksanakan konsultasi mengenai masalah :

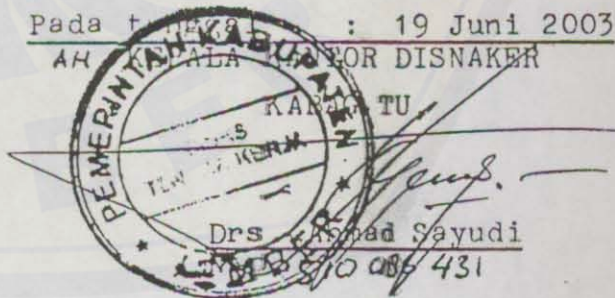
"TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PERANTARA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER SELAKU MEDIATOR DALAM UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI PEKERJA YANG MENINGGAL DUNIA"

Kegiatan tersebut dilaksanakan selama 1 (satu) bulan, mulai tanggal 7 April sampai dengan 7 Mei 2003.

Demikian surat keterangan ini diberikar. untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Jember
 Pada tanggal : 19 Juni 2003

AH KEMALA KANTOR DISNAKER



Jember, 3 JANUARI 2003

Nomor :
Lampiran :
Hal : Permintaan perantaraaan

Kepada :

Yth. Sdr. Kepala Dinas Tenaga Kerja

KABUPATEN JEMBER

Dengan Hormat,

Selubungan dengan upaya maksimal untuk mengusahakan penyelesaian perundingan antara ;

PT. ARTA MIRA MASPERTIWI (pihak pengusaha)
76. MUDANIRAN NU JEMBER
dengan

M. ANIL WARI S.P. (pihak karyawan)
(SITI NUR FAKHRA)

Mengenai RTN BLOK U-48

HAK MILIK PARIK BELVOO
TERSELESAIKAN

Tidak terdapat peresamaan pendapat, maka sesuai dengan ketentuan pasal 2 ayat 1 UU. No.22/1957 jo.UU.12/1964, dengan ini kami mohon bantuan perantaraaan dinas tenaga kerja..... untuk menyelesaikan masalah yang kami hadapi.

Demikian dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

[Handwritten Signature]

.....

LEMBAR - DISPOSISI

Asal surat : Siti Uulfaida Diterima tgl. 13-01-2003

Tgl. surat : 13 - Jan 2003 Nomor Agenda : 49

Nomor Surat : Diteruskan Kepada :

Permintaan prantawan

1. Ka. Dinas
2. Ka. Sub. Reg. Tata Usaha
3. Subdin Penta Kerja
4. Subdin Perencanaan
5. Subdin Lattas
6. Subdin Hubin Syoker ✓
7. Subdin Pengawasan KM

ISI DISPOSISI

Panggil, perantara

Ka. Pordis (Pordis...)

Desman h. Feb 1/03



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177 dan 483259
JEMBER (68137)

Jember, 14 Januari 2003

Kepada :

Nomer : 5651 / jo 1436.328/2002
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : PANGGILAN

1. Sdr. Pimpinan PT. Artamira Mas Pertiwi
Jl. Nusantara II Blok A - 4

2. Sdr. Siti Nurfarida
(Ahli waris Alm. Sdr. Suseno)
Jl. Letj. Sutoyo BTN Blok U / 48
di -

JEMBER

Sehubungan dengan surat panggilan Sdr. Siti Nurfarida sebagai ahli waris Alm. Sdr. Suseno (mantan karyawan PT. Artamira Mas Pertiwi) tanggal 13 Januari 2003 perihal Permintaan perantaraan, maka sesuai Prosedur UU.No : 22 Tahun 1957 jo UU. No. 12 Tahun 1964 jo Kepmenaker No. 150/Men/2000 diharap kehadiran saudara pada :

Hari/tanggal : Jum'at, 17 Januari 2003
Jam : 13.00.BBWI
Tempat : Dinas Tenaga kerja Kab. Jember
Jl. Trunojoyo No. 36 Jember
Menghadap : Pegawai Perantara

Demikian atas perhatian dan kehadirannya disampaikan terima kasih.

Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jember,
SRIARTO, SH
Pembina Tk.I
NIP.160020823.

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Bupati Jember di Jember (sebagai laporan)
2. Arsip.

DAFTAR HADIR

TANGGAL : Jember, 15 Januari 2023
 TEMPAT : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
 ACARA :
 1. Penyediaan masalah PII
 2. Sir. Siti Nurfarida dengan
 3. PT. Selanura Mas Pustaka

No.	Nama	Alamat	Membaca
1	DINDA GUDIPATI	Jl. HIRSANITARA 29/4	11/10/23
2	KARNO KOKUTI	Jl. ST. Kambingan No. 130	11/10/23
3			
4	Siti Nur FARIDA	RT. 01 KUBUSARI 4/30	11/10/23
5	EMY Siti Winarni SSS	Perumahan Perantara	11/10/23
6	T BUDI Utami, SE	Kasi Persepsi dan Kontemporer Kerja	11/10/23
7			
8	Des. Ety Supangkat.	Perant. Reg. Perantara	11/10/23
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

PERSETUJUAN BERSAMA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Pihak Pengusaha : DIDIK GITORENO (Wakil pimpinan PT. Artamira Mas Pertiwi)

Yang selanjutnya disebut pihak ke I

2. Pihak Karyawan : SITI NURFARIDA (ahli waris Alm. Sdr. Suseno)

Yang selanjutnya disebut pihak ke II

Dengan ini menyatakan berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat (1) dan (2) UU. Nomor. 22 Tahun 1957 juncto Kepmenaker No. 150/Men/2000 pasal 32 telah mengadakan perundingan untuk mencari penyelesaian masalah-masalah sebagai berikut :

Hak-hak yang harus diberikan kepada Ahli waris Alm. Sdr. Suseno (Sdri Siti Nurfarida) yang telah bekerja di PT. Artamira Mas Pertiwi selama 9 (sembilan) tahun.

Berdasarkan perundingan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tersebut antara kedua belah pihak telah tercapai persetujuan bersama sebagai berikut :

1. Pihak ke I dan Pihak ke II telah mengakhiri hubungan kerja per
2. Pihak ke I bersedia membayar uang pesangon kepada pihak ke II sebesar :
 $2 \times 7 \times \text{Rp. } 550.000,- = \text{Rp. } 7.700.000,-$
3. Pihak ke I bersedia membayar uang penghargaan masa kerja kepada pihak ke II sebesar :
 $4 \times \text{Rp. } 550.000,- = \text{Rp. } 2.200.000,-$
4. Pihak ke I bersedia membayar uang ganti kerugian pengobatan / perawatan dan perumahan sebesar :
 $15\% \times \text{Rp. } 9.960.000,- = \text{Rp. } 1.485.000,-$
5. Pihak ke II bersedia menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian dari pihak ke I sebesar : Rp. 11.385.000,-
6. Pihak ke I dan ke II sepakat melaksanakan persetujuan bersama ini dengan etikat baik dan tidak ada tuntutan apapun di kemudian hari.

Demikian persetujuan bersama ini telah dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

Jember, 20 Januari 2003

Pihak ke II

SITI NURFARIDA

(Ahli Waris Alm. Sdr. Suseno)

Pihak ke I

DIDIK GITORENO

(Wakil Pihak Pengusaha)

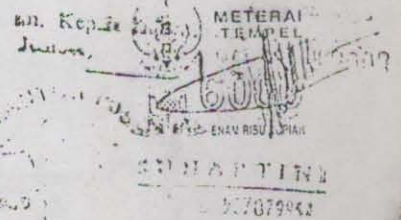
Mengetahui :

PEGAWAI PERANTARA



EMI SRI WINARNI, S.Sos.

HP. 160 047 687



LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 2003 NOMOR

Pasal 159

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh apabila pekerja/buruh melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) dan ayat (2).

(2) Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

(3) Pekerja/buruh yang dipulus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang tugas dan fungsinya tidak memiliki kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dibentkan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

tid.

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003

SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

tid.

BAMBANG KESOWO

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

UNDANG-UNDANG
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003

TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Meningkatkan:
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 diganti 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, perusahaan, 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 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 pelaksanaan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang bersangkutan.

8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkai, 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 pemetaan 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.

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 terdaftar di 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, kewajiban, atau pelaksanaan perjanjian kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

26. Anak adopsi: setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.

28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.

29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.

30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

32. Pengawasan kelenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kelenagakerjaan.

33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang kelenagakerjaan.

BAB II

LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

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

Pasal 3

Pembangunan kelenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

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

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang

sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan

Pasal 6

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

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASIKETENAGAKERJAAN

Pasal 7

(1) Dalam rangka pembangunan kelenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja meliputi:

- perencanaan tenaga kerja makro; dan
- perencanaan tenaga kerja mikro.

(2) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan kelenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 8

(1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi kelenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- penduduk dan tenaga kerja;
- kesempatan kerja;
- pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- produktivitas tenaga kerja;
- hubungan industrial;
- kondisi lingkungan kerja;
- pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Informasi kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

(3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi kelenagakerjaan 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 ke-

mampuan, 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 pekerjaannya 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 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

Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.

a. Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang kelenagakerjaan di kabupaten/kota.

b. Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendefinisikan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang kelenagakerjaan di kabupaten/kota.

c. Ketentuan mengenai tata cara peninzinan 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:

- tersedianya tenaga kepelatihan;
- adanya kurikulum yang sesuai dengan lingkup pelatihan;
- tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- 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 dan 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 kelenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:

- tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
- 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 melengkapai 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.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, penyandang cacat, 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 pe-

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 penzinan 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;
 - c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.
- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menhentikan 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 membenarkan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelatihan kerja dan pemagangan lembaga koordinator pelatihan kerja nasional.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana

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
PENEHAPATAN 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 didasarkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asal, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penciptaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri;

- 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 pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

(2) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja

(2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesehatan, teraan, 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;
- 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 pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.

(2) Lembaga penempatan tenaga kerja 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) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja seba-

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.

(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 ketentuan umum, kesusteraan, 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 dilakukan 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 kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

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 diuduki 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 mengunci 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 menuliskan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 49

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

ordinasi yang beranggakan unsur pemerintahan dan unsur masyarakat.

(4) Ketentuan mengenai badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII PENGGUNAAN 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 perorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

(3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang menggunakan 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 pemerintahan, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.

(4) Ketentuan mengenai cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur oleh...

a. dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengusaha 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 pengusaha 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 mengembangkan 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 pembantuan 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 menciptakan kesempatan kerja 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 ko-

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 langgung 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 menundingkan 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
(3) 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) Perindugan 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 hubungan kerja antara pekerja/buruh

Pasal 67
(3) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 68
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 69
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 70
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 71
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 72
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 73
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 74
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 75
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 76
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 77
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 78
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 79
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 80
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 81
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 82
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 83
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 84
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 85
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 86
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 87
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 88
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 89
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 90
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 91
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 92
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 93
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 94
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 95
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 96
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 97
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 98
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 99
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 100
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

b. menjaga kesesuaian dan keamanan selama di tempat kerja.
 (4) Perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
 (5) Kelenyuan 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.
 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.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (3) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

(1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

(3) Kelenyuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79

(1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dari cuti kepada pekerja/buruh.

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.

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 pelajaran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (2) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

(1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

(2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 3
Perempuan

Pasal 76

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(2) Perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(3) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi;

antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
 (2) Perusahaan yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikembalikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

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

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

(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:

- a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

(2) Perusahaan 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

an 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 persetelahan yang timbul menjadiburuh; dan

d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

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

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

BAB X

PERLINDUNGAN, PENGUAPAN, DAN KESEJAHTERAAN
Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1

Ponyandang Cacat

Pasal 67

(1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2
Anak

Pasal 68

Perusahaan dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

(1) Kelenyuan sebagaimana dimaksud dalam

(4) Komponen serta pelaksanaan dan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

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

Pasal 91

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

Pasal 92

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

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa hainya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, melahirkan, mengkhitan, atau keagamaan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua

sahaan.

(2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Bagian Kedua
Pengupahan**

Pasal 88

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

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

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

(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keuguran 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 menyusui harus diberi kesempatan sepadanya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84

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

Pasal 85

(1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

(2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

(4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesucilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

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

(3) Perindugan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen per-

(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setelah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan

d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

Pengusaha wajib membenarkan 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 memerlukan kepeda-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 saainya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

gakerjaan.
(2) Dalam melaksanakan hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga keterlibatan 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 perusahaannya mempunyai fungsi menciptakan kemiripan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan

Pasal 99

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

Pasal 100

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

Pasal 101

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

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 102

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan kelena-

gal 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.

Pasal 95

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

Pasal 96

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

Pasal 97

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

Pasal 98

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

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan upah (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

gakerjaan.
(2) Dalam melaksanakan hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga keterlibatan 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 perusahaannya mempunyai fungsi menciptakan kemiripan, 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 kelenagakerjaan; 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

bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 109

Peraturan perusahaan disusun dengan 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 maka wakil pekerja/serikat buruh dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka wakil pekerja/serikat buruh dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh 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.

Wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat 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 melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah

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.

Wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan.

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 berlaku sejak ditetapkannya oleh Menteri atau pejabat

Peraturan perusahaan telah sesuai dengan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah ditandatangani dan peraturan perusahaan belum maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapat pengesahan.

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.

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 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 membacakan 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 se-

Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus ditinjau dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan diterjemahkan 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 satu (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 119

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

Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh 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.

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

Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih

sama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

Kelenturan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pen-daftaran 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, terdapat, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138

(1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh

(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 kelenturan 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 perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 132

(1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuak ditandatangani dalam perjanjian kerja bersama tersebut.

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 kelenturan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah kelenturan 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 atauubahannya 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 kelenturan 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

jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. (2) Dalam hal kelenturan 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 kelenturan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotanya 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 dilaksanakan oleh pihak pelabai 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

... dan ketenagakerjaan yang menerima secara lang-
sung surat pemberitahuan penutupan perusahaan
(lock out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148
harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan
menandatangani hari, tanggal, dan jam penerimaan.
(2) Sebelum dan selama penutupan penusa-
haan (lock out) berlangsung, instansi yang bertanggung
jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang
langsung menyelesaikan masalah yang menyem-
bakkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out)
dengan mempertemukan dan merundingkannya
dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana di-
maksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan,
maka harus dibuat perjanjian bersama yang dilanda-
ngani oleh para pihak dan pegawai dari instansi
yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimak-
sud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepa-
katan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung
jawab di bidang ketenagakerjaan segera
menyerahkan masalah yang menyebabkan
terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepa-
da lembaga penyelesaian perselisihan hubungan
Industrial.

(5) Apabila perundingan tidak menghasilkan
kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat
(4), maka atas dasar perundingan antara pengusa-
ha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan
perusahaan (lock out) dapat dituskan atau dihenti-
kan untuk sementara atau dihentikan sama
sekali.

(6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud da-
lam Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlu-
kan apabila:

a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat bu-
ruh melampirkan prosedur mogok kerja sebagaimana
dimaksud dalam Pasal 140;

b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat
buruh melampirkan ketentuan normalif yang ditentu-
kan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,
perjanjian kerja bersama, atau peraturan penun-
dang yang berlaku.

BAB XII
PEHUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan ker-
ja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan
hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang
berbadan hukum atau tidak, milik orang perseor-
ang, milik persekutuan atau milik badan hukum,
baik milik swasta maupun milik negara, maupun
usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang

pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan
sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok
kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak
normalif yang sungguh-sungguh diabaikan oleh pe-
ngusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

(1) Penutupan perusahaan (lock out) merupa-
kan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/
buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan
pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

(2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan pe-
nutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan
balasan sehubungan adanya tuntutan normalif dari
pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat bu-
ruh.

(3) Tindakan penutupan perusahaan (lock out)
harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum
yang berlaku.

Pasal 147

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

Pasal 148

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara
tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pe-
kerja/serikat buruh, serta instansi yang bertang-
gung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat
sebelum melakukan mogok kerja, terdahulu
penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.
(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud da-
lam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan di-
akhiri penutupan perusahaan (lock out); dan
b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutup-
an perusahaan (lock out).

(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud da-
lam ayat (1) diandatangani oleh pengusaha dan/
atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

(1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat
buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bi-

sung, 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 di-
maksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan,
maka harus dibuat perjanjian bersama yang di-
landangani oleh para pihak dan pegawai dari ins-
tansi yang bertanggung jawab di bidang ketena-
gakerjaan sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimak-
sud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepa-
katan, maka pegawai dari instansi yang bertang-
gung jawab di bidang ketenagakerjaan segera
menyerahkan masalah yang menyebabkan
terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyele-
sain perselisihan hubungan Industrial yang berwe-
nang.

(5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan
kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat
(4), maka atas dasar perundingan antara pengusa-
ha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pe-
nanggung 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 un-
tuk menggunakan hak mogok kerja yang dilaku-
kan secara sah, terfrib, dan damai.

(2) Siapapun dilarang melakukan penangka-
pan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh
dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang
melakukan mogok kerja secara sah, terfrib, dan
damai sesuai dengan peraturan penun-
dang yang berlaku.

Pasal 144

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

- a. mengganggu pekerja/buruh yang mogok kerja
atau
b. memberikan sanksi atau tindakan balasan
dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan

... dan untuk mogok kerja pada saat mogok kerja
berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar
hukum.

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh
yang bekerja pada perusahaan yang melayani ke-
pentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis
kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa ma-
nusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak meng-
ganggu kepentingan umum dan/atau memba-
hayakan keselamatan orang lain.

Pasal 140

(1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh)
hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pe-
kerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib
memberitahukan secara tertulis kepada pengusa-
ha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang
ketenagakerjaan setempat.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud da-
lam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan di-
akhiri mogok kerja;
b. tempat mogok kerja;
c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus me-
lakukan mogok kerja; dan
d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau
masing-masing ketua dan sekretaris serikat peker-
ja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok
kerja.

(3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh
pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat
pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan seba-
gaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi
oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk saba-
gai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok
kerja.

(4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak se-
bagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi
menyelamatkan alat produksi dan aset perusaha-
an, pengusaha dapat mengambil tindakan somen-
tara dengan cara:
a. melarang para pekerja/buruh yang mogok ker-
ja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh
yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

(1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan
yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja
sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib
memberikan tanda terima.

atur 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 pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; dan/atau, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, hubungan kerja yang menuntun, 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 membayar kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

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 didiskusikan 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 memutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penjelasan 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 memutusan 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 undang-undang yang berlaku;

c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

d. pekerja/buruh menikah;

e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, menyusui, atau menyusui bayinya;

f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah

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 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Pasal 157

(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 158

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, 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 penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 158

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

Pasal 159

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

Pasal 160

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

Pasal 161

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

Pasal 162

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

Pasal 163

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

Pasal 164

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

Pasal 165

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

Pasal 166

(1) Pengusaha dapat memuliskan hubungan kerja le...: adas pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penghapusan, pencurian, atau pengge-

satian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

(1) Dalam hal pekerja/buruh diarahkan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas penguasaan atau perintah, 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 langgungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. untuk 2 (dua) orang langgungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (tiga) orang langgungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang langgungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan tak-win dihitung sejak hari pertama pekerja/buruh diarahkan 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 memutus 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 memutus perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha 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) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(8) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam 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.

Pasal 161

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam 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.

lapan barang dan/atau uang milik perusahaan; b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

c. mabuk, meminum minuman keras yang membahayakan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, 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 membahayakan 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. membohong atau menyembunyikan rahasia perusahaan yang sehubungan dengan kepentingan atau keuntungan negara; atau

j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancamkan 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 lugas dan lingsinya 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 peraturan 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.

(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 lugas dan lingsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:

a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, pergantian, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, 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, pergantian, peleburan, 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).

(4) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tidak bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166

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

Pasal 167

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila program tidak mengakibatkan pekerja/buruh pada program pensiun.

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

Pasal 177

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

Pasal 178

(1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

(2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 179

(1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

(2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180

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

Pasal 181

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

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

BAB XV
PENYIDIKAN

Pasal 182

(1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang:

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 penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 155 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 plang, uang, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XIV
PENGAWASAN

Pasal 176

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh

naannya 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, menghinia secara kasar atau menyangnam 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 kesesuaian 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 155 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 penelaan 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 155 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 penelaan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158

un yang urannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun 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 155 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

(3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang urunannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/urunannya 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 155 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 hakti 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 dibayarkan yang psah yang besarnya dan pelaksana-

poran serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
g. menghendak penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
(3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama Ketentuan Pidana

Pasal 163

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit 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 164

(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 165

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagai-

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 kejahatan.

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 169

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

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 67, 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 pendirian;
- penghentian sementara sebagian 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 XVIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

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

BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka:

- Ordonansi tentang Pengarahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
- Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatalan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
- Ordonansi Tahun 1925 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 Mancaja Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);

Pasal 193

(1) Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

(2) Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik

Diterima Atau Dikembalikan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);

6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatalan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);

7. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dan Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);

8. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);

9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);

10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);

11. Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pengesahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);

12. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);

13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);

14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);

15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Merjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042);

diyakini tidak berlaku lagi.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI No. 78/2001 TENTANG PERUBAHAN
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA No. 150/2000
TENTANG PHK, PESANGON, UANG PENGHARGAAN
MASA KERJA, DAN GANTI KERUGIAN

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : KEP-78/MEN/2001

TENTANG

PERUBAHAN ATAS BEBERAPA PASAL KEPUTUSAN MENTERI TENAGA

KERJA REPUBLIK INDONESIA

NOMOR KEP-150/MEN/2000 TENTANG PENYELESAIAN

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN

UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN GANTI

KERUGIAN

DI PERUSAHAAN

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa dalam pelaksanaannya beberapa pasal dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan memerlukan penyempurnaan sehingga beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 perlu diubah;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227);

2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2586).

3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 234/M Tahun 2000

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Memperhatikan

Hasil Sidang Kabinet Paripurna tanggal 25 Januari 2001,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA TENTANG PERUBAHAN ATAS SEBERAPA
PASAL KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR KEP-150/MEN/2000 TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG
PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN GANTI KERUGIAN DI
PERUSAHAAN.**

PASAL I

Beberapa ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan, diubah menjadi sebagai berikut

1. Penulisan dan penyebutan istilah "pakerja" diubah menjadi "pekerja/buruh", istilah "serikat pekerja" diubah menjadi "serikat pekerja/serikat buruh", istilah "terdaftar" diubah menjadi "tercatat", istilah "Menteri Tenaga Kerja" diubah menjadi "Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi", istilah "Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan", istilah "Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "Kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi", istilah "Kantor Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "Kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota", dan istilah "kesepakatan kerja bersama" diubah menjadi "perjanjian kerja bersama".

2. Ketentuan Pasal 1 setelah disempurnakan selengkapnya berbunyi sebagai berikut

" "PASAL 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan

1. Perusahaan adalah :

a. setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak; atau b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali Usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.

2. Pengusaha adalah

a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri; atau

b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau

c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

4. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

5. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh atau lebih pada satu permohonan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

6. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

7. Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

8. Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai pengganti Istirahat tahunan, Istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

9. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh

Digital Repository Universitas Jember

secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.

10. Pegawai Perantara adalah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

11. Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

12. Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. 13. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

3. Ketentuan Pasal 15 diubah dan ditambah satu ayat yang menjadi ayat (3) baru, sehingga Pasal 15 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

"PASAL 32

Dalam hal pekerja/buruh putus hubungan kerjanya karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e, maka pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris pekerja/buruh yang sah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24".

13. Diantara Pasal 32 dan Pasal 33 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 32 A, yang berbunyi sebagai berikut :

"PASAL 32 A

(1) Dalam hal pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya, tetapi belum mencapai usia pensiun namun pekerja/buruh tersebut telah diikuti dalam program pensiun dan telah berhak menerima jaminan atau manfaat pensiun, maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (5), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27, Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 32.

(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil dari jumlah uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 23, maka selisihnya dibayar pengusaha.

(3) Bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), perhitungan ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 24 huruf d hanya dikaitkan dengan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22".

14. Di antara Pasal 34 dan Pasal 35 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 34 A, yang berbunyi sebagai berikut :

PASAL II

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal 31 Mei 2001.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 31 Mei 2001-06-07

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI,

tttd.

ALHILAL HAMDI

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR
111/MEN/2001

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA
NOMOR KEP-111/MEN/2001 TANGGAL 31 MEI 2001
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PASAL 35A KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP-78/MEN/2001
TENTANG PERUBAHAN ATAS BEBERAPA PASAL KEPUTUSAN MENTERI
TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP-150/MEN/2000 TENTANG
PENYELESAIAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON,
UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI RUGI DI PERUSAHAAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa dalam pelaksanaannya, Pasal 35A Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan memerlukan penyempurnaan, sehingga Pasal 35A Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-78/MEN/2001 perlu diubah;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI,

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227);
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 234/M Tahun 2000;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-78/MEN/2001 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

MEMUTUSKAN

Menetapkan

PERUBAHAN ATAS PASAL 35A KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP-78/MEN/2001
TENTANG PERUBAHAN ATAS BEBERAPA PASAL KEPUTUSAN MENTERI
TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP-150/MEN/2000
TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN
PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA
DAN GANTI RUGI DI PERUSAHAAN.



PASAL I

Ketentuan Pasal 35A dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan diubah, sehingga selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Digital Repository Universitas Jember

"PASAL 35A

Dalam hal perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama memuat ketentuan-ketentuan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian melebihi ketentuan-ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-78/MEN/2001, maka ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tersebut tetap berlaku".

