

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH WANITA ATAS
PEMBERIAN CUTI KHUSUS DI PT. LEDOKOMBO
KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

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



Oleh :

Rika Dewi Damayanti

NIM. 990710101249

Jenis:	Hadiah Pembelian	Klass
Tarikh: 01 FEB 2004		34409
No. Induk:		DAM
Pengkatalog: <i>fy</i>		+

1) Hukum perburuh
2) Wanita x Aspek Hukum

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2003

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH WANITA
ATAS PEMBERIAN CUTI KHUSUS DI PT. LEDOKOMBO
KABUPATEN JEMBER**



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH WANITA
ATAS PEMBERIAN CUTI KHUSUS DI PT. LEDOKOMBO
KABUPATEN JEMBER**

Oleh :

RIKA DEWI DAMAYANTI

NIM : 990710101249

Pembimbing

Hj. SAADIAH TERUNA,S.H.

NIP : 130 674 837

Pembantu Pembimbing

I WAYAN YASA,S.H.

NIP : 131 832 298

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

2003

MOTTO

Juris praecepta sunt haec ; honeste vivere, alterum non laedere, suum curque tribuere. (Semboyan hukum adalah hidup secara jujur, tidak merugikan orang lain, dan memberikan orang lain haknya.)
[Peribahasa Latin]*

*) Munir Fuady, Perbuatan Melawan Hukum, 2000, hal 1)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- 1. Ayahku Rachmat S dan Ibuku Sri Utami* tercinta atas segala dukungan moril dan materinya. Terimakasih telah mendidiku dengan kasih yang diberikan yang tidak mungkin sanggup aku balas. Do'a dan semangat yang Ayah dan Ibu telah berikan sangat membantuku sehingga bisa kuraih gelar sarjanaku.
- 2. Almamater* tercinta, tempatku menimba ilmu selama ini, *Fakultas Hukum Universitas Jember.*
- 3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember,* terimakasih telah mendidiku dan memberiku ilmu yang sangat bernilai.
- 4. Ibu Hj. Saadiah Teruna, S.H.,* selaku Pembimbing, terimakasih atas bantuan dan sarannya selama ini. Terimakasih pula telah menjadi dosen pembimbing yang baik dan banyak membantu kelancaran studi saya.
- 5. Bapak I Wayan Yasa, S.H.,* selaku Pembantu Pembimbing, terimakasih atas saran, kritik, diskusi dan perhatian Bapak yang telah memacu saya untuk bisa menjadi lebih baik dan lebih baik lagi.

PERSETUJUAN

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 24

Bulan : Oktober

Tahun : 2003

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji :

Ketua



Hj. SOENARJATI, S.H.

NIP. 130 350 760

Sekretaris



EDY SRIONO, S.H.

NIP. 131 386 656

Anggota Panitia Penguji :

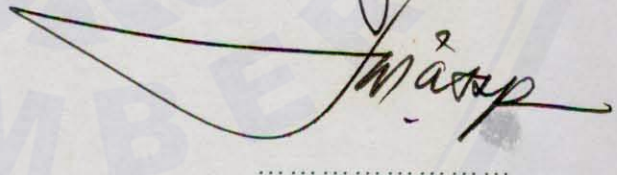
1. **Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.**

NIP. 130 674 837



2. **I WAYAN YASA, S.H.**

NIP. 131 832 298



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Wanita Atas Pemberian Cuti Khusus Di
PT. Ledokombo Kabupaten Jember.

Oleh :

RIKA DEWI DAMAYANTI

NIM. 990710101249

Pembimbing

Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837

Pembantu Pembimbing

I WAYAN YASA, S.H.
NIP. 131 832 298

MENGESAHKAN,
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

DEKAN



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

NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil aalamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nyalah, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Wanita Atas Pemberian Cuti Khusus di PT. Ledokombo Kabupaten Jember.*

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan yang tulus dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Hj. Saadiyah Teruna, S.H., selaku Pembimbing.
2. Bapak I Wayan Yasa, S.H., selaku Pembantu Pembimbing.
3. Ibu Hj. Soenarjati, S.H., selaku Ketua Penguji, terimakasih atas segala bantuannya dalam proses kelulusan saya.
4. Bapak Edy Sriono, S.H., selaku Sekretaris Penguji, terimakasih atas segala bantuannya dalam proses kelulusan saya.
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Seluruh Staf Dosen dan Administrasi Fakultas Hukum Universitas Jember.
7. Pimpinan dan segenap Direksi PT. Ledokombo Jember, khususnya Bapak Budiyo Baskoro yang banyak memberikan informasi dan bersikap terbuka sehingga sangat membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.
8. Ayah dan Ibu tercinta. Kakaku **Neny Novita Y, Ssi.**, Adikku **Didit Bayu S** dan **Intan Kumala D**, terimakasih telah menjadi saudaraku yang baik dan terimakasih pula telah banyak membantuku selama ini.
9. **Rita**, dukungan dan nasehatmu menambah semangatku. Terimakasih telah menjadi sahabatku dan terimakasih juga motornya yang selama ini telah mengantar aku kuliah dan jalan-jalan. **Yayuk**, saran, kritik dan pengertianmu telah banyak membantuku. Terimakasih atas waktumu untuk mendengarkan cerita, keluh kesah dan sukaku. **Titys**, komentar, saran dan “kejudesanmu” telah memacuku untuk bisa lebih giat lagi. **Febri**, kekompakan yang kita jalin

10. Teman-teman mainku, **Yeni** (terimakasih atas semua waktumu untuk mendengarkan ceritaku dan atas semua keceriaan yang diberikan, kamu benar-benar sobat sejatiku), **Nunung** (terimakasih atas semua pengalaman hidupmu, saran dan nasehat yang kamu bagikan membuatku lebih dewasa dan mengerti hidup), **Hela** (terimakasih telah menjadi sahabatku dan bisa memahami sifat-sifatku yang terkadang bisa membuatmu kecewa), **Arik, Taufan dan "Jendral" Irul**. Tawa, canda dan kebersamaan kita selama ini sangat menyenangkan. Adanya kalian membuat "Hidup lebih berwarna". Dukungan dan semangat dari kalian masih tetap kubutuhkan.
11. Dini, Fida, Anis, Mufar, Ana, Ayik, Yuli, Andreas, Zainul, Faiq dan seluruh teman-teman seperjuangan angkatan '99 Fakultas Hukum Universitas Jember.
12. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.
Akhirnya penulis berharap, semoga karya ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Jember, Oktober 2003

Penulis

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
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penulisan	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Metodologi	7
1.4.1 Pendekatan Masalah	7
1.4.2 Sumber Data	7
1.4.2.1 Sumber Data Primer	7
1.4.2.2 Sumber Data Sekunder	8
1.4.3 Metode Pengumpulan Data	8
1.4.3.1 Studi Lapangan	8
1.4.3.2 Studi Literatur	8
1.4.4 Analisa Data	9

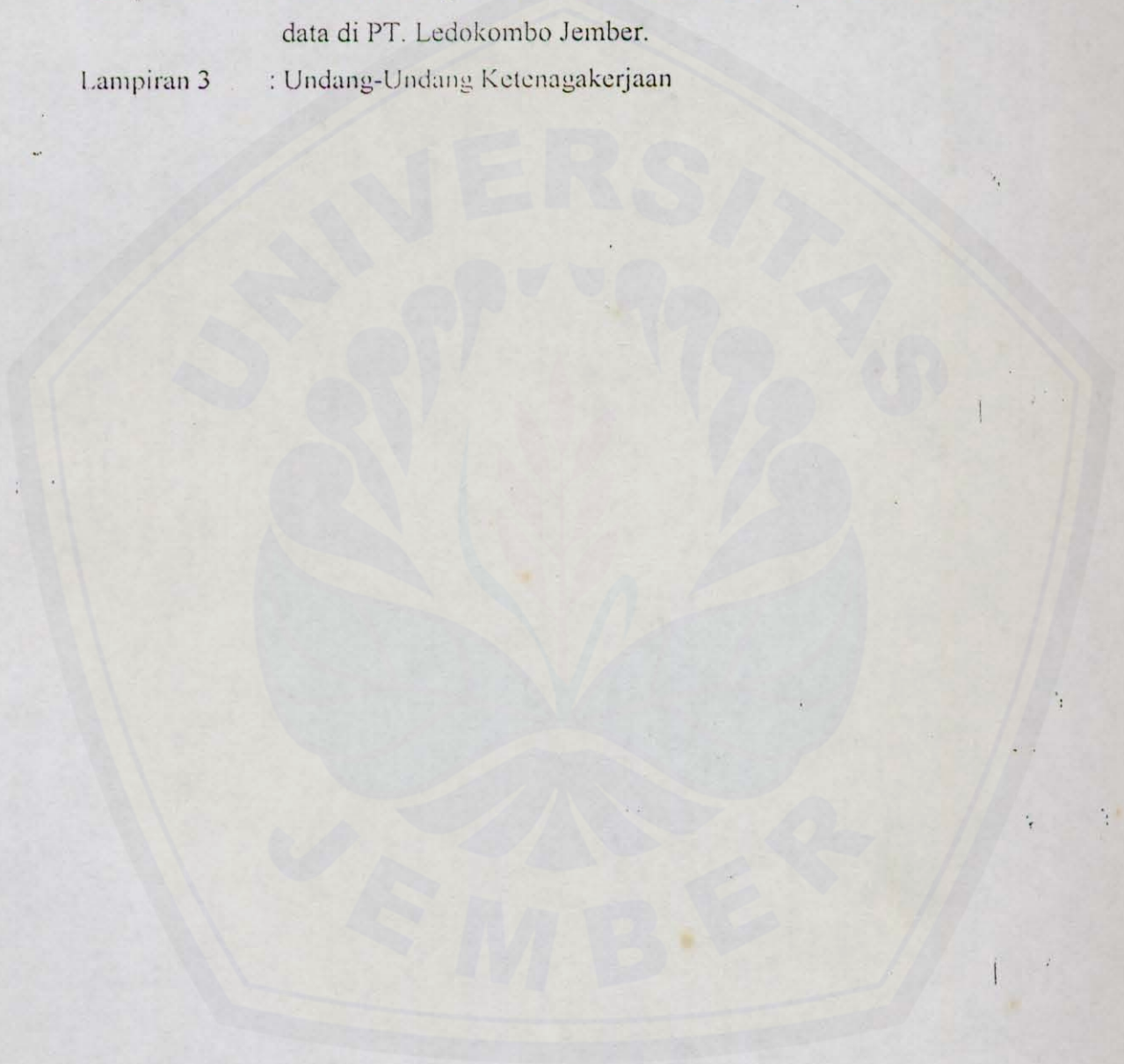
II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI	10
2.1 Fakta	10
2.2 Dasar Hukum	14
2.3 Landasan Teori	16
2.3.1 Pengertian Majikan	16
2.3.2 Pengertian Buruh dan Buruh Wanita	17
2.3.3 Pengertian Serikat Buruh	19
2.3.4 Pengertian Cuti dan Macam-macam Cuti	20
2.3.5 Maksud dan Tujuan Pemberian Cuti	23
III. PEMBAHASAN	24
3.1 Penerapan Pasal 81 ayat (1), Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 di PT. Ledokombo Kabupaten Jember	23
3.2 Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penerapan ketentuan pasal 81 ayat (1) dan Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 di PT. Ledokombo Kabupaten Jember	32
3.3 Perlindungan hukum buruh wanita terhadap pemberian cuti khusus di PT. Ledokombo Kabupaten Jember	35
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	40
4.1 Kesimpulan	40
4.2 Saran	41

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Konsultasi dan Pencarian Data ke PT. Ledokombo Jember
Lampiran 2 : Surat Keterangan telah melaksanakan Konsultasi dan Pencarian data di PT. Ledokombo Jember.
Lampiran 3 : Undang-Undang Ketenagakerjaan



RINGKASAN

Pembangunan ketenagakerjaan pada hakekatnya merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh dan berkesinambungan terhadap kesejahteraan hidup manusia pada umumnya dan tenaga kerja itu sendiri pada khususnya. Pembangunan Nasional Indonesia adalah bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan dasar dan falsafah yang kuat inilah diharapkan adanya hubungan kerja yang harmonis sehingga terciptalah Hubungan Industrial Pancasila. Masing-masing pihak yang berkompeten dalam lapangan usaha tersebut harus saling memahami terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban yang tentu saja tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan yang dibuat bersama antara buruh dengan majikan.

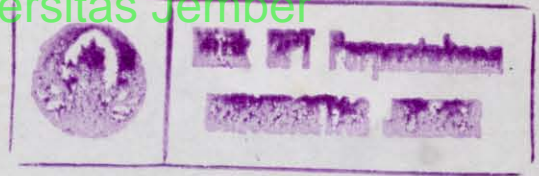
Setiap hubungan kerja yang dibuat antara tenaga kerja (buruh) dan pengusaha (majikan) tentu akan menimbulkan permasalahan, dalam skripsi ini ada tiga permasalahan yang akan dibahas, yaitu tentang pelaksanaan cuti khusus bagi buruh wanita di PT. Ledokombo Jember, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penerapan cuti khusus dan upaya perlindungan hukum terhadap buruh wanita atas pelaksanaan cuti khusus. Perlindungan terhadap pelaksanaan cuti khusus tidak terlepas dari hak dan kewajiban yang dijalankan oleh pihak buruh dan majikan.

Skripsi ini mempunyai dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Salah satu tujuan umumnya adalah untuk memenuhi dan melengkapi sebagian dari syarat-syarat dan tugas-tugas guna mencapai gelar Sarjana Hukum Universitas Jember. Tujuan khusus yang ingin dicapai salah satunya adalah untuk mengetahui pengaturan waktu cuti khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pelaksanaannya pada buruh wanita yang bekerja di PT. Ledokombo Jember.

Skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu suatu pendekatan masalah dengan melakukan kajian-kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

Dalam hukum perburuhan hak seorang buruh untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya mendapatkan bagian yang penting dimana bagi seorang majikan hak-hak buruh adalah kewajiban yang harus diutamakan untuk mendapatkan kualitas kerja yang tinggi. Demikian pula terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha yang harus dijalankan secara berimbang, hak yang paling utama bagi buruh adalah mendapatkan upah kerja yang layak sedangkan bagi pengusaha hak yang layak untuk diterimanya adalah menuntut agar para pekerjanya dapat bekerja dengan maksimal. Kewajiban yang harus dijalankan oleh buruh adalah melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan bertanggungjawab dan bagi pengusaha kewajiban yang harus dipenuhinya adalah membayar upah buruh serta memberikan perlindungan di tempat kerja. Pelaksanaan cuti khusus di PT. Ledokombo Jember menggunakan dasar Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Cuti khusus bagi buruh wanita terbagi dalam dua bagian yaitu cuti haid dan cuti hamil/melahirkan. Cuti haid diperuntukkan bagi buruh wanita selama dua hari dengan memberitahukan kepada pihak pengusaha terlebih dahulu. Cuti hamil diperuntukkan bagi buruh wanita selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan dengan memberikan surat keterangan dokter terlebih dahulu, sedangkan bagi buruh wanita yang mengalami gugur kandungan waktu cuti yang didapat adalah selama 1,5 (satu setengah) bulan.

Bagaimanapun buruh adalah manusia yang mempunyai batas kemampuan dan tenaga sehingga diperlukan perlindungan dan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat secara memadai, tujuannya adalah untuk memberikan efektivitas kerja pada buruh agar dapat bekerja dengan baik. Selain itu peraturan tentang perburuhan dan perlindungan terhadap tenaga kerja hendaklah tetap dipertahankan untuk mencegah adanya pemerasan terhadap tenaga kerja dengan upah yang kecil dan bentuk penindasan lainnya yang bisa dilakukan oleh pengusaha pada buruh. Kesimpulan yang diperoleh penulis adalah bahwa pemberian cuti khusus ditujukan untuk melindungi kepentingan keselamatan dan kesejahteraan bersama yaitu produktivitas yang tinggi baik bagi perusahaan dan buruh itu sendiri.



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan dari suatu bangsa ditentukan oleh beberapa faktor antara lain ketekunan dan keuletan bangsa itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakannya. Di samping itu banyak faktor-faktor lain, baik dari dalam maupun dari luar yang ikut pula menentukan dan mempengaruhi maju atau tidaknya suatu bangsa.

Salah satu faktor lain diantaranya adalah perkembangan dan kemajuan teknologi sub sektor ekonomi yaitu bidang industri. Faktor kemajuan teknologi di bidang industri inilah yang sampai sekarang merupakan salah satu ciri yang dapat membedakan maju tidaknya suatu negara dibandingkan dengan negara-negara lain.

Secara langsung ataupun tidak langsung dampak dari perkembangan dan kemajuan teknologi industri ini dapat menimpa kehidupan manusia itu sendiri.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Demi untuk meningkatkan dan memperbaiki taraf kesejahteraan dari kehidupan mereka, kadangkala didalam proses produksi di perusahaan-perusahaan maupun di pabrik-pabrik manusia (buruh) ikut bekerja dengan berbagai risiko bahaya yang mungkin akan menimpa mereka.

Pada dasarnya buruh tidak dapat sepenuhnya menghindarkan diri dari akibat buruk yang sewaktu-waktu akan mereka hadapi, baik itu ditinjau dari segi-segi kondisi dan persyaratan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengupahan, waktu kerja, cuti dan sebagainya.

Dalam hubungan kerja, para pihak hendaknya menumbuhkan sikap saling hormat-menghormati, saling membutuhkan dan sekaligus saling mengerti peranan

serta hak dan kewajiban masing-masing. Hal itu berkaitan dengan keseluruhan kegiatan usaha serta untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, terampil, dan berkualitas agar nantinya dapat berdayaguna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing di era global.

Kemampuan, ketrampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Pengusaha dalam hal ini berkewajiban untuk memberikan imbalan atau penghargaan yang layak kepada buruh sesuai dengan sumbangan jasa yang diperoleh serta pertimbangan kemanusiaan. Selain itu perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kemajuan usahanya, sehingga akan tercipta Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis.

Peningkatan pembangunan dewasa ini khususnya pembangunan industri diperlukan adanya kerapian dan kerajinan. Dengan demikian, akan membuka kesempatan bagi kaum wanita untuk ikut berperan serta dalam pembangunan industri. Pada kenyataannya, wanita pada hal-hal tertentu mempunyai keunggulan dari kaum pria terutama yang berkaitan dengan kerajinan dan kerapian dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Inilah yang menjadi pangkal digunakannya tenaga buruh wanita di suatu perusahaan.

Azas persamaan hak dan kedudukan, peranan dan kesempatan antara pria dan wanita terlihat dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang telah diamandemen untuk yang kedua kalinya yaitu pada pasal 27 ayat (2), pasal 28 D ayat (2), dan pasal 28 I ayat (2).

Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak”.

Pasal 28 D ayat (2) menyebutkan bahwa :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sedangkan pasal 28 I ayat (2) menyebutkan bahwa :

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”

Pasal-pasal tersebut diatas secara tegas menyatakan bahwa pria dan wanita memiliki hak yang sama di segala bidang. Dalam arti luas hak tersebut termasuk kebebasan dalam memilih profesi dan pelatihan untuk mencapai suatu prestasi tanpa membedakan pria dan wanita.

Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) Tahun 1999, BAB IV tentang Arah Kebijakan pada point C 3 yang mengatur materi Kedudukan dan Peranan Perempuan menyebutkan bahwa :

- a) Meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diimbangi oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender
- b) Meningkatkan kualitas peran dan kemandirian organisasi perempuan dengan tetap mempertahankan nilai persatuan dan kesatuan serta nilai historis perjuangan kaum perempuan, dalam rangka melanjutkan usaha pemberdayaan perempuan serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

Begitu pula Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 5 menyebutkan bahwa “Tiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 menyebutkan bahwa “Tiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Selanjutnya menurut Konvensi PBB tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984, di bidang ketenagakerjaan menjamin hak yang sama antara pria dan wanita di dalam melakukan pekerjaan.

Dalam Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia disahkan dan diproklamlirkan oleh Resolusi Majelis Umum No. 217A (III) 10 Desember 1948 di dalam pasal 23 menyebutkan bahwa :

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan dari pengangguran.
2. Setiap orang, dengan tidak ada perbedaan berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
3. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas upah yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia dan jika perlu ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya.
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 24 dari deklarasi tersebut menyatakan sebagai berikut : “Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan termasuk juga pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari-hari libur berkala, dengan tetap menerima upah”.

Guna melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar 1945 serta Garis-Garis Besar Haluan Negara Tahun 1999 banyak peraturan perundangan-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut perlindungan tenaga kerja wanita yang sudah dibuat. Namun demikian, kenyataannya masih banyak tenaga kerja wanita yang belum mengetahui dan memahami peraturan-peraturan itu.

Mengingat peranan buruh, khususnya buruh wanita mempunyai peran yang ikut menentukan, maka hendaknya pihak perusahaan lebih memberi perhatian khusus terhadap mereka. Bentuk perhatian perusahaan kepada buruh wanita dapat berupa pemberian cuti khusus. Pemberian cuti khusus bagi buruh wanita ini mengingat bahwa buruh wanita itu memiliki kelemahan dilihat dari segi kondisi badannya dibandingkan dengan pria, sehingga perlu perlindungan untuk menjaga kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu pemberian cuti khusus bagi buruh wanita ini diharapkan dapat menciptakan hubungan yang

serasi antara pengusaha dengan buruh, dan diharapkan pula akan lebih mendorong tercapainya kelancaran, serta kelangsungan hidup perusahaan seperti yang diharapkan oleh pemerintah.

Salah satu contoh peraturan yang tidak begitu dipahami oleh buruh wanita dan jarang diterapkan pada perusahaan-perusahaan adalah pasal 81 ayat (1) dan pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 yang mengatur masalah cuti haid dan cuti melahirkan yang hanya dikhususkan untuk buruh wanita.

Tenaga kerja sangat perlu untuk memperoleh perlindungan dalam semua aspek, baik perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan diluar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial. Hal ini bertujuan menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut permasalahan pelaksanaan pemberian cuti khusus bagi buruh wanita di PT. Ledokombo Kabupaten Jember, dalam skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Wanita Atas Pemberian Cuti Khusus di PT. Ledokombo Kabupaten Jember.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahannya dirumuskan sebagai berikut :

- a) Bagaimanakah penerapan pasal 81 ayat (1), dan pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 di PT. Ledokombo Kabupaten Jember ?
- b) Faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap penerapan ketentuan tersebut diatas di PT. Ledokombo Kabupaten Jember ?
- c) Bagaimanakah perlindungan hukum buruh wanita terhadap pemberian cuti khusus di PT. Ledokombo Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini dibagi menjadi 2 yaitu :

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penulisan skripsi ini adalah

- a) Untuk memenuhi dan melengkapi sebagian dari syarat-syarat dan tugas-tugas guna mencapai gelar Sarjana Hukum Universitas Jember
- b) Untuk dapat mengembangkan dan memperluas wawasan keilmuan serta membuat penulisan yang sistematis dan ilmiah, sebagai landasan dasar untuk melakukan kegiatan-kegiatan penulisan ilmiah berikutnya
- c) Untuk mempelajari atau mengetahui masalah-masalah dalam dunia perburuhan, secara khusus bagi buruh wanita pada PT. Ledokombo Kabupaten Jember.
- d) Sebagai bahan informasi dan referensi bagi setiap orang yang membutuhkan dan untuk melengkapi perbendaharaan kepustakaan pada perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai adalah :

- a) Untuk mengetahui penerapan pasal 81 ayat (1) dan pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di PT. Ledokombo Kabupaten Jember.
- b) Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penerapan ketentuan pasal 81 ayat (1) dan pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 di PT. Ledokombo Kabupaten Jember.
- c) Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum buruh wanita terhadap pemberian cuti khusus di PT. Ledokombo Kabupaten Jember.

1.4 Metodologi

Dalam penulisan suatu skripsi atau karya ilmiah digunakan metode tertentu yang sistematis dan terarah guna mendapatkan hasil pemecahan dan kesimpulan yang mempunyai nilai validitas serta dapat dipertanggungjawabkan. Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan atau untuk mengetahui obyek yang dibahas.

1.4.1 Pendekatan Masalah

Untuk memperoleh hasil skripsi yang sifat keilmiahannya dapat dipertanggungjawabkan dan dapat diuji kembali oleh siapapun maka yang dapat dipandang tepat dalam skripsi ini adalah dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu suatu pendekatan masalah dengan melakukan kajian-kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

1.4.2 Sumber Data

Sumber data adalah sumber untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian termasuk dalam menentukan cara apa yang dipakai untuk memperoleh data dan terjamin kebenarannya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka sumber data yang dipergunakan dalam skripsi ini ada 2 macam, yaitu :

1.4.2.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dari lapangan, yaitu dengan berkomunikasi langsung dengan pihak yang terlibat dalam pemberian cuti khusus bagi buruh wanita di PT. Ledokombo Kabupaten Jember. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh sumber data primer melalui konsultasi dan wawancara langsung dengan para staf dan juga para pekerja dari PT. Ledokombo Kabupaten Jember.

1.4.2.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan orang lain yang sudah tersedia dalam bentuk buku-buku atau dokumentasi yang biasanya disediakan di perpustakaan atau milik instansi untuk kemudian disesuaikan dengan kebutuhan penulisan skripsi ini.

1.4.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode yang mempermudah dalam memperoleh atau mengumpulkan data yang sebanyak-banyaknya sehingga dapat dianalisa dengan mudah serta dapat diperoleh data yang objektif. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan 2 macam cara, yaitu :

1.4.3.1 Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan dengan cara wawancara yang dilakukan dengan staf dari PT. Ledokombo Kabupaten Jember mengenai cuti khusus bagi buruh wanita termasuk di dalamnya menyangkut jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu wawancara dilakukan pula terhadap para buruh yang dapat memberikan data secara langsung tentang perlindungan dan hak-hak apa saja yang telah mereka terima yang nantinya akan menjadi salah satu sumber data yang penting bagi skripsi ini.

1.4.3.2 Studi Literatur

Studi literatur adalah merupakan suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, literatur, brosur, majalah, diktat yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini. Hal ini dapat dilakukan dengan kegiatan membaca, mengadakan pengkajian dan penggalan data dari karya tulis para sarjana serta berkas-berkas atau dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan materi dalam skripsi ini.

1.4.4 Analisa Data

Proses analisa data adalah suatu proses untuk menemukan jawaban atas pertanyaan dari pokok permasalahan. Dalam analisa data ini penulis menggunakan analisa data deskriptif kualitatif yaitu data yang dinyatakan oleh para narasumber baik secara lisan maupun tertulis diteliti, kemudian dipaparkan dengan jalan menggambarkan sifat dan karakter dari obyek selanjutnya dan permasalahan yang timbul ditinjau dan dianalisa berdasarkan teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan permasalahan. Agar diperoleh hasil analisa yang baik, maka digunakan metode berpikir deduktif yaitu suatu metode analisa yang berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum untuk menilai kejadian yang bersifat khusus (Soemitro, Roni Hanitojo, 1990:98).



II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

Fakta yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah tentang buruh wanita yang mengambil haknya untuk mendapat cuti khusus, yaitu cuti haid dan cuti hamil di PT. Ledokombo Jember.

PT. Ledokombo Jember berkedudukan di Jalan Gajahmada No. 178 Jember. PT. Ledokombo didirikan berdasarkan Akte Pendirian No. 12 tertanggal 18 Juli 1951, dari Tjan Gwan Kwie, wakil sementara dari Berthus Johannes Adolph Stock, Notaris di Jember, semula dengan nama NV. Cultuur Industrie En Handel Maatschappij Lim Sen. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI, Bagian Badan Hukum dengan Surat Keputusan No : J.A. 5789/20 tertanggal 7 Juli 1952.

Berdasarkan akta No. 88 tertanggal 22 Januari 1960 oleh Anwar Mahajudin, Notaris di Surabaya nama NV. Cultuur Industrie En Handel Maatschappij Lim Sen diganti menjadi PT. Ledokombo. Perubahan nama tersebut telah termuat dalam tambahan No. 804 Berita Negara RI No. 202 tertanggal 17 Desember 1963 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI melalui Kepala Urusan Hukum Perdata dengan Surat Keputusan No. J.A 5748/20 tertanggal 2 Juni 1960.

PT. Ledokombo Jember memiliki 18 gudang pengolah yang tersebar di wilayah Karesidenan Besuki, diantaranya adalah :

1. Gudang Tamansari di Bondowoso
2. Gudang Grujugan di Bondowoso
3. Gudang Pecoro
4. Gudang Cangkring
5. Gudang Kemuningsari
6. Gudang Ambulu
7. Gudang Rejo, Desa Tanjung Rejo Wuluhan
8. Gudang Balung
9. Gudang Kranjingan

10. Gudang Wirolegi
11. Gudang Kalisat
12. Gudang Pasir Mas I dan II
13. Gudang Ledokombo
14. Gudang Tegalbesar
15. Gudang Kaliwates
16. Gudang Kebun Agung
17. Gudang Air Biru
18. Gudang Lempeni di Lumajang

Tenaga kerja di PT. Ledokombo menurut pembukuan tahun 2003 (akhir Mei 2003) yang dibagi berdasarkan status pekerja, yaitu berjumlah :

1. Pekerja tetap yang tersebar di kantor pusat, kebun-kebun dan gudang-gudang pengolahan sebanyak 120 orang, dengan perincian jumlah pekerja wanita 9 (sembilan) orang dan pekerja laki-laki 111 (seratus sebelas) orang.
2. Pekerja harian lepas adalah sebanyak :
 - a. Gudang Tamansari adalah gudang vanili dengan jumlah tenaga kerja harian lepas sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang yang terdiri dari 23 (dua puluh tiga) orang perempuan dan 12 (dua belas) orang laki-laki.
 - b. Gudang Grujugan memiliki jumlah tenaga kerja harian lepas sebanyak 468 (empat ratus enam puluh delapan) orang, yang terdiri dari 451 (empat ratus lima puluh satu) orang wanita dan 17 (tujuh belas) orang laki-laki.
 - c. Gudang Pecoro memiliki 48 (empat puluh delapan) orang pekerja harian lepas, yang terdiri dari 38 (tiga puluh delapan) orang wanita dan 10 (sepuluh) orang laki-laki.
 - d. Gudang Cangkring adalah gudang stok atau penyimpanan yang memiliki jumlah tenaga kerja harian lepas sebanyak 11 (sebelas) orang wanita dan 6 (enam) orang laki-laki.
 - e. Gudang Kemuningsari memiliki jumlah tenaga kerja harian lepas sebanyak 332 (tiga ratus tiga puluh dua) orang, yang terdiri dari 316 (tiga ratus enam belas) orang wanita dan 16 (enam belas) orang laki-laki.

- f. Gudang Ambulu memiliki jumlah tenaga kerja harian lepas sebanyak 693 (enam ratus sembilan puluh tiga) orang, yang terdiri dari 677 (enam ratus tujuh puluh tujuh) orang wanita dan 16 (enam belas) orang laki-laki.
- g. Gudang Rejo adalah gudang stok atau penyimpanan yang memiliki jumlah tenaga kerja harian lepas sebanyak 12 (dua belas) orang, yang terdiri dari 11 (sebelas) orang wanita dan 1 (satu) orang laki-laki.
- h. Gudang Balung memiliki jumlah tenaga kerja harian lepas sebanyak 4 (empat) orang, yang terdiri dari 2 (dua) orang wanita dan 2 (dua) orang laki-laki.
- i. Gudang Kranjangan memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 538 (lima ratus tiga puluh delapan) orang, yang terdiri dari 524 (lima ratus dua puluh empat) orang wanita dan 14 (empat belas) orang laki-laki.
- j. Gudang Wirolegi pada akhir bulan Mei 2003 tidak memiliki tenaga kerja karena gudang tersebut tidak terpakai.
- k. Gudang Kalisat memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 403 (empat ratus tiga) orang, yang terdiri dari 393 (tiga ratus sembilan puluh tiga) orang wanita dan 10 (sepuluh) orang laki-laki.
- l. Gudang Pasir Mas I dan II memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 804 orang, yang terdiri dari 790 (tujuh ratus sembilan puluh) orang wanita dan 14 (empat belas) orang laki-laki.
- m. Gudang Ledokombo memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 17 (tujuh belas) orang, yang terdiri dari 9 (sembilan) orang wanita dan 8 (delapan) orang laki-laki.
- n. Gudang Tegalbesar memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 127 (seratus dua puluh tujuh) orang, yang terdiri dari 110 (seratus sepuluh) orang wanita dan 17 (tujuh belas) orang laki-laki.
- o. Gudang Kaliwates memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 171 (seratus tujuh satu) orang, yang terdiri dari 163 (seratus enam puluh tiga) orang wanita dan 8 (delapan) orang laki-laki.
- p. Gudang Kebun Agung adalah gudang stok yang memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 26 (dua puluh enam) orang, yang terdiri dari 19 (sembilan belas) orang wanita dan 7 (tujuh) orang laki-laki.

- q. Gudang Air Biru memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 1582 (seribu lima ratus delapan puluh dua) orang, yang terdiri dari 1556 (seribu lima ratus lima puluh enam) wanita dan 26 (dua puluh enam) laki-laki.
- r. Gudang Lempeni memiliki jumlah pekerja harian lepas sebanyak 204 (dua ratus empat) orang, yang terdiri dari 196 (seratus sembilan puluh enam) orang wanita dan 8 (delapan) orang laki-laki.

Jumlah keseluruhan pekerja tetap dan harian lepas wanita di PT. Ledokombo pada akhir Mei 2003 sebanyak 5298 orang. Tenaga kerja harian lepas ini bisa menjadi lebih banyak lagi apabila perusahaan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan di gudang pengolah.

Uraian tentang status tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerja tetap

Yang dimaksud dengan pekerja tetap dalam PT. Ledokombo Jember adalah pekerja yang diangkat dan diberhentikan melalui Direksi PT. Ledokombo. Pengaturan waktu kerja di PT. Ledokombo bagi pekerja tetap adalah jam kerja dimulai dari pukul 07.30-12.00 WIB kemudian dilanjutkan pada pukul 12.30-15.00 WIB tiap harinya dengan waktu istirahat selama lebih kurang 30 menit. Tenaga kerja tetap tidak memiliki aturan waktu tertentu yang mengikat untuk waktu istirahat karena disesuaikan dengan kesibukan di tempat kerja masing-masing bagian. Hari kerja dimulai pada hari Senin sampai dengan Sabtu, dan untuk hari Minggu dan hari libur Nasional mendapatkan istirahat (cuti) selama 12 hari berturut-turut yang ditinjau berdasarkan kepentingan perusahaan. Apabila perusahaan sibuk maka dapat ditangguhkan. Buruh yang akan mengambil cuti tahunan harus membuat ijin resmi yang disampaikan kepada Direksi agar dalam pengaturan cuti tahunan ini tidak mengganggu kegiatan perusahaan dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan.

2. Pekerja harian lepas

Yang dimaksud dengan pekerja harian lepas adalah buruh yang berdasarkan kepentingan perusahaan diperkerjakan di perusahaan berdasarkan faktor kepentingan perusahaan akan tenaga kerja yang pengaturannya sesuai kesepakatan baik dalam hal pengupahan dan pemberlakuan waktu kerja dan

istirahatnya. Waktu kerja bagi buruh harian lepas adalah dimulai dari pukul 07.00-09.00 WIB dan dilanjutkan pada pukul 12.00-15.00 WIB, dari hari Senin sampai hari Sabtu dengan waktu istirahat selama 2 jam. Perlu diketahui bahwa PT. Ledokombo adalah termasuk perusahaan yang memiliki tingkat produksi yang tinggi, sehingga dimungkinkan ada pekerjaan yang tertimbun dan harus segera diselesaikan.

Pekerja harian lepas tidak mendapatkan cuti tahunan seperti pekerja tetap dan waktu istirahat lainnya karena jika ia tidak menjalankan pekerjaannya berarti ia tidak mendapatkan upah kerja.

Berikut ini adalah nama-nama buruh wanita yang pernah mengambil haknya untuk mendapatkan cuti khusus, yaitu

1. Nama : Suryani
Usia : 23 tahun
Lokasi Gudang : Kaliwates
2. Nama : Miswati
Usia : 20 tahun
Lokasi Gudang : Kaliwates

Buruh wanita ini sebelum menggunakan hak cuti khususnya harus terlebih dahulu memberikan pemberitahuan kepada pihak perusahaan.

2.2 Dasar Hukum

1. Undang-undang Dasar 1945 yang telah diamandemen untuk kedua kalinya.

Pasal 27 ayat (2) : "Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak".

Pasal 28 D ayat (2) : "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Pasal 28 I ayat (2) : "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu".

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Pasal 1601 b : “Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1602a : “Upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu harus dibayar sejak saat si buruh mulai bekerja hingga saat berakhirnya hubungan kerja”.

Pasal 1602 b : “Tiada upah yang harus dibayar untuk waktu selama mana si buruh tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan”.

Pasal 1602c ayat (1) :

Namun si buruh tetap memiliki hak-hak atas upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu untuk suatu waktu yang tidak sebegitu lama, apabila ia karena sakit atau karena suatu kecelakaan telah berhalangan melakukan pekerjaannya, kecuali jika sakit atau kecelakaan tersebut disebabkan kesengajaan atau tak susila si buruh atau suatu akibat dari suatu cacat badan tentang mana ia sewaktu membuat perjanjian dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan palsu kepada si majikan.

Pasal 1602 v ayat (4) :

Jika telah diperbuat bertentangan dengan apa yang ditentukan dalam ayat (1) atau ayat (2) ataupun bertentangan dengan suatu aturan yang menyimpang sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3), maka si buruh, dengan menyimpang sekedarnya dari apa yang ditentukan dalam pasal 1601w, berhak atas suatu ganti rugi untuk tiap hari Minggu/hari raya lainnya, yang ia tidak mendapat libur, sejumlah dua kali lipat upah sehari yang ditetapkan dalam bentuk uang.

Pasal 1602 x :

Si majikan diwajibkan, jika seorang buruh yang bertinggal padanya, sakit atau mendapat kecelakaan, selama berlangsungnya perhubungan kerja, tetapi paling lama untuk waktu 6 minggu, menguruskan perawatan dan pengobatannya sepantasnya, sekadar tentang hal itu telah diadakan aturan atas dasar lain.

Pasal 1602 y : “Si majikan pada umumnya diwajibkan melakukan ataupun tidak berbuat segala apa yang didalam keadaan yang sama sepatutnya harus dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang majikan yang baik”.

3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Pasal 4 : “Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan”.

2.3 Landasan Teori

Untuk pembahasan permasalahan yang ada maka perlu didukung oleh landasan teori yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dengan tujuan memberikan kemudahan dalam memahami permasalahan yang dibahas.

2.3.1 Pengertian Majikan

Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja menyebutkan pengertian majikan adalah tiap-tiap orang atau badan hukum yang mempekerjakan seorang buruh atau lebih yang diwajibkan memberi tunjangan.

Di dalam Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan (Aanvullende Plantersregeling) disebutkan pula mengenai pengertian dari majikan yaitu pemilik perusahaan ataupun seseorang yang secara bebas mengusahakan suatu perusahaan milik orang lain.

Kedua uraian mengenai pengertian majikan yang dikemukakan diatas, nampak adanya tiga unsur yang sama yaitu :

1. adanya orang;
2. mempekerjakan seorang buruh atau lebih;
3. dengan memberikan upah.

Dengan adanya suatu perkembangan di dalam dunia usaha, maka pengertian majikan lambat laun diganti dengan kata pengusaha. Dalam hal ini pengusaha sering diartikan sebagai orang yang mengusahakan perusahaan tersebut.

Menurut Keputusan Presiden No. 4 tahun 1980 Pasal 1 huruf c yaitu tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan, yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

1. perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

2. perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili orang atau badan hukum sebagaimana yang dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, pasal 1b disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

1. orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
2. orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan termasuk pada angka 1 dan 2 diatas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Pengertian Pengusaha secara umum adalah orang, persekutuan, badan hukum yang menjalankan perusahaan baik itu milik sendiri atau bukan miliknya sendiri.

2.3.2 Pengertian Buruh dan Buruh Wanita

Pengertian Buruh menurut pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Peraturan Perburuhan Perusahaan Perkebunan (Aanvulende Plantersregeling) pasal 1 ayat (4), buruh ialah pengurus suatu perusahaan dan mereka yang dibawah pimpinan pengurus ditugaskan melakukan pimpinan atau pengawasan atas pekerjaan di lapangan pabrik, tempat kerja atau kantor.

Pengertian buruh menurut Undang-Undang Kecelakaan Kerja adalah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dengan mendapat upah.

Pengertian buruh wanita adalah seorang wanita yang bekerja dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain

Dengan berdasar uraian tersebut diatas, yang dapat kita sebut sebagai buruh adalah yang memenuhi 5 unsur, yaitu :

1. orang;
2. melakukan pekerjaan;
3. untuk orang lain dalam hubungan kerja;
4. dibawah perintah;
5. pemberian upah.

Ke lima unsur ini merupakan rangkaian yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Hilangnya salah satu dari ke-5 unsur ini sudah tidak dapat lagi disebut buruh.

Pengertian buruh disini mempunyai arti yang lebih sempit dari pengertian tenaga kerja. Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 1 ayat (2) dinyatakan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat"

Selain pengertian tenaga kerja yang disebutkan diatas, dapat ditemukan pula dalam Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tentang Astek, pasal 1 ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut Tenaga Kerja adalah buruh yang bekerja pada perusahaan milik swasta, termasuk perusahaan yang didirikan menurut peraturan Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing, serta karyawan yang bekerja pada Perusahaan Umum, Persero, dan Perusahaan Milik Negara yang didirikan atau berdasarkan undang-undang tersendiri.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi yang berupa tenaganya sendiri baik fisik maupun fikiran. (Manulang, 1995:3)

Dengan berdasar uraian tersebut diatas, maka terdapat beberapa unsur mengenai tenaga kerja yaitu :

1. orang yang melakukan pekerjaan;
2. berdasarkan hubungan di dalam kerja atau di luar hubungan kerja;
3. menghasilkan barang atau jasa;
4. memenuhi kebutuhan masyarakat.

2.3.3 Pengertian Serikat Buruh

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (17), pengertian Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. Per 01/MEN/1975 tentang Pendaftaran Organisasi Buruh, Serikat Buruh adalah organisasi atau gabungan organisasi buruh yang dibentuk secara sukarela oleh buruh-buruh Indonesia dengan tujuan untuk memperbaiki atau mempertahankan kedudukan buruh dalam hubungan kerja.

Pendirian dari Serikat Buruh ini merupakan hak dari tiap tenaga kerja/buruh dan sekaligus sebagai penjelmaan dari Undang-Undang Dasar 1945 yang telah diamandemen untuk kedua kalinya khususnya pasal 28 E ayat (3) yang berbunyi "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat".

Tujuan utama dibentuknya Serikat Buruh adalah untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh. Melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh hendaknya jangan diartikan semata-mata sebagai usaha keluar untuk melindungi kepentingan buruh terhadap majikan dan memperjuangkan kepentingan buruh kepada majikan, tetapi harus pula diartikan sebagai usaha ke dalam untuk meringankan penghidupan buruh dengan jalan mengadakan koperasi, memajukan pendidikan, kebudayaan, kesenian dan sebagainya.

Fungsi dari Serikat Buruh adalah untuk melindungi dan membantu buruh dalam membuat Kesepakatan Kerja Bersama dan melakukan perundingan jika terjadi masalah dengan kesepakatan kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian, sehingga dengan begitu pengusaha tidak akan melakukan pelanggaran terhadap perjanjian yang tidak sesuai dengan perjanjian sebelumnya.

2.3.4 Pengertian Cuti/Istirahat dan Macam-macamnya

Pengertian Cuti menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah masa libur bagi karyawan. Di samping waktu cuti yang ditujukan bagi semua buruh secara umum diatur pula waktu cuti khusus bagi buruh wanita, hal ini dikarenakan para wanita pada saat-saat tertentu harus menunaikan kewajiban alamiah yang tidak dimiliki oleh buruh laki-laki. Waktu cuti yang khusus ditujukan bagi buruh wanita yang dimaksudkan disini adalah cuti haid, hamil melahirkan dan gugur kandungan. Sebelum diuraikan tentang waktu cuti khusus bagi buruh wanita tersebut, ada baiknya kita sedikit meninjau berbagai macam cuti berturut turut yang terdapat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Istirahat antara jam kerja

Istirahat antara jam kerja ini terdapat dalam pasal 79 ayat (2A) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, yang menetapkan bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Waktu kerja selama paling lama tujuh jam itu, tidak boleh dipergunakan terus menerus. Dalam praktek pelaksanaan waktu istirahat ini, juga diperusahaan di mana pekerjaan tidak dapat dihentikan sewaktu-waktu ketentuan itu tidak menimbulkan kesukaran, misalnya di perusahaan yang untuk memulai pekerjaan, memerlukan persiapan yang agak lama.

2. Istirahat Mingguan

Istirahat mingguan ini terdapat dalam pasal 79 ayat (2B) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menetapkan bahwa 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.

Istirahat mingguan ini tidak perlu jatuh hari Minggu, dengan demikian ketentuan ini memberi keleluasan kepada pihak majikan untuk menetapkan hari manakah yang hendak dijadikan hari istirahat mingguan itu, baik untuk perusahaannya, untuk bagian-bagian tertentu maupun untuk golongan buruh tertentu menurut kepentingan atau keadaan perusahaan tersebut. Hari istirahat mingguan harus tetap diberikan kepada buruh, baik dalam bentuk istirahat yang ditanggihkan atau dalam bentuk uang sebagai ganti hari istirahat itu.

Selanjutnya di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dalam pasal 1602 v ayat (4) menetapkan bahwa bagaimanapun juga jumlah hari istirahat mingguan harus tetap 52 hari setahunnya, juga dalam hal ada ijin penyimpangan. Majikan yang tidak memberi hak istirahat mingguan itu dipandang melakukan pelanggaran terhadap kewajibannya, dan karena itu harus membayar ganti kerugian untuk tiap hari istirahat yang tidak diberikan itu sejumlah dua kali lipat upah sehari yang ditetapkan berupa uang. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 187 ayat (1) tidak memuat suatu ketentuan mengenai ganti kerugian seperti dalam pasal 1602 v ayat (4) diatas, tetapi mengancam majikan/pengusaha yang tidak memberi istirahat mingguan dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

3. Istirahat Tahunan

Dalam pasal 79 ayat (2C) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa cuti tahunan dilaksanakan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Istirahat Tahunan ini harus diminta, artinya harus mendapat ijin dahulu dari pihak majikan/pengusaha. Pihak majikan/pengusaha inilah yang menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh. Bila dalam waktu 6 (enam) bulan setelah lahirnya hak atas istirahat tahunan itu, buruh ternyata tidak menggunakannya bukan karena alasan yang diberikan oleh

majikan/pengusaha ataupun bukan karena alasan istimewa, maka hak atas istirahat tahunan itu menjadi gugur.

4. Istirahat Panjang

Dalam pasal 79 ayat (2D) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa 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.

5. Cuti haid dan hamil

Dari berbagai macam cuti tersebut diatas yang berlaku bagi buruh pada umumnya, khusus bagi buruh wanita diadakan cuti tertentu, yaitu cuti haid dan hamil.

Tentang cuti haid dan hamil ini terdapat pada pasal 81 ayat (1), Pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dalam pasal 81 ayat (1) menyebutkan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid". Jelas dikatakan disini, yang dilarang mempekerjakan buruh wanita pada waktu haid untuk hari pertama dan kedua adalah pihak pengusaha, selain itu buruh ketika akan mengambil cuti haid harus memberitahukan kepada pihak majikan, apabila tidak maka majikan dianggap tidak mengetahui keadaan sakit buruh yang sedang mengalami haid.

Dalam pasal 82 ayat (1) disebutkan bahwa "Pekerja/buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan". Ayat (2) menyebutkan "bahwa pekerja/buruh wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan". Buruh wanita yang hendak menggunakan haknya tersebut harus menyampaikan surat permintaan istirahat kepada majikan selambat-

lambatnya 10 hari sebelum istirahat dimulai, tetapi ketentuan tersebut tidak berlaku bagi buruh wanita yang mengalami gugur kandungan, karena gugur kandungan tersebut datangnya tidak dapat diduga dan secara tiba-tiba.

2.3.5 Maksud dan Tujuan Pemberian Cuti

Sebagaimana diketahui bersama, bahwa buruh juga seorang manusia yang mempunyai batasan kemampuan dan tenaga sehingga diperlukan suatu perlindungan dan pengaturan waktu kerja yang memadai. Maksud dan tujuan diberikannya cuti adalah :

1. Untuk mewujudkan pelaksanaan hak dari buruh
2. Untuk memberikan efektifitas kerja pada buruh agar dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Efektifitas kerja buruh bisa didapat apabila buruh bekerja dengan baik dan optimal. Kerja buruh yang baik dan optimal akan dapat tercapai apabila buruh dalam kondisi yang prima. Oleh karena itulah, buruh diberikan hak untuk mendapat cuti. Cuti yang diperoleh buruh bisa digunakan untuk beristirahat dan memulihkan kondisi tubuh, sehingga nantinya diharapkan buruh dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

3. Untuk melindungi kepentingan keselamatan dan kesejahteraan bersama, yaitu produktivitas yang tinggi baik bagi perusahaan dan bagi buruh itu sendiri.

Diberikannya hak untuk mendapat cuti bagi buruh akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja dan kesejahteraan buruh yang nantinya akan membawa dampak yang positif pula bagi pihak pengusaha. Dampak positif tersebut antara lain buruh akan bekerja dengan baik tanpa adanya rasa terpaksa atau dipaksakan. Setelah mendapat cuti, tentunya buruh akan kembali prima kondisi tubuhnya, sehingga pekerjaan yang akan dilakukan tidak akan terasa memberatkan. Keselamatan kerja buruh akan terjamin, karena buruh dalam kondisi prima sehingga buruh tidak akan lalai ketika bekerja. Apabila keselamatan kerja telah tercapai dan buruh dapat bekerja secara optimal maka produktivitas yang tinggi akan diraih yang nantinya dapat menghasilkan keuntungan yang tinggi sehingga kesejahteraan bersama dapat diraih pula.



III. PEMBAHASAN

3.1 Penerapan Pasal 81 ayat (1), Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 di PT. Ledokombo Kabupaten Jember.

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. (Soepomo, 1990:5)

Jadi dengan demikian ada 3 (tiga) unsur yang menentukan adanya hubungan kerja yaitu :

1. adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
2. adanya perintah;
3. adanya upah.

Tanpa adanya salah satu unsur dari ketiga unsur tersebut maka tidak akan terjadi hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, seperti juga hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan.

Adapun kewajiban dari Pengusaha/Majikan adalah :

1. Kewajiban untuk berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu. Kewajiban ini diatur dalam pasal 1602y Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatakan bahwa majikan pada umumnya diwajibkan melakukan ataupun tidak berbuat segala apa yang didalam keadaan yang sama sepatutnya harus dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang majikan yang baik. Dalam hal ini pengusaha harus bertindak sebijaksana mungkin. Seorang majikan yang tidak memenuhi kewajiban-kewajibannya kepada buruh-buruhnya, dapat diwajibkan untuk membayar ganti rugi.
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan. Di dalam pasal 1602v Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, disebutkan bahwa pihak pengusaha diwajibkan untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga di satu pihak

hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan di pihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan. Dalam pasal 1602x Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ditentukan bahwa pengusaha wajib mengurus perawatan.
4. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan. Pada pasal 1602a ayat (1) dan (2), antara lain dikatakan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan, yang dibubuhi tanggal dan tandatangan pengusaha. Dalam surat keterangan tersebut berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara buruh dan pengusaha.
5. Kewajiban pengusaha untuk memperlakukan buruh pria dan wanita tanpa ada perbedaan dalam beberapa hal. Pengusaha dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja wanita dan pria. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun di dalam hal pemberian upah.
6. Kewajiban membayar upah. Dalam hubungan kerja, kewajiban utama dan terpenting bagi pengusaha adalah membayar upah sesuai dengan waktunya. Pada pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan. (Soepomo, 1990 : 97-119)

Hak-hak dari pengusaha adalah :

1. Pengusaha berhak memerintahkan buruh untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan isi perjanjian kerja yang pada prinsipnya buruh diwajibkan untuk melakukan pekerjaan sendiri. Pernyataan diatas tidak berlaku lagi dengan alasan tertentu dan dengan sepengetahuan atau seijin pengusaha. Pada prinsipnya pengusaha tidak akan membayar upah buruh, jika buruh tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.
2. Pengusaha berhak memerintahkan pada buruh untuk wajib mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha. Aturan dan kewajiban ditujukan untuk peningkatan tata tertib dan ketenangan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

3. Pengusaha berhak untuk mendapatkan ganti rugi dan denda. Ganti rugi dan denda ini dikenakan bagi buruh yang mengakibatkan kerugian pada pengusaha yang timbul karena perbuatannya. Pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya:

Kewajiban dari buruh adalah :

1. Melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari majikan. Pengertian pekerjaan secara umum adalah perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlahnya maupun mutunya. (Soepomo, 1990:83)
2. Pekerjaan yang harus dilakukan ialah pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.
3. Buruh wajib untuk mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha. Dalam praktek sering kali terjadi buruh bekerja tidak mengikuti petunjuk dari majikan akan tetapi bekerja atas kemauannya sendiri. Penolakan petunjuk atau perintah dari majikan ini adalah menyalahi perjanjian dan karena itu adalah tidak sah.
4. Buruh wajib membayar ganti rugi dan denda. Ganti rugi dan denda yang dibayar oleh buruh kepada pengusaha timbul karena perbuatan yang dilakukan buruh yang disebabkan karena kesengajaan dan karena kelalaiannya. Kesengajaan ialah jika perbuatannya atau tidak berbuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain. Kelalaian terjadi jika ia karena kurang berhati-hati merugikan kepentingan orang lain.

Hak-hak dari buruh adalah :

1. Tiap buruh berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan maksud pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
2. Tiap buruh berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Disamping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan, yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin. Berdasarkan prinsip

inilah kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus diusahakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.

3. Tiap buruh berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketrampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.
4. Tiap buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Dengan tujuan agar di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.
5. Tiap buruh berhak untuk mendapatkan cuti tahunan. Cuti ini didapatkan buruh agar buruh dapat memulihkan kondisi tubuhnya sehingga nantinya ia dapat bekerja dengan lebih optimal sehingga produktivitas kerja semakin meningkat.
6. Tiap buruh berhak untuk mendirikan dan menjadi anggota Serikat Buruh. Serikat Buruh perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja..

Salah satu hak buruh adalah untuk mendapatkan cuti. Cuti ini bermacam-macam bentuknya, salah satunya adalah cuti khusus yang hanya ditujukan kepada buruh wanita, yaitu cuti haid, hamil/melahirkan dan gugur kandungan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru saja disahkan yaitu Undang-Undang No. 13 tahun 2003 diatur pula mengenai pelaksanaan cuti khusus. Cuti haid diatur dalam pasal 81 ayat (1) dan cuti hamil serta gugur kandung diatur dalam pasal 82 ayat (1) dan (2). Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ini masih tergolong baru maka pelaksanaannya tidak terlepas dari Peraturan-Peraturan Pemerintah sebelumnya yang tidak dihapus dan masih berlaku

Pada pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatakahi bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Bunyi pasal 81 ayat (1) ini menjelaskan bahwa seorang pengusaha tidak boleh menyuruh seorang buruh wanita untuk melakukan suatu pekerjaan. Berarti pula, seorang buruh wanita mempunyai kebebasan untuk bekerja atau tidak bekerja pada hari pertama dan kedua saat mengalami haid.

Hal ini bertujuan untuk meringankan penderitaan buruh wanita yang sedang mengalami nyeri haid dan oleh karena itu tidak mampu untuk bekerja. Cuti haid yang berhak didapatkan buruh wanita dalam prakteknya menjadi hari libur tambahan yang saatnya ditentukan sendiri oleh buruh wanita menurut kepentingannya.

Buruh wanita yang sedang hamil maka ia berhak untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan [pasal 82 ayat (1)]. Apabila menurut surat keterangan dokter dinyatakan bahwa buruh wanita tersebut masih membutuhkan waktu untuk memulihkan kesehatannya maka perusahaan dapat memperpanjang waktu istirahat yang telah diberikan.

Buruh wanita yang akan menggunakan haknya untuk istirahat hamil, harus menyampaikan surat permintaan istirahat kepada majikan selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari sebelum istirahat itu dimulai. Surat permintaan istirahat hamil harus disertai dengan surat keterangan dokter atau bidan. Keharusan mengajukan surat pemberitahuan sebelum istirahat hamil dimulai ini tidak berlaku bagi buruh wanita yang baru mengalami gugur kandungan, karena gugur kandungan datangnya tiba-tiba sehingga tidak dapat diperkirakan sebelumnya.

Selama buruh wanita tidak masuk kerja karena hamil atau melahirkan dan dengan surat keterangan dokter dinyatakan bahwa buruh wanita diharuskan beristirahat lebih lama lagi dari waktu yang diberikan maka pengusaha dilarang untuk mengakhiri hubungan kerja. Ketentuan ini dipertegas dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 153 ayat (1) e yang mengatakan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan

pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Kesalahan dokter dalam memperkirakan tanggal kelahiran, tidak akan mempengaruhi hak buruh wanita untuk menerima tunjangan antara saat yang tertera dalam surat keterangan dokter sampai dengan pada waktu melahirkan yang sebenarnya.

Setiap buruh wanita yang mengambil haknya untuk mendapatkan cuti khusus akan tetap mendapat upah, walaupun mereka tidak bekerja.

Upah merupakan salah satu pokok penting yang dapat menunjang kegiatan produksi dalam dunia ketenagakerjaan. Upah merupakan penghasilan yang diterima oleh buruh dari pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dan akan mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pernyataan ini sesuai dengan bunyi pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan hal yang sama bahwa seorang majikan diwajibkan untuk membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan.

Upah yang merupakan hak dari buruh tidak akan dibayar apabila mereka tidak melakukan pekerjaan. Hal ini ditegaskan dengan bunyi 3 (tiga) pasal dalam 3 (tiga) peraturan yang berbeda. Pasal tersebut adalah pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa buruh tidak akan dibayar apabila tidak melakukan pekerjaan. Pasal 1602b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berbunyi Tiada upah yang harus dibayar untuk waktu selama mana si buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Pernyataan yang sama tertuang dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah menyebutkan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.

Pada pasal 93 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa dalam beberapa hal pernyataan diatas tidak berlaku lagi atau ada perkecualian dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

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

Pada PT. Ledokombo Jember, pelaksanaan pasal 81 ayat (1) dan pasal 82 ayat (1) dan ayat (2), cuti khusus bagi buruh wanita, dapat dibedakan antara buruh wanita yang mempunyai status sebagai buruh tetap dan buruh wanita yang berstatus harian lepas.

Pelaksanaan pemberian cuti haid bagi buruh wanita tetap dan harian lepas di PT. Ledokombo Jember, berlaku sama. Seorang buruh wanita baik berstatus buruh tetap maupun harian lepas yang akan mengambil cuti haid harus memberitahukan kepada pihak perusahaan kalau dirinya dalam keadaan haid. Apabila tidak melakukan pemberitahuan maka pihak perusahaan dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari buruh wanitanya.

Cuti haid yang diambil oleh buruh wanita di PT. Ledokombo Jember tidak akan mempengaruhi hak mereka untuk mendapat upah.

Pelaksanaan pemberian cuti hamil bagi buruh wanita dengan status buruh tetap maupun buruh wanita harian lepas dilaksanakan sesuai dengan pasal 82 ayat (1) yaitu diberi istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, dengan menyampaikan surat permohonan istirahat kepada perusahaan yang disertai dengan surat keterangan dokter. Namun pada prakteknya buruh wanita mengambil cuti hamil ini tidak memperhitungkan waktu sebelum atau sesudah melahirkan, tetapi mereka menggabungkan lamanya waktu cuti hamil tersebut menjadi 3 (tiga) bulan.

Bagi buruh wanita tetap selama cuti hamil, upah diperhitungkan tetap dan biaya melahirkan sebagian ditanggung oleh perusahaan yang bekerjasama dengan salah satu rumah sakit di Jember. Pemberian bantuan ini dibatasi hanya sampai anak ke 3, sedangkan untuk anak ke 4 dan berikutnya perusahaan tidak ikut menanggung biaya rumah sakit lagi, tetapi hanya ikut membantu biaya perawatan.

Buruh wanita yang berstatus sebagai buruh harian lepas, selama menjalankan cuti hamil selama tiga bulan tersebut mereka tetap mendapat upah. Akan tetapi mengenai biaya rumah sakit pihak perusahaan tidak memberikan bantuan untuk persalinan.

Apabila seorang buruh wanita tetap mengalami gugur kandung, maka pemberian cuti harus disertai dengan surat keterangan dokter walaupun surat keterangan dokter disampaikan menyusul. Buruh wanita yang mengalami sakit karena gugur kandung sebagian biayanya ditanggung oleh perusahaan. Upah yang menjadi hak mereka tetap dapat mereka terima dan diberikan hak untuk istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan. Bagi buruh wanita yang masih harian lepas, selama menjalani sakit gugur kandung, juga diberikan hak untuk istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan dan hak atas upah tidak akan hilang. Biaya rumah sakit bagi buruh harian lepas yang mengalami gugur kandung harus ditanggung sendiri.

3.2 Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Penerapan Ketentuan pasal 81 ayat (1), pasal 82 ayat (1) dan (2) di PT. Ledokombo Kabupaten Jember.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti penting sebagai salah satu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Tenaga kerja / buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya apabila mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya. Salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada buruh adalah dengan memberikan cuti atau waktu istirahat.

Suatu perusahaan memberikan waktu istirahat atau cuti kepada buruhnya khususnya kepada buruh wanita dengan maksud agar supaya terpelihara kesehatan dari buruh itu sendiri, dan diharapkan sesudah melaksanakan cuti, tenaga dari para buruh akan pulih kembali sehingga dapat berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian cuti yang diberikan oleh PT. Ledokombo Jember kepada buruhnya khususnya buruh wanita telah diusahakan memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Bahkan dalam beberapa hal, pemberian cuti kepada buruhnya ditambah lagi dengan adanya cuti – cuti lain. Adanya kelebihan dan kekurangan dalam usaha memberikan cuti kepada buruhnya ini dalam beberapa hal sangat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor yang menunjang dan menghambat dari PT. Ledokombo Jember dalam usaha memberikan cuti kepada buruh khususnya kepada buruh wanita.

Beberapa faktor yang dapat dinilai sebagai faktor-faktor yang menunjang dalam usaha pemberian cuti khusus, dapat disebutkan sebagai berikut :

1. Banyaknya tenaga kerja wanita yang dipekerjakan.

Dengan banyaknya buruh wanita di PT. Ledokombo Jember, baik sebagai buruh tetap maupun sebagai buruh harian memungkinkan perusahaan memberikan cuti khusus kepada buruh wanita baik berupa cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, begitu juga bagi buruh yang mengalami sakit bila telah mendapat surat keterangan dari dokter perusahaan, dapat menjalani cuti. Hal ini

sangat ditunjang oleh banyaknya jumlah buruh yang bekerja di perusahaan ini, sehingga apabila buruh terpaksa mengambil cuti yang menjadi haknya, perusahaan tidak akan menghalang-halangi. Pemberian cuti kepada buruh yang merupakan haknya tersebut harus diberikan, karena dengan jumlah buruh yang besar tidak akan mempengaruhi jalannya perusahaan. Dengan demikian jumlah buruh yang besar ini jelas akan menunjang perusahaan dalam pemberian ijin cuti bagi buruhnya baik cuti haid, melahirkan dan lain-lain.

2. Besarnya Modal Perusahaan

Dengan besarnya modal yang dimiliki perusahaan maka memungkinkan bagi perusahaan untuk memperluas usahanya, dengan makin luasnya perusahaan maka semakin kuat perusahaan dalam menjalankan usahanya yang berarti keuntungan yang akan didapat akan semakin besar pula. Dengan keuntungan yang besar perusahaan akan berusaha memberikan sebagian dari keuntungan tersebut untuk dapat dinikmati bersama-sama dengan buruhnya. Bentuk pemberian keuntungan dari perusahaan kepada buruh dapat berwujud pemberian cuti. Apabila buruh melakukan cuti tetap menerima upah penuh. Hal ini dikarenakan perusahaan mempunyai modal yang besar.

3. Kemampuan Mengelola Perusahaan

Dengan kemampuan yang dimiliki dalam mengelola perusahaan ini juga menunjang dalam pemberian cuti bagi buruh khususnya buruh wanitanya, karena dengan kemampuan mengelola ini pihak majikan lebih banyak memikirkan kemajuan perusahaan.

Beberapa hal yang dapat memajukan perusahaan adalah tenaga kerjanya, dengan demikian usaha untuk menjaga dan memperbaiki keadaan buruhnya akan banyak diperhatikan. Salah satunya usaha untuk memperbaiki keadaan buruh tersebut adalah dengan memberikan cuti kepada buruh-buruhnya khususnya kepada buruh wanitanya. Dengan pemberian cuti ini buruh akan terjaga kesehatannya dan akan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal-hal yang dinilai menghambat sehingga beberapa buruh belum atau tidak bisa menikmati cuti yang menjadi haknya, antara lain :

1. Kurangnya Pengertian Tentang Kesehatan Kerja

Yang dimaksudkan dengan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dalam usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian di dalam melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Tujuan dari norma-norma kesehatan kerja ini ialah memungkinkan buruh untuk mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya, sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu atau calon ibu, sebagai orang muda dan anak yang masih harus mengembangkan jasmani dan rohaninya. (Soepomo, 1981:2).

Terhambatnya pelaksanaan pemberian cuti haid, hamil dan melahirkan ini juga dapat menghambat produktivitas buruh wanita dalam bekerja. Kondisi tubuh yang tidak memungkinkan akan membuat buruh wanita bekerja secara terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan. Pada akhirnya apabila produktivitas buruh dalam bekerja menurun, perusahaan juga yang akan dirugikan karena produksi yang dihasilkan tidak optimal.

2. Adanya rasa malu dari buruh

Sebagian besar buruh wanita yang berstatus buruh harian lepas mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah. Latar pendidikan yang rendah ini berdampak pada sulitnya mereka untuk bersikap terbuka dan berkomunikasi.

Pada saat buruh wanita ini mengalami salit karena nyeri haid, biasanya mereka tidak terbuka dan malu untuk mengatakan kepada pengawas untuk meminta hak cutinya. Mereka menganggap bahwa haid yang mereka alami masih tabu untuk dibicarakan didepan orang lain apalagi di depan seorang pengawas laki-laki.

Rasa malu dari buruh wanita untuk menyampaikan keluhannya ketika mengalami nyeri haid menjadi salah satu faktor penghambat tidak dilaksanakannya cuti haid.

Akibatnya mereka tetap bekerja dengan menahan sakit dan ada pula yang memilih untuk tidak bekerja pada hari pertama dan hari kedua saat haid. Dengan tidak bekerjanya buruh maka buruh itu sendiri yang akan dirugikan karena penghasilan yang mestinya dapat ia terima selama dua hari tersebut tidak mereka dapatkan.

3.3 Perlindungan Hukum Buruh Wanita Terhadap Pemberian Cuti Khusus di PT. Ledokombo Kabupaten Jember

Menurut pasal 1601b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini dinilai kurang tepat karena yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, sedangkan pihak majikan tidak. Seharusnya pada tiap perjanjian yang melibatkan dua pihak maka yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan. Memang secara ekonomis, kedudukan buruh lebih lemah. Sebaliknya mereka yang memberi pekerjaan, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi, yang secara ekonomis lebih kuat. Apabila dilihat dari segi perlindungan hukum, kedudukan buruh dan majikan adalah seimbang.

Dalam proses produksi pada suatu sektor usaha terdapat adanya dua pihak yang saling bertolak belakang namun keduanya bekerjasama, yaitu pengusaha dan buruh.

Perusahaan hendaknya menerapkan 3 (tiga) asas kerjasama dalam Hubungan Industrial Pancasila, yaitu :

1. Kerjasama dalam produksi

Artinya, bahwa antara buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, baik buruh maupun pengusaha wajib bekerja sama serta membantu dalam kelancaran usaha untuk meningkatkan dan menaikkan produksi.

2. Kerjasama dalam menikmati hasil perusahaan

Artinya, bahwa buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima

perusahaan, dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi dengan prestasi kerja.

3. Kerjasama dalam bertanggung jawab

Artinya, bahwa buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan di dalam bertanggungjawab, yang meliputi :

- a. tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara;
- c. tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya;
- d. tanggung jawab kepada buruh dan keluarganya;
- e. tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Walaupun kedua pihak tersebut memiliki peran yang sama-sama penting tetapi pihak buruh harus mendapatkan perlindungan hukum. Hal ini disebabkan oleh lemahnya kedudukan buruh dalam hubungan industrial. Dalam suatu hubungan kerja pihak majikan mengeksploitasi buruh dan bertindak sewenang-wenang terhadap mereka.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh, dapat ditinjau dari dua sudut, yaitu :

1. Secara yuridis adalah buruh memang bebas, oleh karena itu prinsip negara kita ialah bahwa tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba.
2. Secara sosiologis adalah buruh tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. (Kansil, 1989:314)

Hubungan antara buruh dengan pengusaha sepenuhnya diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak, sehingga dirasakan masih sulit tercapai suatu keseimbangan antara kepentingan dari kedua belah pihak.

Oleh karena itu para buruh harus mendapatkan perlindungan atas hak-hak mereka dari negara. Menempatkan buruh pada suatu kedudukan yang terlindungi dari kekuasaan pengusaha yang sewenang-wenang berarti menempatkan peraturan-peraturan yang memaksa pengusaha untuk bertindak lebih baik lagi.

Peraturan-peraturan yang berwujud Undang-Undang merupakan salah satu faktor dalam penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan

tentang cuti khusus. Pemerintah harus senantiasa melakukan pengawasan dalam hal ini dengan memberikan penyuluhan serta nasehat kepada pengusaha dan serikat buruh tentang segala hal yang menjamin keefektifan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dan peranan lembaga peradilan di dalam melakukan penegakan hukum. Penegakan hukum harus dilakukan untuk melindungi buruh dalam melakukan pekerjaan jika pengusaha melanggar Kesepakatan Kerja Bersama, karena masih banyak pengusaha yang dapat dengan tenang melanggar ketentuan Perundang-undangan tanpa sanksi. Hal tersebut diatas menyebabkan pengusaha tetap dapat melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap buruh perempuan dengan aman, sehingga pada akhirnya semakin memperburuk kondisi kesejahteraan buruh wanita di Indonesia. Dengan adanya Undang-undang yang mengatur hal tersebut, maka dapat membantu buruh wanita dalam penegakan hukum terhadap perlindungan cuti khusus.

Dilihat dari semua aspek yang melingkupi hubungan kerja antara keduanya, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang sanksi yang dikenakan pada pihak pengusaha, apabila terjadi suatu pelanggaran atas hak dari para buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan hukum yang sama kepada pengusaha, sehingga antara keduanya terjadi suatu keseimbangan.

Perlindungan hukum bagi buruh wanita dalam hal pemberian cuti khusus diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dengan jelas mengatakan bahwa pihak pengusaha yang tidak memberikan cuti khusus, yaitu cuti haid dan hamil/melahirkan akan dikenai sanksi pidana berupa penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan sanksi administratif berupa denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Tindakan yang dilakukan pengusaha ini dapat dikategorikan sebagai tindak kejahatan.

Selain adanya Undang-Undang, peranan Serikat Buruh juga ikut membantu buruh untuk mendapat hak-haknya, misalnya hak untuk mendapat cuti yang tidak diberikan oleh perusahaan. Serikat buruh membantu masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja.

Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak kepentingan anggota dalam meningkatkan keadaan sosial ekonomi, meningkatkan ketrampilan dan keahlian para anggotanya. Serikat buruh juga dapat memberikan kepastian perlindungan hukum, yang akhirnya diharapkan akan menciptakan ketenangan serta produktifitas mereka dalam bekerja.

Adanya sanksi bagi pengusaha seperti yang telah tercantum diatas dapat memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi para buruh.

PT. Ledokombo sebagai salah satu perusahaan swasta terbesar di Jember senantiasa menjaga citra dan mutu dari perusahaannya. Salah satu caranya ialah dengan berusaha untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan baik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan pelaksanaan lainnya.

PT. Ledokombo sebagai pihak pengusaha, tidak menganggap buruh-buruhnya hanya sebagai alat produksi semata yang nantinya akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan tetapi perusahaan menjadikan buruh sebagai mitra kerja yang kedudukannya setara, dengan sama-sama memikul hak dan kewajiban masing-masing.

Setiap beberapa bulan sekali pihak PT. Ledokombo Jember mengadakan sosialisasi peraturan-peraturan ketenagakerjaan di setiap gudang-gudang yang tersebar di wilayah Karesidenan Besuki. Hal ini bertujuan untuk memberi pengetahuan bagi buruh hak dan kewajiban apa saja yang dimiliki baik oleh buruh maupun oleh pengusaha.

Perusahaan senantiasa memperhatikan perlindungan hukum bagi buruhnya secara optimal. Pihak perusahaan dalam hal-hal tertentu tidak membedakan antara buruh wanita dengan buruh laki-laki, misalnya dalam hal pengupahan. Didalam hal lainnya pihak perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda, misalnya dalam hal pemberian hak untuk cuti khusus yang hanya untuk buruh wanita.

Pemberian cuti khusus bagi buruh wanita dan waktu-waktu cuti lainnya benar-benar diperhatikan. Pihak PT. Ledokombo ingin adanya timbal balik yang seimbang antara perusahaan dengan buruh. Perusahaan memberikan cuti khusus bagi buruh wanita yang mengalami haid dan melahirkan, sebagai salah satu

kewajibannya dan sebaliknya perusahaan ingin buruh nantinya dapat bekerja secara optimal. Adanya gejala dari buruh yang diakibatkan dari tidak terpenuhinya hak-hak mereka, yang pada akhirnya akan membawa kerugian bagi perusahaan, juga tidak diinginkan oleh perusahaan. Yang paling utama, PT. Ledokombo tidak menginginkan terkena sanksi yang ditetapkan dalam pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa adanya Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap buruh perempuan yang tidak mendapatkan hak akan cuti khusus berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku. Peran Serikat buruh sebagai suatu organisasi yang bersifat mandiri, demokratis dan bertanggungjawab yang dibentuk dari, oleh dan untuk buruh dapat dilaksanakan sesuai tugas dan fungsinya dalam membantu melindungi hak dan kewajiban buruh itu sendiri, terutama dalam menerima aspirasi dari anggotanya khususnya bagi buruh perempuan yang tidak mendapatkan haknya atas cuti khusus.

Buruh wanita merupakan potensi yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Hal yang sangat perlu mendapat perhatian ialah masih banyak terjadi diskriminasi terhadap buruh-buruh wanita baik itu menyangkut kesempatan kerja, promosi ataupun pengupahan. Disamping itu hak-hak feminim buruh-buruh wanita perlu dibela dan benar-benar ditinjau dari harkat dan martabat sebagai insan. Dalam hal ini mutlak perlunya pelaksanaan yang lebih efektif dari Undang-Undang tentang perlindungan terhadap buruh-buruh wanita seperti kerja malam, cuti haid, cuti hamil dan gugur kandungan dan sebagainya, serta ditingkatkan *law enforcement* dari pemerintah dan Serikat buruh.

Diperhatikannya hak-hak buruh ini membawa dampak positif baik bagi perusahaan maupun bagi buruh. Pihak perusahaan dapat meningkatkan produksi dan keuntungan tanpa harus dikenai sanksi dan diharapkan nantinya pihak buruh wanita dapat bekerja dengan optimal, mendapat perlakuan yang layak dan hak-haknya senantiasa dipenuhi tanpa harus meninggalkan kewajibannya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan dalam skripsi ini maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pasal 81 ayat (1) dan pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dilaksanakan sepenuhnya oleh PT. Ledokombo Jember. Cuti haid bagi buruh wanita tetap dan harian lepas di berlakukan sama dan mereka tetap mendapat upah. Cuti hamil bagi buruh tetap dan harian lepas terdapat perbedaan dalam hal pemberian tunjangan biaya. Untuk buruh tetap biaya melahirkan sebagian ditanggung oleh perusahaan yang bekerjasama dengan salah satu rumah sakit di Jember dan dibatasi sampai anak ke tiga, sedangkan bagi buruh harian lepas, biaya melahirkan ditanggung sendiri.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penerapan pasal 81 ayat (1) dan pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi dalam 2 faktor yaitu faktor penunjang dan faktor penghambat. Faktor penunjangnya adalah banyaknya tenaga kerja wanita, besarnya modal perusahaan dan kemampuan mengelola perusahaan. Faktor penghambatnya adalah kurangnya pengertian kesehatan kerja dari buruh dan adanya rasa malu dari buruh itu sendiri, apabila buruh itu diketahui mengalami masa haid.
3. Perlindungan hukum terhadap buruh wanita di PT. Ledokombo benar-benar diperhatikan, tidak saja dalam hal pemberian cuti khusus, tetapi juga dalam pemberian cuti-cuti lainnya. Hal ini sebagai wujud kewajiban dari PT. Ledokombo untuk memberikan hak dari para buruh, untuk mencegah terjadinya gejolak di kalangan buruh akibat tidak terpenuhinya hak-hak mereka dan yang paling utama adalah untuk mencegah terkenanya sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak cuti haid dan hamil. Sanksi adalah sanksi administratif berupa denda dan sanksi pidana berupa hukuman penjara.

4.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah ditulis maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pengawas di tiap-tiap gudang tidak hanya terdiri dari pengawas laki-laki tetapi harus ada satu atau dua orang pengawas wanita. Hal ini bertujuan agar buruh tidak lagi malu untuk meminta ijin untuk cuti haid.
2. Perlu diperhatikan mengenai usia maksimal kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan juga menjaga kondisi tubuh dari buruh. Sehingga buruh yang sudah mencapai usia maksimal dapat dianggap tidak layak kerja.
3. Pensosialisasian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan di tiap-tiap gudang hendaknya lebih ditingkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Djumiadji, FX., S.H., dan Wiwoho Soedjono, S.H., 1985. *Perjanjian Perburuhan dan Hukum Perburuhan Pancasila*. Jakarta : Bina Aksara.
- Hadikusuma, Hilman. 1995. *Metode Pembuatan Surat Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*. Bandung : Mandar Maju.
- Halili Toha dan Hari Pramono. 1987. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta : Bina Aksara.
- Indiarso, R dan Saptanno, M.J. 1996. *Hukum Perburuhan*. Surabaya : Karunia.
- Kansil. C.S.T. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Manulang, Sendjun H. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prinst, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Soemitro, Roni Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*. Jakarta : Ghalia.
- Soepomo, Imam. 1971. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan
- , 1981. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*. Jakarta : Pradnya Paramitha.
- , 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta ; Djambatan.
- Subekti, S. H., Prof. 1992. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta : Pradnya Paramitha.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

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

Nomor : 3055 /J25.1.1/PP.9/
Lampiran :
Perihal : KONSULTASI

Jember, 3 Juni 2003

Yth. Direksi P.T. Ledokombo
di - J E M B E R.

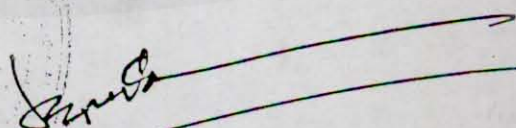
Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : Rika Dewi D.
NIM : 990710101249
Program : S 1 Ilmu Hukum
Alamat : Jl. MT. Haryono 7 Jember
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah
"PERLINDUNGAN TERHADAP BURUH WANITA DI
P. T. LEDOKOMBO KABUPATEN JEMBER"

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.

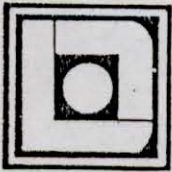
Dekan.


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

NIP. 130 808 985

Tembusan Kepada :

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



Digital Repository Universitas Jember
P.T. LEDOKOMBO

PERUSAHAAN PERKEBUNAN & DAGANG

Jalan Gajah Mada 178 - Jember 68133 - Jawa Timur - Indonesia

Tel. : (0331) 484712 (hunting)

Fax : (0331) 484710 - Cable : ELDEO

SURAT KETERANGAN
Nomor : 469 / VII / LDO / 2003

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan PT. Ledokombo Jember, menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember :

Nama : Rika Dewi Damayanti
N.I.M : 99071010249
Program : S1-Ilmu Hukum
Alamat : Jl.MT. Haryono No.7 Jember

telah selesai melakukan konsultasi mulai tanggal 10 juni 2003 sampai dengan tanggal 10 Juli 2003 tentang :

“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Wanita Atas Pemberian Cuti
Khusus di PT. Ledokombo Kabupaten Jember”

Hasil dari konsultasi tersebut digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan skripsi, sesuai permintaan Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember pada surat Nomor 3055 / J.25.1.1 / PP.9 / 2003 tanggal 3 Juni 2003 yang ditujukan kepada Direksi PT. Ledokombo Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pimpinan
P.T. Ledokombo
Budiyo Baskoro

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

titik

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003

SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

titik

BAMBANG KESOWO

UNDANG-UNDANG
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Memimbang:

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik material 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 lujuran 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 ditinjau 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;

DAN

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

- 1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja;
- 2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;
- 3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 5. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri 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;

kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

21. Pejantian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

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

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

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

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

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

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

30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima 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 lunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

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

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

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

**BAB II
LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN**

Pasal 2
Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3
Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui Koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4
Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:
a. memberdayakan dan mdayagunakan 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

Pasal 6
Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

**BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

Pasal 7
(1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.

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

Pasal 8
(1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- a. penduduk dan tenaga kerja;
b. kesempatan kerja;
c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
d. produktivitas tenaga kerja;
e. hubungan industrial;
f. kondisi lingkungan kerja;
g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
h. jaminan sosial tenaga kerja.

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

(3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**BAB V
PELATIHAN KERJA**

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan difasilitasi untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan ke-

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 pekerjajanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

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

Pasal 14

Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berben- tuk 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 ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- b. Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- c. Ketentuan mengenai tata cara petizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana

- (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 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:
a. tersedianya tenaga kepelatihan;
b. adanya kurikulum yang sesuai dengan lingkakr pelatihan;
c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16

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

Pasal 17

(1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghen- tikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ter- nyata:

- a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja se- bagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyel-enggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyel-enggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan ter-hadap 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 meleng- kapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatit- an kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimak- sud 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 dan Menterri 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 pemberian 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 menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 27

(1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.

(2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

Pasal 28

(1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelatihan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.

(2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana

Pasal 29

(1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.

(2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.

(3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

(1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.

(2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.

(3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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

Pasal 32

(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

(2) Penempatan tenaga kerja didasarkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

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

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri;

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

(3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

(1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.

(2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:

a. pencari kerja;

b. lowongan pekerjaan;

c. informasi pasar kerja;

d. mekanisme antar kerja; dan

e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

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

Pasal 37

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:

a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan

b. lembaga swasta berbadan hukum.

(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja seba-

(2) ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

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

Pasal 56

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

a. jangka waktu; atau

b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

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

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang mempunyai sifat atau kegiatan tertentu yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penelitian.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 60

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

(2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

a. pekerja meninggal dunia;

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; atau

c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang

usaha yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

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

Pasal 63

(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:

a. nama dan alamat pekerja/buruh;

b. tanggal mulai bekerja;

c. jenis pekerjaan; dan

d. besarnya upah.

Pasal 64

(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.

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 perindugan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(5) Perubahan dar/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 berubah 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

menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 77

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

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

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

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

Pasal 79

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

dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

a. izin tertulis dari orang tua atau wali;

b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;

c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;

d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;

e. keselamatan dan kesehatan kerja;

f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan

g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

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

Pasal 70

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

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

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

a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan

b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

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

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:

a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;

b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan

c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

(3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama

menyediakan sarana kesehatan dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta peresitihan yang timbul menjadilangung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai 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

Penyangkutan Cacat

Fasal 67

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

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

Paragraf 2

Anak

Pasal 68

Perusahaan dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam

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 pelacuran, 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 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 hubungannya kerja.

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

Paragraf 3

Perempuan

Pasal 76

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

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

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

a. memberikan makanan dan minuman bergizi;

(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4

Waktu Kerja

Pasal 77

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

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

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

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

Pasal 79

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

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.

Paragraf 1
Penyandang Cacat

Fasal 67

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

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

Paragraf 2
Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam

BAB X
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN
Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Penyandang Cacat

Fasal 67

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

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

Paragraf 2
Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam

Paragraf 3
Perempuan

Pasal 76

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

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

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

a. memberikan makanan dan minuman bergizi;

Paragraf 3
Perempuan

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 pelacuran, 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 rumah-rumah kerja.

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

Paragraf 3
Perempuan

Pasal 76

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

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

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

a. memberikan makanan dan minuman bergizi;

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.

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.

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 ketentuannya dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan 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 perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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

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

Pasal 80

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

Pasal 81

(1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saalnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

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

Pasal 84

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

Pasal 85

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

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

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

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

**Paragraf 5
Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pasal 86

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

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan 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) Perindungan 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-

aturan Perencanaan.

**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), pemertintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat dipertahankan 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) diratikan 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.

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 penilaian upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

(3) Ketentuan mengenai struktur dan skalapupah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, melahirkan anak, atau melahirkan anak keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua

...dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95
(1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesegajaian atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

(2) Pengusaha yang karena kesegajaian atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
(3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/ atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

(4) Dalam hal perusahaan dinyatakan tidak 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 pedfintungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, ditetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98
(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengkembangan 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

putusan Presiden.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan

Pasal 99
(1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100
(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

(2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

(3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101
(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.

(2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 102
(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

gawainya.

(2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

(3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemiraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan membangun kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 103
Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

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

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104
(1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
(2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

(3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 105
(1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
(2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha

Pasal 94
Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok

...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 pendfidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- e. sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

(4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh, menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama (dua) hari;
- c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

e. isleri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau nenantu meninggal dunia, dibayar untuk selama (dua) hari; dan

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

bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 109

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

Pasal 110

(1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 111

(1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan; dan
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

(2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

(4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.

(5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

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

dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia

(4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Pasal 117

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

Pasal 118

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

Pasal 119

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

(2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dan jumlah seluruh pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

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

Pasal 120

(1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih

(2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

(3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.

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

Pasal 113

(1) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.

(2) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 114

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

Pasal 115.

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

**Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama**

Pasal 116

(1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

(2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan se-

**Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit**

Pasal 106

(1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

(2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

(3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

**Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit**

Pasal 107

(1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

(2) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari:

- a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
- b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

(3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

(4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan**

Pasal 108

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat

Pasal 133

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

Pasal 134

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

Pasal 135

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

**Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Persekitihan
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, terfah, 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 perjanjian atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketelitian 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 berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perjanjian 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 perjanjian atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

(1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

(2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.

(3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 132

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

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 125

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

Pasal 126

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

(2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

(3) Pengusaha harus mencajak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 127

(1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.

(2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 128

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan 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, selanjutnya di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

(2) Dalam hal di perusahaan tidak ada laji 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

berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

(2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan konsultasi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dan seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

(3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 121

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

Pasal 122

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

Pasal 123

(1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.

(2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 124

(1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan

rikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain 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 kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 140

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

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- tempat mogok kerja;
- alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukannya mogok kerja; dan
- tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

(3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

(4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

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

(2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

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

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwewenang.

(5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

(1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.

(2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 143

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

(2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 144

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

- mengganggu pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan

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

Pasal 145

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

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

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

(2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock-out) sebagai tindakan balasan senubuhan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

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

Pasal 147

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

Pasal 148

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock-out) dilaksanakan.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock-out); dan
- alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock-out).

(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diartidatangi oleh pengusaha dari atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

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

idang ketenagakerjaan yang menerbitkan surat pengumuman (lock-out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penemuan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

(2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock-out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock-out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

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

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock-out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

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

(6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:

a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;

b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

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

a. cuki tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

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

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

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

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

Pasal 157

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

- a. upah pokok;
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari atau yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila itu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.

(3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

(4) Dalam hal pekerjaan terganggu pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dan upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 158

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

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau pengge-

yang 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.

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 alas 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;

i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

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

Pasal 154

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

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

Pasal 155

(1) Pemutusan hubungan kerja lama ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Perusahaan dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud

dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja alas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

(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 la pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

(1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah

Pasal 160

(1) Dalam hal pekerja/buruh diarahkan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengabdian pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungnya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan tak terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(4) Dalam hal pengadilan memuliskan 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 memuliskan perkara pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), dilakukan tanpa penjeputan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

(7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

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

dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

(1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

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

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penjeputan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang

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

(2) Kenugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

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

Pasal 165

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

Pasal 166

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

Pasal 167

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensi-

apakah dapat atau tidak. 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 memusnahkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan berbahaya di tempat kerja;

i. membohong atau membojorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan 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 tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penye-

maka pekerja/buruh tidak berhak menuntut...
 Pasal 156 ayat (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 mengancam pekerja/buruh;
 b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang dipertajikan; atau
 f. memberatkan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesulitan 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), dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).
 (4) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengajukan 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), dan penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 (5) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 Pasal 168
 (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
 (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
 (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan dibarkan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaan...

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 mengancam pekerja/buruh;
 b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang dipertajikan; atau
 f. memberatkan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesulitan 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), dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).
 (4) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengajukan 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), dan penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 (5) 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 170
 Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 159 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.
 Pasal 171
 Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 158

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), dan penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 Pasal 173
 (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan kelenagakerjaan.
 (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 kelenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang kelenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 Pasal 175
 (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan kelenagakerjaan.
 (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.
 BAB XIV
 PENGAWASAN
 Pasal 176
 Pengawasan kelenagakerjaan dilakukan oleh

Pasal 177
 Pegawai pengawas kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
 Pasal 178
 (1) Pengawasan kelenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang kelenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
 (2) Pelaksanaan pengawasan kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.
 Pasal 179
 (1) Unit kerja pengawasan kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan kelenagakerjaan 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 kelenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 Pasal 181
 Pegawai pengawas kelenagakerjaan 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 192
 (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas kelenagakerjaan 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:

