

**KEBERADAAN MOGOK KERJA
UNTUK PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA
(Penelitian di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2007)**

Skripsi

Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Untuk memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

Agustinus Prima W. 0410110010



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2008**

Lembar Persetujuan

**KEBERADAAN MOGOK KERJA
UNTUK PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA
(Penelitian di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2007)**

Disusun Oleh :

Agustinus Prima W.

NIM. 0410110010

Disetujui pada tanggal : ...Maret 2008

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

DR. A. RACHMAD BUDIONO, S.H., M.H.
NIP. 131 573 939

AGOES SUSANTO, S.H.
NIP. 130 604 500

Mengetahui,
Ketua Bagian Perdata

RACHMI SULISTYARINI, S.H., M.H.
NIP. 131 573 917

Lembar Pengesahan

**KEBERADAAN MOGOK KERJA
UNTUK PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA
(Penelitian di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2007)**

Disusun Oleh :

Agustinus Prima W.

NIM. 0410110010

Skripsi telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal : ... Maret 2008

Pembimbing Utama

DR. A. RACHMAD BUDIONO, S.H., M.H.
NIP. 131 573 939

Ketua Bagian Perdata

RACHMI SULISTYARINI, S.H., M.H.
NIP. 131 573 917

Pembimbing Pendamping

AGOES SUSANTO, S.H.
NIP. 130 604 500

Ketua Majelis

AGOES SUSANTO, S.H.
NIP. 130 604 500

Mengetahui,
Dekan

HERMAN SURYOKUMORO, S.H., M.S.
NIP. 131 472 741

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada TUHAN JESUS KRISTUS atas berkat dan rahmatNya yang dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “KEBERADAAN MOGOK KERJA UNTUK PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA (Penelitian di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2007)”

Pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini adalah merupakan sebagian syarat untuk untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu serta menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran dari permulaan hingga skripsi ini selesai. Untuk itu peneliti dengan kerendahan hati menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. TUHAN JESUS KRISTUS atas segala berkat dan Rahmatnya.
2. Keluargaku yang selalu mendukung, untuk Ibuku yang ada di Surga yang selalu mendampingi aku.
3. Bpk. Herman Suryokumoro, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
4. Ibu RACHMI SULISTYARINI, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Perdata.
5. Bpk. DR. A. RACHMAD BUDIONO, S.H., M.H. dan Bpk. AGOES SUSANTO, S.H. selaku Dosen Pembimbing yang selalu senantiasa membimbing untuk mengerjakan dan membuat skripsi ini dengan baik.
6. Rm. E. Eko Putranto., O.Carm (Moderator Mahasiswa Keuskupan Malang) yang selalu memberikan sumbangan ide, kritik, dan lain sebagainya.
7. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo beserta para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.



8. Bpk. Joko Saryono selaku Ketua Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang selalu senantiasa membimbing dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi berdasar kondisi yang nyata di Kabupaten Sidoarjo.
 9. Rekan-rekan pengurus serikat pekerja/ serikat buruh yang ada di Kabupaten Sidoarjo.
 10. M. Bethania P. P. H dan Keluarga.
 11. Rekan-rekan sehidup-semati di Komisi Kepemudaan Keuskupan Malang yang selalu senantiasa mendampingi dalam kuliah hingga menyelesaikan skripsi.
 12. Saudara-saudaraku di Crazy Genk yang selalu senantiasa memberikan motivasi.
 13. Rekan-rekan di FORMAH PK yang selalu mengingatkan akan pentingnya “Hati Nurani”.
 14. Rekan-rekan di Himpunan Mahasiswa Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya atas segala diskusi dan tukar-menukar informasi mengenai kondisi perburuhan.
 15. Berbagai pihak yang belum disebutkan satu-persatu atas segala dukungannya.
- Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan. Semoga skripsi ini bermanfaat baik untuk kalangan akademisi maupun praktisi dalam menambah wacana.

Malang, Maret 2008

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Lampiran.....	viii
Abstraksi.....	ix

Bab I Pendahuluan

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	9

Bab II Kajian Pustaka

A. Mogok Kerja.....	11
B. Pekerja/ Buruh.....	25

Bab III Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian.....	34
2. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian.....	34
3. Data Penelitian	
a. Jenis Data.....	34
b. Sumber Data.....	35

4. Populasi dan Sampel	
a. Populasi.....	35
b. Sampel.....	36
5. Teknik Pengumpulan Data	
a. Wawancara.....	36
b. Studi Kepustakaan.....	36
6. Analisis Data	
a. Proses Analisis Data.....	37
b. Metode Analisis Data.....	37

Bab IV Pembahasan

A. Pelaksanaan Hak Mogok Kerja di Kabupaten Sidoarjo Pada Tahun 2007.....	38
B. Langkah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Menghadapi Aksi Mogok Kerja di Kabupaten Sidoarjo Pada Tahun 2007.....	65

Bab V Penutup

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	79

Daftar Pustaka



Daftar Lampiran

1. Laporan Pertanggungjawabab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo
Bulan Desember Tahun 2007



Abstraksi

AGUSTINUS PRIMA W., Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Maret 2008, **KEBERADAAN MOGOK KERJA UNTUK PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA** (Penelitian di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2007), DR. A. RACHMAD BUDIONO, S.H., M.H. ; AGOES SUSANTO, S.H.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas masalah **KEBERADAAN MOGOK KERJA UNTUK PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA** (Penelitian di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2007). Hal ini dilatar belakangi gerakan-gerakan pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-hak normatifnya. Perjuangan untuk pemenuhan hak normatif terjadi ketika adanya pelanggaran hak normatif yang dilakukan oleh pengusaha. Ada beberapa hal macam gerakan buruh dan salah satunya ialah mogok kerja.

Mogok kerja menjadi suatu gerakan pekerja/ buruh yang dianggap sangat penting untuk memperjuangkan hak normatif. Hal ini dikarenakan mogok kerja membuat proses produksi terhambat atau terhenti. Dinamika perjuangan pekerja/ buruh dalam menuntut kesejahteraan hidupnya baik secara individu maupun kolektif tidak dapat dipisahkan dengan aksi mogok kerja. Daerah kabupaten Sidoarjo yang merupakan daerah padat industri dimana terdapat \pm 1.579 perusahaan berpotensi adanya pelanggaran hak normatif pekerja. Maka berpotensi pula akan terjadinya aksi mogok kerja di kabupaten Sidoarjo.

Untuk mengetahui keberadaan pelaksanaan hak mogok kerja dan langkah dinas tenaga kerja di kabupaten Sidoarjo, penulis menggunakan jenis penelitian yuridis sosiologis, yang mengkaji pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di tengah-tengah dunia ketenagakerjaan di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007. Kemudian menganalisa yang terkait dengan permasalahan yang akan dikaji.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh beberapa hal yang membuat pelaksanaan akan aturan-aturan perundang-undangan tidak mudah. Aksi mogok kerja yang terjadi di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 merupakan aksi mogok kerja yang tidak sah. Berdasar dari keadaan tersebut, dinas tenaga kerja selaku perwakilan pemerintah dalam dunia ketenagakerjaan masih tetap mau menjadi fasilitator dalam perundingan antara para pihak yang berselisih. Perundingan yang difasilitasi oleh dinas tenaga kerja tersebut menghasilkan perjanjian bersama antar para pihak.

Perlu adanya pemahaman secara bersama antara para pihak yang terkait dengan dunia ketenagakerjaan sehingga dapat mengakibatkan hubungan industrial yang cukup kondusif. Hubungan industrial yang cukup kondusif dapat membuat produktifitas kerja meningkat, produksi meningkat, dan tidak ketinggalan pula keadaan yang aman dan tentram di tengah-tengah masyarakat.

Bab I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia pada dasarnya merupakan makhluk yang berpikir, yang terlengkapi pula dengan merasa, bersikap, dan bertindak. Sikap dan tindakannya bersumber pada pengetahuan yang didapatkannya lewat kegiatan merasa atau berpikir. Penalaran berpikir merupakan kegiatan budi sebagai jalan mencapai pengetahuan dari pengetahuan yang satu kepada yang lain dengan perantaraan pengetahuan penghubung¹.

Manusia merupakan makhluk Tuhan yang istimewa dan yang diberi sifat serba ingin tahu. Dengan keistimewaan ini, manusia dengan kemampuan akalinya mampu untuk mengangkat dan merangkum dunia dalam kesadarannya. Melalui bakat pengetahuannya, manusia berhasil meraih keluasan lingkup dunia yang jauh mengatasi dirinya. Dengan kemampuan untuk menalar, manusia kemudian dapat mengembangkan pengetahuan yang merupakan rahasia kekuasaan Tuhan, meskipun dalam aktifitas gerakannya yang demikian, ia secara terus-menerus dihadapkan pada berbagai pilihan, baik dan buruk, benar dan salah, dan seterusnya yang kesemuanya pada dasarnya merupakan hukum keseimbangan yang secara kodratiah berlaku dalam kehidupan manusia.

Manusia mengembangkan pengetahuannya untuk mengatasi kebutuhan kelangsungan hidupnya. Ia tidak henti-hentinya memikirkan hal-hal baru karena ia hidup sebenarnya tidak sekedar untuk kelangsungan hidup. Dalam hidup dan kehidupannya, manusia mengembangkan kebudayaan, manusia memberi makna kepada kehidupannya. Pada dasarnya semua itu menunjukkan bahwa manusia dalam

¹ Sidi Gazhalba, *Sitematika Filsafat* Buku II, Jakarta, Bulan Bintang, 1981, hlm. 193.

hidupnya memiliki tujuan-tujuan tertentu yang lebih tinggi dari sekedar untuk kelangsungan hidupnya. Hal inilah nantinya yang menyebabkan manusia mengembangkan pengetahuannya karena pengetahuannya itulah yang mengakibatkan manusia itu merupakan makhluk Tuhan yang istimewa di muka bumi ini.

Banyak hal yang menjadi kebutuhan manusia di dalam kehidupan manusia itu sendiri. Dari semua kebutuhan tersebut, pada umumnya manusia selalu mempunyai prioritas. Memang kebutuhan manusia akan selalu ada, dalam arti ketika manusia tersebut hendak memenuhi kebutuhan yang sudah direncanakan, akan ada kebutuhan-kebutuhan yang baru. Dari kebutuhan-kebutuhan yang selalu ada tersebut, maka tidak salah ada istilah manusia tidak akan pernah puas pada kebutuhannya.

Semua manusia, di mana pun dan kapan pun ia hidup mempunyai tujuan yang sama, memperoleh kebahagiaan. Persoalan timbul ketika manusia hendak memperoleh kebahagiaan. Dalam hubungan dengan manusia lain, manusia dihadapkan pada pertanyaan, siapa yang harus didahulukan agar semua manusia memperoleh kebahagiaan : hak individu atau hak masyarakat. Persoalan ini timbul sejak masyarakat manusia pertama di dunia dan tetap menjadi persoalan di sepanjang sejarah manusia. Ada manusia yang berpendapat, agar semua manusia memperoleh kebahagiaan, yang harus didahulukan ialah hak individu. Sebaliknya, manusia lain berpendapat yang harus didahulukan ialah hak masyarakat.²

Manusia yang berpendapat hak individu harus didahulukan agar semua manusia memperoleh kebahagiaan memberi alasan bahwa semua individu membentuk masyarakat sehingga tanpa individu tidak akan ada masyarakat. Bila hak semua individu didahulukan, dengan sendirinya hak masyarakat telah didahulukan. Karena itu, kalau semua individu telah memperoleh kebahagiaan, dengan sendirinya

² Dinamika HAM Vol I, No. 01, *Pelaksanaan Hak Asasi Manusia dan Asas Negara*, Mei – Oktober 1997, PT. Gramedia Pustaka Utama, Surabaya, hlm.55

masyarakat memperoleh kebahagiaan. Sedangkan manusia yang berpendapat hak masyarakat harus didahulukan agar semua manusia memperoleh kebahagiaan memberi alasan bahwa masyarakat terdiri dari individu-individu. Bila hak masyarakat didahulukan, dengan sendirinya hak individu-individu sebagai anggota masyarakat didahulukan. Karena itu, kalau masyarakat memperoleh kebahagiaan, dengan sendirinya individu memperoleh kebahagiaan.

Dalam dunia ketenagakerjaan, permasalahan selalu timbul ketika kepentingan pengusaha berbeda dengan kepentingan para pekerja. Sudah menjadi suatu rahasia umum, kepentingan pengusaha ialah untuk mencari keuntungan sedangkan pekerja melakukan suatu pekerjaan demi untuk mendapatkan upah demi terpenuhinya kebutuhan hidup. Pada dasarnya perbedaan kepentingan diantara pengusaha dan pekerja difasilitasi melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan. Tetapi pelaksanaan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan tersebut belum tentu sesuai aturan yang ada.

Kekecewaan timbul pada diri pekerja karena pekerja merasa haknya dirampas oleh pengusaha. Hak-hak normatif pekerja seperti upah, tunjangan dan jamsostek, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah terakomodir di dalam aturan perundang-undangan hingga Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan telah dilanggar. Sanksi akan pelanggaran hak-hak normatif pekerja memang sudah diatur dalam aturan perundang-undangan melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi implementasi dari sanksi tersebut hanyalah sebuah tulisan yang terangkai dalam sebuah aturan. Hal ini timbul karena ada persepsi bahwa pegawai pengawas yang ada di instansi pemerintah yang berwenang di dunia ketenagakerjaan sudah “dikondisikan” oleh pengusaha maka tidak salah dalam tuntutan dipenuhinya hak-hak normatif pekerja, para pekerja melakukan

gerakan-gerakan mulai dari konsolidasi antar pekerja itu sendiri hingga melakukan sebuah aksi seperti demonstrasi dan mogok kerja.

Pada dasarnya gerakan buruh ialah suatu tindakan buruh atau upaya buruh untuk memperjuangkan kesejahteraan buruh maupun keluarganya melalui berbagai ekspresi di antaranya mogok kerja. Gerakan buruh juga dalam bentuk advokasi, pemberdayaan hingga kritik. Opini Ali Maschan selaku Ketua NU Wilayah Jawa Timur dalam tabloid PILAR (media pembebasan dan solidaritas) tentang gerakan pekerja ialah “gerakan buruh kalau dipetakan, paling tidak ada 3 (tiga) jenis, yaitu : pertama, buruh yang orientasinya ikut pengusaha; kedua, gerakan buruh yang berorientasi bagaimana pengusaha seratus persen (100%) harus ditentang karena pengusaha dianggap musuh; dan yang ketiga, gerakan buruh yang pragmatis dengan orientasi yang penting kerja”³. Melihat kondisi yang ada, buruh sekarang ini dalam kondisi ini melemah (*powerless*), dapat bekerja saja sudah amat bersyukur. Ini disebabkan sebagian besar buruh masih belum sadar terhadap situasi dan kondisi yang terjadi. Oleh sebab itu buruh harus kritis menyikapi situasi. Diperlukan pencerahan ke dalam diri buruh mulai dari langkah antisipasi ketika buruh kehilangan pekerjaan, memberdayakan sumber daya manusia buruh dalam segala hal, termasuk menanamkan komitmen kebangsaan.

Komitmen kebangsaan menjadi penting dan harus dimiliki segenap komponen bangsa termasuk buruh. Komitmen kebangsaan dalam arti sekarang bukan melawan Belanda lagi, tetapi terkait nasionalisme di bidang ekonomi yaitu melawan globalisasi ekonomi yaitu melawan globalisasi ekonomi yang dikembangkan lembaga keuangan internasional seperti IMF yang telah menjerat bangsa ini dan dampaknya juga dirasakan buruh. Gerakan buruh masih belum kuat karena kurangnya solidaritas

³ Tabloid PILAR, Vol. 07 Tahun IV, *Basis Susilo*, Juni – Juli 2007, Institut Solidaritas Buruh Surabaya, Surabaya, hlm.6

diantara sesama buruh. Posisi tawar buruh secara sosial politik pun masih lemah. Relasi dengan media untuk mengkampanyekan persoalan buruh juga belum optimal. Sehingga media dinilai hanya memunculkan gerakan buruh beserta persoalan yang melingkupinya saat momentum *Mayday* atau saat penetapan UMK.

Mogok kerja yang merupakan salah satu bentuk gerakan buruh, saat ini sudah diatur secara tegas dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mulai pasal 137 hingga pasal 145 dengan peraturan pelaksana dari undang-undang tersebut ialah Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana mogok kerja dapat dilakukan oleh buruh secara perorangan atau melalui Serikat Pekerja yang ada dalam perusahaan. Hal ini sangat berbeda dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dimana dalam melakukan mogok kerja secara implisit harus melalui Serikat Pekerja tetapi yang lebih penting dalam aturan-aturan tersebut yang mengakomodir mogok kerja ialah hak azasi buruh sudah mendapat kepastian hukum sehingga penyampaian serta aspirasi pendapat dari pihak buruh sudah tidak melanggar norma-norma hukum dan diakui oleh negara. Apalagi konstitusi negara kita ialah negara yang mendasarkan pada aturan-aturan dalam melakukan suatu perbuatan, seperti yang tertuang dalam pasal 1 ayat 3 Undang-undang Dasar 1945, yaitu “Negara Indonesia adalah negara hukum”.

Salah satu ciri negara hukum ialah adanya perlindungan Hak Azasi Manusia. Indonesia yang menyatakan diri sebagai negara hukum secara tidak langsung harus melakukan perlindungan Hak Azasi Manusia atau biasa disingkat dengan HAM. HAM dalam konteks dunia ketenagakerjaan ialah Hak Azasi Pekerja mendapatkan perlindungan hukum serta jaminan sosial dalam kehidupannya setelah melakukan pekerjaan. Jaminan perlindungan HAM pekerja pada dasarnya sudah diatur baik

secara konstitusi dan maupun peraturan pelaksana dalam tata urutan perundang-undangan. Dalam pelaksanaan seringkali berbeda dengan peraturan tersebut bahkan tidak sedikit yang melakukan sesuatu hal yang melanggar aturan tersebut. Para buruh/pekerja sulit untuk melakukan perlawanan terhadap kondisi tersebut karena apabila melawan seringkali resiko yang harus ditanggung oleh pekerja tersebut ialah kehilangan pekerjaan. Sehingga para pekerja justru hanya “diam” saja dengan keadaan itu, apabila melihat dari keadaan yang diuraikan sebelumnya, maka pekerja tersebut termasuk pekerja yang pragmatis dimana selalu berorientasi pada pekerjaan tanpa melihat adanya hak yang dilanggar.

Keresahan sebenarnya sudah dirasakan oleh para pekerja, tetapi dengan pola pikir yang ada di para pekerja selama ini membuat mereka tidak bisa berbuat apa-apa. Pola pikir yang dimaksud ialah selalu merasa kalah sebelum melawan, tetapi akan sangat berbeda ketika para buruh tersebut berkumpul menjadi satu dalam Serikat Buruh/ Pekerja. Pola pikir saat berkumpul menjadi satu berubah menjadi pola pikir yang kritis dan melawan apabila terdapat hak-hak pekerja yang dilanggar. Perbedaan pola pikir tersebut kadangkala membuat posisi pekerja semakin kuat ketika mereka berkumpul dalam satu wadah yaitu serikat buruh/ serikat pekerja.

Beberapa pengusaha melihat para pekerja sebagai alat produksi demi keuntungan sebesar-besarnya yang diinginkan pengusaha tersebut. Memang mencari sebuah keuntungan dalam industri suatu hal yang wajar, tetapi hal itu menjadi sesuatu yang tidak wajar ketika dalam mencari keuntungan yang dilakukan pengusaha tersebut dengan tidak memenuhi hak-hak pekerja. Akan menjadi suatu hal yang sangat berbeda ketika pengusaha melihat para pekerja sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas, sehingga pengusaha yang mempunyai sudut pandang tersebut akan berusaha memenuhi hak-hak pekerja yang bertujuan pada

kesejahteraan pekerja. Ketika hak-hak pekerja yang sudah diakomodir dalam aturan perundang-undangan tidak dipenuhi atau dilanggar oleh pengusaha maka terjadi perlawanan yang dilakukan oleh para pekerja tersebut melalui serikat pekerja/ buruh. Mogok kerja yang merupakan salah satu gerakan buruh/ pekerja demi mendapatkan hak-haknya seringkali dilakukan secara bersama-sama bahkan banyak mogok kerja dilakukan secara terorganisir.

Pekerja/ buruh Indonesia pada tahun 2006 mendapatkan upah sebesar 90 dollar AS perbulan sedangkan buruh di Vietnam mendapatkan upah sebesar 70 dollar AS perbulan dan buruh di China mendapatkan upah sebesar 90 dollar AS perbulan⁴. Jawa Timur yang merupakan daerah yang banyak industrinya sehingga membuat banyaknya juga para pekerja menjadikan suatu daerah yang mempunyai komunitas buruh. Sidoarjo yang termasuk dalam daerah Jawa Timur merupakan suatu daerah yang padat industri. Dengan UMK sebesar Rp. 743.000/ bulan pada tahun 2007 diharapkan kebutuhan buruh semakin sejahtera dan layak tetapi masih banyak upah buruh yang masih dibawah UMK tersebut mulai dari buruh di sektor usaha kecil menengah, buruh kasar yang bekerja dengan resiko sendiri. Rendahnya upah yang terjadi secara umum akibat biaya siluman atau biaya birokrasi yang cukup besar, sekitar 30-40 % struktur biaya produksi digunakan untuk membayar aparat, bahkan diduga bila biaya ini digunakan untuk menaikkan upah buruh akan sangat signifikan terhadap kesejahteraan buruh yang membawa akibat akan meningkatnya produktifitas kerja⁵.

Banyaknya komunitas basis buruh yang ada di kota Sidoarjo, seharusnya (*das sollen*) membuat posisi tawar buruh yang ada di Sidoarjo semakin meningkat karena solidaritas buruh juga semakin kuat. Tetapi yang terjadi di lapangan (*das sein*) sangat

⁴ www.kompas.co.id, Presiden : **Buruh Bukan Hanya Faktor Produksi**, 02 April 2006.

⁵ Eggi Sudjana, **Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering**, Jakarta, Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), 2000, hlm. 14.

berbeda. Seringkali terjadi pelanggaran hak normatif buruh di Sidoarjo oleh para pengusaha yang seharusnya mendapat sanksi oleh pegawai pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Sanksi itu dikenakan apabila terjadi pelanggaran kaedah hukum, kalau tidak terjadi pelanggaran kaedah hukum maka sanksi tidak dapat diterapkan⁶. Dengan kenyataan yang ada gerakan buruh di Sidoarjo lebih sering melakukan aksi mogok kerja meskipun tidak menutup kemungkinan dilakukannya gerakan buruh lainnya seperti advokasi serta membuat wacana di masyarakat. Aksi mogok kerja ini terjadi ketika hak-hak normatif buruh di Sidoarjo tidak dipenuhi oleh pengusaha.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka batasan persoalan yang dikaji lebih difokuskan pada permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana keberadaan pelaksanaan hak mogok kerja di Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 ?
2. Bagaimana langkah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam menghadapi aksi mogok kerja di Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis keberadaan pelaksanaan hak mogok kerja di Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007.
2. Untuk menganalisis langkah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam menghadapi aksi mogok kerja di Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007.

⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty Yogyakarta, Cet. II, 1999, hlm. 19.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti.

Untuk menambah pengetahuan tentang keberadaan mogok kerja di Kabupaten Sidoarjo tahun 2007.

2. Bagi Kalangan Akademisi.

Untuk menambah wawasan keilmuan tentang pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/ buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

3. Bagi Masyarakat Umum.

Dapat memberikan wawasan dan penjelasan yang mendetail tentang aksi mogok kerja yang terjadi di tengah-tengah masyarakat.

4. Bagi Para Serikat Pekerja.

Untuk mengetahui dan menambah pengetahuan tentang proses pergerakan aksi mogok kerja di Kabupten Sidoarjo.

E. Sistematika Penulisan

Bab I : Merupakan bagian Pendahuluan, yang terdiri dari beberapa sub antara lain : latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan.

Bab II : Merupakan bagian dari Kajian Pustaka yang terdiri dari Pengertian Mogok Kerja, Pengertian Pekerja

Bab III : Merupakan uraian tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, yang terdiri dari Metode Pendekatan, Lokasi Penelitian, Data Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik

Pengumpulan Data, serta Analisis Data.

Bab IV : Merupakan bagian penyajian hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Bab V : Merupakan bagian kesimpulan dan saran dari hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti



Bab II

KAJIAN PUSTAKA

A. Mogok Kerja

Universal Declaration of Human Right 1948 secara implisit atau tersirat tentang hak mogok dapat ditafsirkan melalui pasal 23 ayat 4 yang berbunyi :

“Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.”

Hak mogok, secara eksplisit tidak diatur dalam Konvensi ILO tetapi secara implisit terdapat pada dua (2) konvensi dasar ILO, yaitu: pertama, Konvensi No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi dan diratifikasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, kedua, Konvensi No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama dan diratifikasi melalui Undang-undang No. 18 Tahun 1956.

Konvensi No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi mengatur tentang kebebasan para buruh untuk membentuk atau menggabungkan diri dengan serikat-serikat buruh yang dipilih sendiri maupun yang berkenaan dengan serikat buruh tersebut untuk mengorganisasikan kegiatan-kegiatannya dalam kebebasan penuh tanpa campur tangan penguasa publik.

Pada prinsipnya Konvensi No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama mengatur tentang hak untuk berunding kolektif secara bebas, termasuk hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap tindakan anti serikat buruh dan diskriminasi serta terhadap tindakan-tindakan campur tangan pemerintah.

Tahun 1961, hak mogok sudah diatur dalam Piagam Social Eropa (*Europen Social Charter*) terdapat kalimat *“The right to strike, recht of staking, rech aut strik,*

droit the reveg” sehingga hak mogok diakui pertama kali di tingkat internasional secara formal dan eksplisit dalam Piagam Social Eropa dan yang kedua kali dalam Piagam Internasional mengenai hak-hak ekonomi, sosial dan budaya tahun 1966 dari Perserikatan Bangsa-bangsa.

Tahun 1966, secara eksplisit hak mogok dirumuskan dalam United Nation International Covenant on Economic, Social and Cultural Right yang diratifikasi dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2005 dimana pada pasal 8 ayat 1 huruf d berbunyi sebagai berikut :

“The Right to Strike provided that is exercised in conformity with the laws of Particular country”.

Dalam bahasa Indonesia “hak untuk melakukan pemogokan dijamin asalkan dilaksanakan menurut ketentuan-ketentuan hukum dari Negara yang bersangkutan.”

Dalam United Nation International Covenant on Economic, Social and Cultural Right, hak mogok juga dimuat secara implisit dan dapat ditafsirkan dari pasal 19, pasal 21, dan pasal 22. Pasal 22 ayat 1 berbunyi :

“Setiap orang berhak bebas berserikat dengan orang lain, termasuk hak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh guna melindungi kepentingannya.”

Tahun 1978, terdapat ILO Convention No. 151 Tahun 1978 mengenai tentang the Freedom of Assosiation and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service mengatur perlindungan terhadap hak berorganisasi dan prosedur-prosedur yang menentukan tempat kerja dalam pelayanan publik. Dalam konvensi tersebut pengaturan hak mogok tersirat dalam Pasal 8 Bab V yang menyatakan sebagai berikut :

“Penyelesaian sengketa yang timbul sehubungan dengan penentuan syarat-syarat dan kondisi kerja akan dicari sebagaimana yang sesuai dengan kondisi

nasional, melalui negoisasi antara pihak-pihak atau melalui perundingan bebas dan tidak berat sebelah, seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase yang dilakukan dengan cara sedemikian rupa sehingga menjamin kepercayaan publik yang bersangkutan.”

Tahun 1981, terdapat ILO Convention No. 154 mengenai tentang The Right to Free Bargaining mengatur tentang perundingan kolektif antara pengusaha atau para pengusaha dan pekerja/ buruh atau para pekerja/ buruh. Konvensi ini diterima karena dianggap layak untuk mengembangkan dan mencapai sasaran dari standar-standar mengenai kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama sebagaimana tercantum dalam sejumlah konvensi dan rekomendasi.

Hukum Nasional Indonesia mengatur hak mogok secara umum dan eksplisit dalam pasal 25 Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia bahwa “Setiap orang berhak untuk menyampaikan pendapat di muka umum, termasuk hak untuk mogok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut pasal 1 ayat 1 huruf d butir ke 2 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang dimaksud dengan mogok kerja adalah “perbuatan-perbuatan sebagai berikut, secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Sedangkan menurut pasal 1 ayat 23 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, 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.

Ketentuan mogok kerja dalam pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat berbeda dengan ketentuan

mogok kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perbedaannya yaitu :

a. Subyek

1. Undang-undang No. 22 Tahun 1957

Mogok kerja disebut sebagai tindakan tidak dengan kerja disebut sebagai hak tetapi tidak dilarang, sepanjang memenuhi prosedur untuk melakukan tindakan selanjutnya. Tindakan hanya boleh dilakukan oleh Serikat Buruh dan bukan terhadap buruh perorangan termasuk sekelompok buruh yang tidak tergabung dalam serikat buruh.

2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/ buruh dan serikat pekerja/ serikat buruh.

b. Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah

1. Undang-undang No. 22 Tahun 1957

Dalam aturan ini tidak menyebut secara rinci dan jelas, apabila terdapat mogok kerja yang tidak sah.

2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003, mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Mogok kerja secara sah adalah memenuhi persyaratan seperti yang tertuang dalam pasal 140. Sedangkan yang dimaksud tertib dan damai adalah dalam melakukan aksinya para pemogok tidak boleh memaksa pekerja/ buruh lainnya atau mengajak tetapi dengan cara yang melanggar hukum. Pelanggaran terhadap mogok kerja yang tidak sah diatur dalam Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003 tentang

Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, dimana apabila melakukan mogok kerja yang tidak sah, upah pekerja/ buruh yang melakukan mogok kerja tidak dibayar walaupun alasan mogoknya adalah tuntutan normatif.

c. Akibat Dilakukannya Mogok Kerja

1. Undang-undang No. 22 Tahun 1957

Mogok kerja dapat dilakukan walaupun belum melakukan perundingan tetapi bukan salahnya serikat buruh.

2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Mogok kerja boleh dilakukan setelah perundingan gagal. Mogok kerja diposisikan sebagai “motor penggerak” perundingan agar tercipta bargaining position yang menguntungkan pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh. Apabila mogok kerja dilakukan tanpa adanya perundingan terlebih dahulu, maka termasuk dalam mogok kerja yang tidak sah.

d. Upah

1. Undang-undang No. 22 Tahun 1957

Dalam undang-undang ini, pekerja/ buruh selama melakukan mogok kerja tidak mendapatkan upahnya, apapununtutannya, normatif atau tidak normatif.

2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Melihatuntutannya, mogok kerja dapat dibedakan menjadi mogok yanguntutannya hak normatif dan mogok yanguntutannya bukan hak normatif. Apabila terdapat tuntutan yang normatif dimana sebelumnya sudah dilanggar oleh pengusaha maka upah selama mogok kerja wajib



dibayar oleh pengusaha, tetapi terhadap tuntutan yang bukan hak normatif, upah selama mogok kerja tidak dibayar.

e. Prosedur

1. Undang-undang No. 22 Tahun 1957

Kewajiban pemberitahuan untuk melakukan mogok kerja secara tertulis adalah kepada pengusaha dan Ketua P4D (Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah yang berkedudukan di ibu kota propinsi. Hal ini menyulitkan bagi Kabupaten/ Kota yang jaraknya jauh dari ibu kota Propinsi tersebut.

2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Dalam undang-undang ini, pemberitahuan mogok kerja lebih singkat dan lebih cepat karena yang wajib diberitahu adalah pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan daerah setempat.

f. Kepastian Hukum

1. Undang-undang No. 22 Tahun 1957

Lembaga yang berwenang menetapkan sah atau tidaknya suatu tindakan mogok kerja adalah P4D.

2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, lembaga yang berwenang menetapkan sah atau tidaknya mogok kerja adalah Pengadilan Hubungan Industrial.

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/ buruh dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Ajakan untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung harus



dilakukan dengan tidak melanggar hukum Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut diancam pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Pekerja/ buruh yang diajak mogok dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Mogok kerja dikatakan sah bila sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilakukan pekerja/ buruh dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat tentang maksudnya untuk melakukan mogok kerja, dengan sekurang-kurangnya memuat :

1. waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
2. tempat mogok kerja dilakukan;
3. alasan dan sebab melakukan mogok kerja; dan
4. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/ atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja. Apabila mogok kerja dilakukan pekerja/ buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/ Serikat Buruh maka pemberitahuan tersebut ditandatangani oleh perwakilan pekerja/ buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/ atau penanggungjawab mogok kerja.

Akibat hukum mogok kerja yang tidak sah telah diatur secara tegas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 232/ MEN/ 2003.

Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/ atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/ atau

- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/ atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan tersebut adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak-pihak dalam risalah perundingan. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah tersebut dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Bagi para pekerja/ buruh yang tidak memenuhi panggilan tersebut maka dianggap mengundurkan diri.

Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/ atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia yang dilakukan oleh pekerja/ buruh yang sedang betugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah tersebut dikualifikasikan sebagai mangkir. Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah tersebut yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

Apabila mogok kerja dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut maka demi mennyelamatkan alat produksi dan aset-aset perusahaan pengusaha dapat mengambil tindakan sementara sebagai berikut :

1. Melarang para pekerja/ buruh yang mogok kerja berada di lokasi proses produksi; atau
2. Bila dianggap perlu melarang pekerja/ buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja tersebut wajib memberikan tanda terima. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokkan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Bila perundingan menghasilkan kesepakatan maka harus dituangkan dalam perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan pegawai dari instansi pemerintah tersebut sebagai saksi.

Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan maka pegawai pemerintah segera melimpahkan masalah yang menjadi penyebab timbulnya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang dan mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali.

Terhadap mogok kerja yang dilakukan secara sah, pengusaha dilarang :

1. Mengganti pekerja/ buruh yang mogok kerja dengan pekerja/ buruh lain dari luar perusahaan;
2. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/ buruh dan pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Melanggar dari ketentuan ini pengusaha dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12(dua belas) bulan dan/ atau denda

repository.ub.ac.id

paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).

Apabila mogok kerja secara sah dilakukan oleh pekerja/ buruh dalam rangka menuntut hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka selama melakukan mogok kerja, pekerja/ buruh tetap berhak mendapatkan upah.

Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/ buruh dan siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/ buruh dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk menggunakan hak mogok kerja serta melakukan penangkapan dan atau penahanan terhadap pekerja/ buruh dan pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang melakukan mogok kerja asal dilakukan secara sah, tertib dan damai sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dianggap menghalang-halangi dalam ketentuan ini adalah :

- a. menjatuhkan hukuman;
- b. mengintimidasikan dalam bentuk apapun;
- c. melakukan mutasi yang merugikan.

Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diancam pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Walaupun merupakan hak dasar pekerja/ buruh, pelaksanaan mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/ atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia seperti rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu, perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, arus lalu lintas udara atau pengontrol arus lalu lintas laut harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan kepentingan umum dan/ atau membahayakan keselamatan orang lain.

Mogok kerja dengan tuntutan hak normatif sebagaimana diatur dalam pasal 145 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 berpotensi menimbulkan konflik karena sangat luas cakupannya. Yang dimaksud hak normatif adalah sebagaimana dimaksud dan/ atau ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan. Dari penjelasan tersebut, maka ada ratusan norma yang harus ditaati oleh pengusaha dan jika pengusaha lalai melaksanakan dapat diancam dengan tindakan mogok kerja dan upah pekerja/ buruh tetap harus dibayar.

Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti memberikan batasan pemogokan sebagai berikut : dengan sengaja pihak buruh melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan atau meskipun diperintah dengan sah, secara semestinya dengan perjanjian kerja yang mereka tandatangani, yang bersangkutan enggan menjalankan atau lambat menjalankan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya.⁷

Abdul Rachmad Budiono berpendapat mengenai pemogokan, bahwa : tindakan tersebut lebih dilihat dari segi niat buruh untuk melakukan perbuatannya, yakni niat untuk tidak melakukan pekerjaan atau lambat melakukan pekerjaan.⁸

Mogok kerja sangat berbeda dengan unjuk rasa atau demonstrasi. Pada pasal 1 ayat 3 Undang-undang No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum, yang dimaksud unjuk rasa atau demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara demonstratif di muka umum. Dimana yang dimaksud di muka umum adalah di hadapan orang banyak, atau orang lain termasuk juga ditempat yang dapat didatangi dan atau dilihat setiap orang.

⁷ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta : Bina Aksara, 1988, hlm. 108

⁸ Abdul Racmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Cet. III, 1999, hlm. 170.

Banyak hal yang membuat sangat jelas perbedaan antara unjuk rasa atau demonstrasi dengan mogok kerja, yaitu :

1. Waktu

a. Mogok Kerja

Dalam melakukan mogok kerja, harus melakukan pemberitahuan selambat-lambatnya H-7 sebelum melakukan mogok kerja.

b. Unjuk Rasa atau Demonstrasi

Dalam melakukan unjuk rasa atau demonstrasi harus melakukan pemberitahuan selambat-lambatnya H-3 sebelum melakukan unjuk rasa atau demonstrasi.

2. Tujuan Pemberitahuan

a. Mogok Kerja

Pemberitahuan mogok kerja ditujukan kepada pengusaha dan instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

b. Unjuk Rasa atau Demonstrasi

Pemberitahuan unjuk rasa atau demonstrasi kepada aparat kepolisian.

3. Tempat melakukan

a. Mogok Kerja

Mogok kerja dilakukan di dalam lokasi perusahaan yang tidak menghalangi proses produksi perusahaan, apabila melakukan mogok kerja di luar lokasi perusahaan maka bukan disebut mogok kerja tetapi melakukan unjuk rasa atau demonstrasi.

b. Unjuk Rasa atau Demonstrasi

Unjuk rasa atau demonstrasi dilakukan di hadapan orang banyak atau orang lain termasuk juga di tempat yang dapat didatangi dan atau dilihat setiap orang.

Pada dasarnya yang menjadi aturan dasar dari mogok kerja ialah sama dengan aturan dasar dari unjuk rasa dan demonstrasi, yaitu pasal 19 Deklarasi Hak-hak Azasi Manusia yang berbunyi :

”Setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai dan mengeluarkan pendapat, dalam hal ini termasuk kebebasan mempunyai pendapat dengan tidak mendapat gangguan dan untuk mencari, menerima dan menyampaikan keterangan dan pendapat dengan cara apapun juga dan dengan tidak memandang batas-batas”

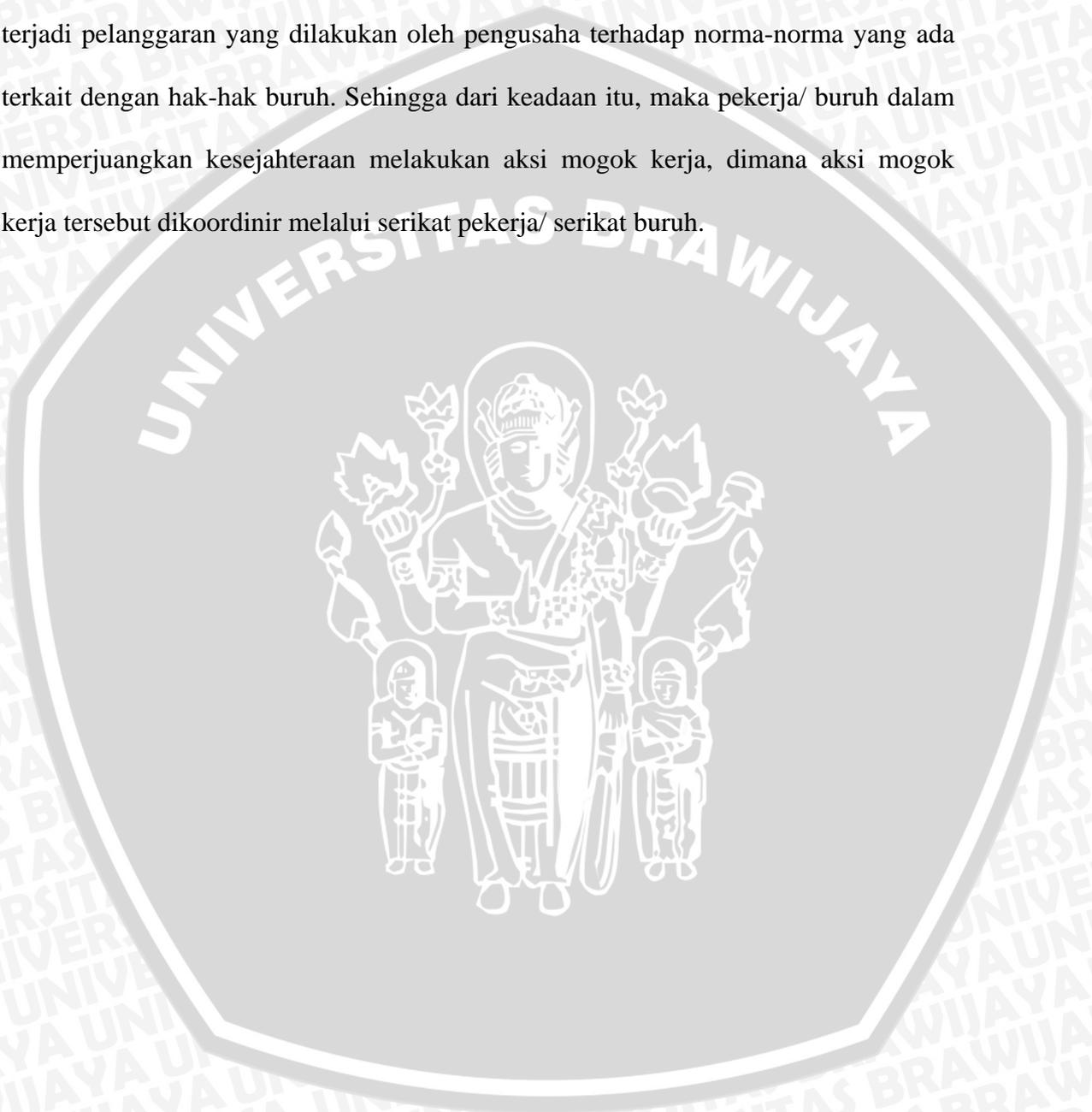
dan juga pasal 28 Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi :

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

Tetapi dalam hal pelaksanaan, mogok kerja dan unjuk rasa atau demonstrasi sangat berbeda. Sehingga dalam mengatur tentang mogok kerja dan unjuk rasa atau demonstrasi dibedakan melalui aturan perundang-undangan. Mogok kerja diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta melalui peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Sedangkan Unjuk Rasa atau Demonstrasi diatur dalam Undang-undang No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum.

Aksi mogok kerja merupakan suatu keadaan yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dalam menyampaikan pendapatnya. Tujuan dari mogok kerja ialah terpenuhinya hak-hak normatif pekerja/ buruh yang telah dilanggar oleh pihak

pengusaha. Maka seringkali, aksi mogok kerja ini juga bisa dianggap sebagai tempat untuk memperjuangkan kesejahteraan pekerja/ buruh. Kesejahteraan buruh pada dasarnya sudah diakomodir dalam aturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja. Dalam pelaksanaan banyak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap norma-norma yang ada terkait dengan hak-hak buruh. Sehingga dari keadaan itu, maka pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kesejahteraan melakukan aksi mogok kerja, dimana aksi mogok kerja tersebut dikoordinir melalui serikat pekerja/ serikat buruh.



B. Pekerja/ Buruh

Dalam pasal 1 ayat 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan *pekerja/ buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*. Yang dimaksud dengan bentuk lain dalam kalimat ini adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh⁹. Dari uraian definisi pada pasal 1 ayat 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan pengertian tenaga kerja, yaitu dalam pasal 1 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dimana pengertian tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Buruh adalah sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah buruh berarti bekerja pada atau untuk majikan/ perusahaan yang imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan dan secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.¹⁰

Buruh juga dapat diartikan adalah seseorang yang bekerja pada orang lain (lazim disebut majikan) dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan yang dilakukan, di bawah pimpinan orang lain, dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.

⁹ Jehani Libertus & Adisu Editus, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, VisiMedia, 2006, hlm. 6

¹⁰ Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/ buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda antara satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/ buruh, hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat di antara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani, juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/ lembaga yang berwenang. Bagi pegawai negeri sipil dan tentara, hubungan hukum dengan pemerintah didasarkan pada hukum Publik yang bersifat heteronom.

Pekerja/ buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja, yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/ buruh bila ia melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak di dalam hubungan kerja, seperti misalnya tukang semir sepatu, bukan merupakan pekerja/ buruh.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya hādala sama dan tidak ada perbedaan di antara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/ buruh dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

yang terdapat pada Undang-undang No. 21 Tahun 2000. Pada zaman Hindia Belanda, istilah buruh hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor, dan lain-lain yang di dunia barat dikenal dengan *blue collar*. Orang yang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberi kedudukan sebagai priyayi yang di dunia barat dikenal dengan istilah *white collar*.

Pembedaan kedua istilah ini bisa dilihat dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata buku III afdeling 4 yang hanya mengatur soal pelayanan dan tukang (*dienstboden en werkleiden*). Baru pada tanggal 1 Januari 1927 istilah pekerja/ buruh halus dan kasar tidak dibedakan dalam buku III bab 7A KUH Perdata. Bagi pekerja/ buruh Indonesia dan Timor Asing ketentuan bab 7A buku III KUH Perdata diberlakukan bilamana bekerja pada pengusaha atau majikan Eropa dan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh pekerja/ buruh Eropa, sedang apabila bekerja sebagai pelayan dan pekerja yang berlaku bab 7A bagian 5 buku III KUH Perdata.

Pembedaan pemberlakuan peraturan tersebut menunjukkan bahwa KUH Perdata bersifat diskriminatif terhadap pekerja/ buruh Indonesia. Untuk menghilangkan diskriminasi tersebut maka setelah kemerdekaan, Mahkamah Agung mengeluarkan SEMA (Surat Edaran Mahkamah Agung) No. 03 Tahun 1963 yang menegaskan penggunaan bab 7A buku III KUH Perdata sebagai pedoman dalam hubungan kerja antara pengusaha/ majikan dengan pekerja/ buruh bagi seluruh Warga Negara Indonesia.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/ buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/ buruh kasar (*blue collar*). Pembedaan pekerja/ buruh dalam undang-undang ini hanya didasarkan

pada jenis kelamin (pekerja/ buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/ buruh anak). Pembedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/ buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.

Pasal 76 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberikan beberapa hak serta perlindungan hukum yang lebih kepada pekerja/ buruh perempuan daripada pekerja/ buruh laki-laki. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja/ buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja/ buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan yang antara lain :

- a. pekerja/ buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- b. pekerja/ buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya jika bekerja malam hari, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- c. pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00 wajib :
 1. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 2. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
- d. pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/ buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00

Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam pidana kurungan sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan penjara dan paling

lama 12 (dua belas) bulan penjara dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).

Anak dalam hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. Pada prinsipnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Hal ini disebutkan dalam pasal 68 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Larangan mempekerjakan anak dimaksudkan untuk melindungi anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya. Daya tahan tubuh anak masih sangat rentan terhadap lingkungan kerja, apalagi bila sering berhubungan dengan bahan-bahan kimia. Penelitian pada industri sepatu di Jawa Barat menunjukkan bahwa orang-orang yang bekerja sejak anak-anak sebagian besar meninggal dunia sebelum berusia 50 (lima puluh) tahun karena kanker paru-paru dan gagal ginjal¹¹. Pada umumnya anak-anak yang bekerja terpaksa meninggalkan bangku sekolah karena faktor ekonomi sehingga bakat dan kemampuannya tidak berkembang maksimal. Sementara bagi pengusaha, anak-anak adalah sumber tenaga kerja dengan upah murah.

Larangan mempekerjakan anak ini dapat disimpangi bila anak yang bekerja tersebut berusia antara 13 (tiga belas) tahun hingga 15 (lima belas) tahun dan hanya melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatannya dengan syarat :

- a. ada izin tertulis dari orang tua/ wali;
- b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam per hari;
- d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. kesehatan dan keselamatan kerjanya diutamakan;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas;

¹¹ www.kompas.co.id, *Pekerja Anak Ciba duyut Terancam Leukimia*, 09 Mei 2003.

- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana kejahatan yang dapat dipidana penjara sekurang-kurangnya 1(satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Ketentuan tentang pekerja/ buruh anak tersebut tidak berlaku bagi anak yang bekerja pada usaha keluarga.

Pekerja/ buruh anak dilarang mempekerjakan dan dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan terburuk yang meliputi :

- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya;
- b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak dalam pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya; dan atau
- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Pelanggaran terhadap larangan ini merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam pidana penjara sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Apabila anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/ buruh dewasa maka tempat kerja anak harus dipisahkan dengan tempat kerja pekerja/ buruh dewasa. Anak diperkenankan melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan dan pelatihan bila.

- a. paling sedikit berusia 14 (empat belas) tahun;
- b. diberi petunjuk yang jelas tentang cara melaksanakan pekerjaan, serta memperoleh bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- c. diberi alat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Apabila anak melakukan pekerjaan dalam rangka untuk mengembangkan bakat dan minatnya maka pengusaha dapat mempekerjakannya sepanjang :

- a. di bawah pengawasan langsung orang tua atau wali;
- b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam per hari; dan
- c. kondisi serta lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana pelanggaran kejahatan yang diancam pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).

Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu. Bila masa kerja tersebut habis dan karena satu dan lain hal tidak dapat diperpanjang maka dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. Kewajiban untuk memiliki izin penggunaan tenaga kerja asing ini tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatic dan konsuler.

Izin penggunaan tenaga kerja asing tersebut harus sesuai dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
- b. jabatan dan/ atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan;
- c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;
- d. penggunaan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping

(*counter part*) tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Tenaga kerja pendamping ini tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya tetapi lebih dititikberatkan untuk alih teknologi dan ahli keahlian agar tenaga pendamping memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat menggantikan tenaga kerja asing yang didampingi. RPTKS tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing. Badan internasional yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah badan-badan internasional yang tidak mencari keuntungan seperti lembaga-lembaga yang bernaung di bawah PBB misalnya ILO, UNICEF, WHO, dan lain-lain.

Selain wajib menunjuk tenaga kerja pendamping (*counter part*) pemberi kerja tenaga kerja asing juga wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Ketentuan tenaga pendamping ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/ atau komisiaris.

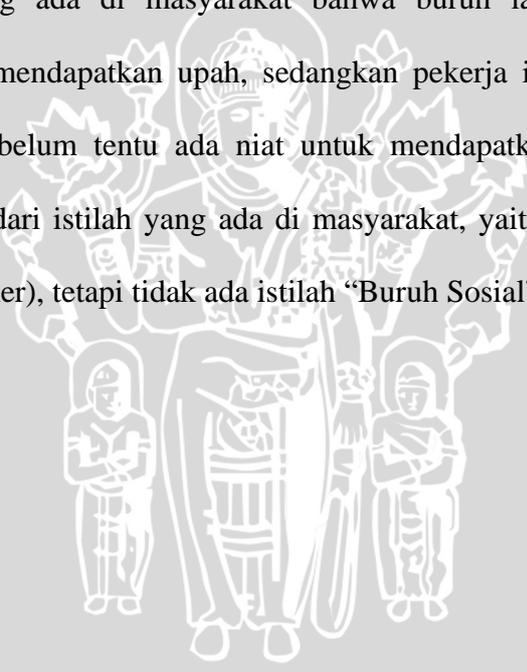
Pemberi tenaga kerja asing wajib membayar kompensasi atas tiap penggunaan tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Kewajiban ini dimaksudkan untuk membiayai upaya peningkatan sumber daya manusia Indonesia. Kewajiban membayar

kompensasi ini tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/ atau jabatan-jabatan tertentu. Setelah hubungan kerja berakhir, pemberi kerja tenaga kerja warga negara asing tersebut wajib memulangkannya ke negara asal.

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan *buruh ialah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.*

Di tengah-tengah kehidupan masyarakat, istilah pekerja dengan buruh dibedakan. Paradigma yang ada di masyarakat bahwa buruh ialah orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah, sedangkan pekerja ialah orang yang melakukan pekerjaan dan belum tentu ada niat untuk mendapatkan upah. Kedua pengertian tersebut dilihat dari istilah yang ada di masyarakat, yaitu terdapat istilah “Pekerja Sosial (social worker), tetapi tidak ada istilah “Buruh Sosial”.



Bab III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Soerjono Soekanto berpendapat mengenai penelitian hukum sosiologis atau empiris, yaitu penelitian yang terdiri dari :

- a. penelitian terhadap identifikasi hukum;
- b. penelitian terhadap keberadaan berlakunya hukum.¹²

Identifikasi hukum yang dimaksud dalam penelitian ini ialah pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan yang dimaksud keberadaan berlakunya hukum dalam penelitian ialah mengenai keberadaan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk pemenuhan hak normatif pekerja di kabupaten sidoarjo tahun 2007.

2. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitian di Kabupaten Sidoarjo karena Kabupaten Sidoarjo saat ini menjadi daerah industri yang cukup padat di Propinsi Jawa Timur sehingga dinamika gerakan komunitas pekerja/ buruh selalu dinamis. Berdasar potensi gerakan komunitas pekerja/ buruh yang selalu dinamis, maka berpotensi juga terjadi penuntutan hak normatif pekerja/ buruh melalui gerakan mogok kerja.

3. Data Penelitian.

a. Jenis Data.

1. Data Primer.

¹² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, CV. Rajawali, 1988, hlm. 44.

Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dengan responden yang berkompeten, yaitu pihak-pihak yang terkait langsung dengan keberadaan mogok kerja di Kabupaten Sidoarjo.

2. Data Sekunder.

Data sekunder diperoleh dari semua publikasi tentang mogok kerja yang merupakan dokumen-dokumen resmi, buku-buku teks, kamus bahasa indonesia, jurnal-jurnal, internet.

b. Sumber Data.

1. Data Primer

Data Primer diperoleh dari wawancara mendalam dengan para pekerja/buruh dan/ atau pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di Kabupaten Sidoarjo yang melakukan aksi mogok kerja dan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

2. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dengan melakukan studi pustaka ke naskah laporan dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007, Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, Pusat dan Informasi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya serta browsing Internet.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan tempat terjadinya aksi mogok kerja di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 .

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah dinas tenaga kerja kabupaten Sidaorjo, 3 (tiga) pengurus serikat pekerja/ serikat buruh dari berbagai macam serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja. Teknik dalam pengumpulan sampel ini dengan cara *purposive sampling*, yaitu sampel yang ditetapkan atas dasar tujuan tertentu yang mempunyai hubungan erat dengan permasalahan yang dikaji oleh peneliti.

5. Teknik Pengumpulan Data.

a. Wawancara

Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara yakni pengumpulan data dengan jalan komunikasi. Komunikasi tersebut dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung dilakukan karena sesuatu hal tidak dimungkinkan untuk berkomunikasi secara langsung dengan responden yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden, dan responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti secara tertulis.

b. Studi Kepustakaan

Dalam mengumpulkan data, peneliti juga memperoleh data dengan studi literatur dan sumber-sumber yang berkorelasi dengan penelitian. Studi ini dimaksudkan untuk mendapatkan landasan teori yang cukup guna mendukung analisis penelitian ini.

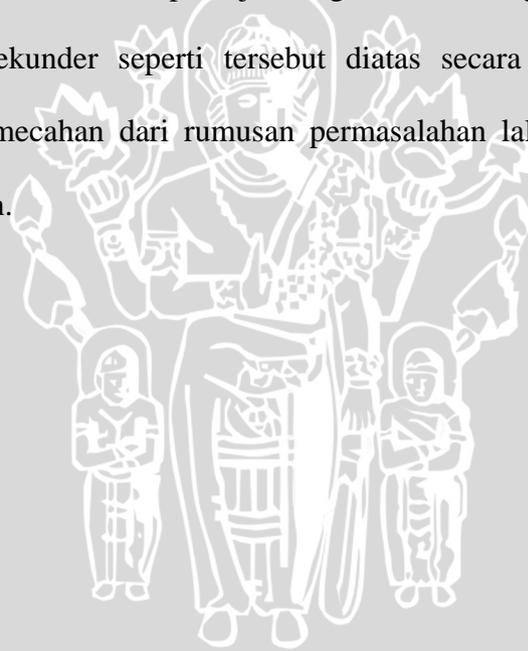
6. Analisis Data

a. Proses Analisis Data.

Penulisan Data melalui Data primer, Data sekunder yang terkait dengan permasalahan yang diteliti keberadaan mogok kerja demi terpenuhinya hak normatif yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji oleh peneliti.

b. Metode Analisis Data.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kualitatif, yaitu penggambaran keberadaan mogok kerja demi terpenuhinya hak normatif pekerja dengan cara menganalisa isi Data primer, Data sekunder seperti tersebut diatas secara mendalam guna menemukan pemecahan dari rumusan permasalahan lalu menyimpulkan dari pembahasan.



Bab IV

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Hak Mogok Kerja di Kabupaten Sidoarjo Pada Tahun 2007

Sidoarjo yang merupakan salah satu kabupaten di propinsi Jawa Timur yang mempunyai industri yang cukup padat berpotensi akan adanya gerakan pekerja/ buruh yang dinamis. Gerakan pekerja/ buruh yang dinamis disebabkan adanya potensi hak-hak normatif para pekerja/ buruh tersebut yang dilanggar oleh pengusaha. Bukan menjadi rahasia lagi apabila terdapat pelanggaran hak-hak normatif terhadap pekerja/ buruh yang dilakukan oleh pengusaha. Banyak faktor yang menyebabkan keadaan seperti yang diuraikan sebelumnya, salah satunya ialah karena adanya perbedaan tujuan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Pengusaha dalam melakukan usahanya mempunyai tujuan yaitu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, sehingga banyak hal dilakukan pengusaha untuk mencapai tujuannya termasuk dengan cara melakukan pelanggaran hak normatif yang seharusnya didapatkan pekerja/ buruh, meskipun tidak semua pengusaha melakukan pelanggaran hak normatif. Sedangkan pekerja/ buruh melakukan pekerjaan dari pengusaha mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan upah serta yang lainnya demi kesejahteraan pekerja/ buruh itu sendiri termasuk bagi keluarganya. Perbedaan tujuan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh tersebut itulah yang tidak jarang mengakibatkan pelanggaran-pelanggaran hak normatif sebagaimana yang dimaksud dan/ atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Ketika hak normatif pekerja/ buruh dilanggar oleh pengusaha, seringkali yang menjadi *bargaining position* pekerja/ buruh ialah dengan cara melakukan mogok kerja. Mogok kerja yang sudah diatur di dalam pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dengan peraturan pelaksanaannya Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, menjadi suatu hal yang sangat tidak diinginkan oleh pengusaha. Hal ini dikarenakan apabila para pekerja/ buruh melakukan mogok kerja, maka akan berpotensi mengakibatkan terhentinya atau terhambatnya proses produksi pekerja.

Di kabupaten Sidoarjo, sampai dengan bulan desember tahun 2007, terdapat jumlah perusahaan sebanyak 1.579 (*sumber data primer*), sehingga pada dasarnya sangat besar sekali potensi-potensi pelanggaran hak normatif pekerja/ buruh yang dilakukan oleh pengusaha. Dari 1.579 perusahaan tersebut, terdapat 25 organisasi pekerja tingkat federasi (*sumber data primer*), dimana federasi yang dimaksud ialah bergabungnya beberapa serikat pekerja/ serikat buruh menjadi satu federasi.

Dalam melakukan aksi mogok kerja, serikat pekerja/ serikat buruh yang mewakili para pekerja/ buruh tidak langsung melakukan mogok kerja tersebut. Sebelum melakukan aksi mogok kerja, pengurus serikat pekerja/ serikat buruh atau orang yang bertanggungjawab dalam aksi mogok kerja yang dirancang memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan Pengusaha dengan waktu H-7. Bila kita melihat dari sudut pandang aturan perundang-undangan yang terkait dengan hal ini, sesuai dengan pasal 140 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 3 butir (b) Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003. Dimana mogok kerja tersebut dilakukan karena terjadinya perselisihan hubungan industrial, dan yang paling banyak terjadi adalah perselisihan hak. Sebelum melakukan pemberitahuan tersebut seringkali pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat

buruh tersebut gagal melakukan perundingan terlebih dahulu dengan pengusaha. Hal ini dikarenakan pihak pengusaha saat diundang untuk melakukan perundingan, pihak pengusaha tidak datang memenuhi perundingan tersebut. Bila dikaji dalam perspektif Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, keadaan tersebut merupakan suatu perundingan yang gagal.

Ketika sudah melakukan pemberitahuan terhadap pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh melakukan perundingan lagi dengan pengusaha dimana perundingan ini sangat berbeda dengan sebelum dilakukannya pemberitahuan. Menjadi berbeda karena difasilitasi oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang seringkali disebut dengan Mediator. Hasil dalam perundingan yang difasilitasi oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tersebut ada dua (2) kemungkinan, yaitu : pertama, perundingan tersebut berhasil sehingga menghasilkan beberapa kesepakatan yang membuat para pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak melakukan mogok kerja; kedua, perundingan tersebut tidak berhasil menghasilkan kesepakatan antara para pihak yang berselisih, sehingga pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh melakukan aksi mogok kerja.

Ada beberapa hal yang dilakukan oleh pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh sebelum dilakukannya aksi mogok kerja. Pertama, para pengurus inti yang menjadi koordinator mogok kerja melakukan pertemuan secara internal; kedua, pengurus inti tersebut memberitahu kepada serikat pekerja/ serikat buruh yang lain bahwa mereka akan melakukan mogok kerja beserta alasannya; ketiga, melakukan sosialisasi kepada para pekerja/ buruh untuk melakukan aksi mogok kerja.



Pertama, Pengurus inti yang menjadi koordinator mogok kerja melakukan pertemuan secara internal. Dalam pertemuan secara internal tersebut membahas beberapa hal, mulai dari persiapan teknis hingga menyiapkan orang yang akan mewakili dalam perundingan saat melakukan mogok kerja. Persiapan teknis yang dimaksud ialah menyiapkan isu bersama, sehingga timbul rasa empati yang ada di antara sesama pekerja/ buruh. Persiapan orang untuk mewakili perundingan menjadi suatu langkah yang sangat penting, karena bargaining position para pekerja/ buruh yang melakukan mogok kerja ada di pundak mereka. Berhasil atau tidaknya tuntutan hak normatif yang diperjuangkan ada di tim dari serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah disiapkan.

Rapat internal yang dilakukan oleh pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh menjadi pedoman dasar atau pijakan dasar untuk menentukan proses terjadinya mogok kerja. Dimana persiapan dalam melakukan aksi mogok kerja tidak hanya pada hal-hal yang bersifat teknis saja tetapi juga hal-hal di luar yang bersifat teknis. Yang dimaksud dengan hal-hal yang di luar teknis ialah mengenai persiapan hal-hal yang terkait dengan proses perundingan untuk memperjuangkan hak-hak normatif pekerja. Misal : membahas persoalan yang akan dibawa ke perundingan, seperti mengkaji soal upah yang belum di bayar, pesangon yang tidak diberikan, dan lain sebagainya. Pembahasan tersebut dilakukan bersama supaya terjadi persamaan pendapat di antara pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh. Sangat sulit untuk memperjuangkan hak-hak normatif pekerja, apabila tidak terjadi persamaan pendapat mengenai permasalahan yang akan di bawa ke perundingan dengan pengusaha, terlebih hal tersebut sudah terjadi di tengah-tengah proses perundingan dengan pengusaha.

Apabila terjadi perbedaan pendapat di antara para pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh mengenai permasalahan hak normatif, dan itu terjadi hingga

perundingan dengan pengusaha, maka akan sangat berpotensi tidak dipenuhinya hak normatif yang diperjuangkan mereka oleh pengusaha. Karena perbedaan pendapat tersebut membuat posisi pihak yang melakukan aksi mogok kerja tersebut menjadi sangat rendah. Posisi tawar yang rendah tersebut disebabkan oleh tidak kuatnya konsolidasi di dalam pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh itu sendiri yang mewakili pekerja/ buruh yang melakukan aksi mogok kerja. Memang hal ini sangat kecil kemungkinan terjadi, tetapi ketika mengetahui terjadinya perbedaan pendapat mengenai hak normatif yang diperjuangkan, pengurus inti tersebut akan terus melakukan diskusi bersama terus hingga menemui persamaan pendapat. Perbedaan pendapat ini tidak pernah terjadi pada pengurus serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja pada tahun 2007 di kabupaten Sidoarjo. Karena dengan adanya persamaan nasib dan sepenanggungan, lalu kondisi yang sama mengenai kondisi ekonomi keluarga membuat cepat akan persamaan pendapat mengenai hak normatif yang harus diperjuangkan melalui aksi mogok kerja.

Kedua, pengurus inti tersebut memberitahu kepada serikat pekerja/ serikat buruh yang lain bahwa mereka akan melakukan mogok kerja beserta alasannya. Hal ini dilakukan supaya ada komunikasi yang erat dengan serikat pekerja/ serikat buruh yang lain sehingga dari komunikasi yang sangat erat tersebut menimbulkan suatu dukungan antar sesama serikat pekerja/ serikat buruh. Dengan adanya saling dukungan yang sangat erat, maka menimbulkan suatu posisi tawar yang sangat tinggi terhadap pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh yang dilakukan oleh pengusaha. Paradigma yang ada di pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh yang akan melakukan aksi mogok kerja ketika memberikan informasi kepada serikat pekerja/ serikat buruh yang lain ialah dapat menjadi suatu kekuatan yang saling mendukung dan dapat menimbulkan “ketakutan” di pihak pengusaha. Memang



jarang sekali pihak pengusaha merasa takut akan hal itu, ketakutan pengusaha hanya kerugian yang diterima karena ketika melakukan para pekerja/ buruhnya melakukan aksi mogok kerja mengakibatkan terhambatnya dan atau terhentinya proses produksi kerja. Meskipun tidak ada rasa takut di pihak pengusaha mengenai pemberian informasi yang dilakukan pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja kepada serikat pekerja/ serikat buruh yang lainnya, minimal terjadi suatu konsolidasi sesama serikat pekerja/ serikat buruh dan itu dapat menimbulkan rasa kepercayaan diri yang sangat tinggi.

Dukungan yang diberikan oleh serikat pekerja/ serikat buruh yang lain dapat membuat suatu semangat yang sangat tinggi dan kepercayaan diri terhadap serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja. Dengan adanya dukungan sesama serikat pekerja/ serikat buruh maka harapan serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja ialah dukungan tersebut menjadi faktor luar yang dapat menjadikan posisi tawar serikat pekerja/ serikat buruh tersebut tidak rendah ketika melakukan aksi mogok kerja dan posisi tawar tersebut tetap tinggi di dalam proses terjadinya perundingan antara perwakilan pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja dengan pengusaha.

Alasan mengenai penyebab terjadinya aksi mogok kerja diberitahukan kepada serikat pekerja/ serikat buruh yang lain ialah karena dengan adanya informasi yang jelas mengenai aksi mogok kerja yang akan dilakukan dapat membuat nurani di dalam serikat pekerja/ serikat buruh yang lain bergerak untuk membantu baik secara material maupun spirituil kepada serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja. Dari 5 (lima) kali terjadinya aksi mogok kerja di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007, terdapat satu (1) kali pemberian bantuan secara materiil yang dilakukan oleh serikat pekerja/ serikat buruh yang lainnya kepada serikat pekerja/ serikat buruh yang

melakukan aksi mogok kerja. Hal ini terjadi karena adanya persamaan nasib yang sama yaitu mengenai uang pesangon yang tidak dibayar oleh pengusaha dimana terlebih dahulu dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh. Pemberian bantuan yang dilakukan oleh serikat pekerja/ serikat buruh yang lain ialah mau diskusi bersama mengenai hak normatif yang akan diperjuangkan melalui aksi mogok kerja, bahkan serikat pekerja/ serikat buruh yang lainnya tersebut tidak malu-malu untuk menawarkan orang atau salah satu pengurus dari serikat pekerja/ serikat buruhnya menjadi salah satu tim yang mewakili dalam perundingan.

Ketiga, melakukan sosialisasi kepada para pekerja/ buruh untuk melakukan aksi mogok kerja. Tujuan dilakukannya sosialisasi mengenai akan diadakannya aksi mogok kerja ialah untuk menjalin empati yang sangat erat diantara sesama pekerja/ buruh sehingga sangat dihindari apabila terdapat pekerja/ buruh yang tidak mau melakukan aksi mogok kerja karena ia ingin tetap melakukan pekerjaannya. Tidak lupa juga memberikan informasi mengenai isu yang akan dijadikan suatu pijakan dasar untuk melakukan aksi mogok kerja. Dengan adanya isu yang sama dan berkembang diantara pekerja/ buruh maka diharapkan dapat mempererat rasa solidaritas yang pada dasarnya sudah terjalin sejak awal melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh pengusaha.

Pada dasarnya sosialisasi kepada para pekerja/ buruh untuk melakukan aksi mogok kerja wajib dilakukan karena apabila aksi mogok kerja hanya dilakukan beberapa pekerja/ buruh saja maka seringkali aksi mogok kerja tersebut tidak dihiraukan, bahkan tidak dianggap pernah ada terjadinya aksi mogok kerja oleh pengusaha. Peristiwa inilah yang membuat pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo harus dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal. Apapun alasan dan kondisinya, pihak yang melakukan aksi mogok kerja sesuai dengan aturan

yang ada, maka harus dihargai dan dijunjung tinggi hak-hak normatif yang diperjuangkan. Aksi mogok kerja yang sesuai dengan aturan perundang-undangan yang ada dilindungi oleh hukum, hal ini diatur dalam pasal 143 dan pasal 144 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya sebagai berikut :

Pasal 143

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

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

Pasal 144

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

a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau

b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Sehingga pihak manapun, baik dari pengusaha, pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo, bahkan pihak kepolisian selaku aparat penegak hukum, dan pihak-pihak lainnya harus menghormati para pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sosialisasi dilakukan kepada para pekerja/ buruh dengan maksud supaya pekerja/ buruh ikut melakukan aksi mogok kerja. Tidak jarang pula, para pekerja/ buruh tersebut pada dasarnya tidak mengetahui akan dilakukannya aksi mogok kerja,

ketika datang ke perusahaan untuk melakukan pekerjaannya, mereka kaget dan ikut secara terpaksa aksi mogok kerja. Keterpaksaan ini hanya dilandasi karena merasa tidak enak dengan para pekerja/ buruh lainnya yang melakukan aksi mogok kerja. Memang ada aturan yang mengatur keterlibatan pekerja/ buruh lain untuk melakukan aksi mogok kerja, yaitu dalam pasal 138 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya sebagai berikut :

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

Apabila ada yang melanggar aturan ini, tidak dapat dikenai sanksi, karena tidak diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun dalam kenyataannya di lapangan, tidak ada pekerja/ buruh yang tidak ikut ajakan untuk melakukan aksi mogok kerja. Apapun alasan para pekerja/ buruh yang ikut melakukan aksi mogok kerja, selama mereka ikut melakukan aksi mogok kerja tanpa disertai kekerasan atau tidak melanggar hukum maka mereka tetap dianggap ikut secara sukarela. Apalagi keterpaksaan itu hanya ada di dalam hati sehingga sulit untuk dilihat oleh pihak selain dirinya sendiri. Dari sudut pandang pihak pengusaha, tidak peduli pekerja/ buruh melakukan aksi mogok kerja karena keterpaksaan, akan dianggap sama dengan para pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja. Mereka akan dianggap oleh pengusaha ikut memperjuangkan hak normatif. Faktor keterpaksaan memang sulit untuk diukur karena selain yang tahu hanya pribadi pekerja/ buruh itu sendiri, juga dikarenakan rasa solidaritas sesama pekerja/ buruh. Rasa solidaritas menjadi suatu keterpaksaan karena solidaritas itu dilakukan hanya karena merasa tidak enak dengan pekerja/ buruh yang lain. Akan menjadi suatu hal yang sangat berbeda saat rasa solidaritas tersebut dilakukan karena merasa nasibnya sama dan timbul rasa empati sehingga mau melakukan aksi mogok kerja.

Berbeda dengan persiapan sebelum dilakukannya aksi mogok kerja, pada saat dilakukannya aksi mogok kerja ada beberapa hal yang dilakukan oleh serikat pekerja/ serikat buruh yang melakukan aksi mogok kerja. Pertama, koordinator lapang yang biasa disebut dengan korlap, mengumpulkan para pekerja/ buruh di suatu tempat yang sudah direncanakan sebagai tempat melakukan aksi mogok kerja; kedua, melakukan mogok kerja dan para orator melakukan orasi supaya tuntutan hak normatif para pekerja/ buruh dan/ serikat pekerja/ serikat buruh dipenuhi oleh pengusaha; ketiga, tim yang sudah dipersiapkan oleh pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh untuk mewakili para pekerja/ buruh yang melakukan aksi mogok kerja menemui pengusaha dan/ atau perwakilan pengusaha dalam perundingan atau biasa disebut dengan perundingan bipartit. Bahkan tidak jarang pula dalam perundingan ini terdapat pula pegawai dinas tenaga kerja kabupaten sidoarjo sebagai pihak ketiga atau pihak penengah sehingga perundingan ini biasa disebut dengan perundingan tripartit, atau dalam peraturan undang-undang disebut sebagai Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS-T).

Pertama, koordinator lapang yang biasa disebut dengan korlap, mengumpulkan para pekerja/ buruh di suatu tempat yang sudah direncanakan sebagai tempat mogok kerja. Koordinator lapang ini sudah ditentukan dalam rapat internal para pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh sebelum melakukan aksi mogok kerja. Tugas dari koordinator lapang ini ialah untuk mengumpulkan para pekerja/ buruh di suatu tempat sebagaimana tempat yang diberitahukan kepada pengusaha dan dinas tenaga kerja kabupaten sidoarjo untuk melakukan aksi mogok kerja. Dan juga bertanggungjawab atas semua hal yang dilakukan oleh para pekerja/ buruh saat aksi mogok kerja berlangsung.

Tidak mudah menjadi koordinator lapang dalam melakukan aksi mogok kerja, karena yang diatur ialah banyak individu-individu yang tergabung menjadi satu. Tiap individu tersebut mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda, sehingga pemilihan siapa yang menjadi koordinator lapang haruslah tepat dan tidak boleh sembarangan orang. Dari 5 (lima) kali aksi mogok kerja yang terjadi di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007, yang menjadi koordinator lapang ialah salah satu pengurus inti dari serikat pekerja/ serikat buruh yang memiliki kepercayaan dari para pekerja/ buruh atau yang biasa lebih dikenal oleh para pekerja/ buruh. Hal ini dilakukan karena supaya mudah untuk mengajak berkumpul para pekerja/ buruh pada saat hari H dalam melakukan aksi mogok kerja dan saat melakukan aksi mogok kerja, lebih mudah untuk dikendalikan. Apalagi bukan suatu hal yang rahasia lagi ketika terdapat kumpulan tiap-tiap individu yang tergabung menjadi satu dan menuntut suatu hal, maka akan berpotensi kerusuhan. Koordinator lapang ini juga harus mempunyai manajemen waktu dan manajemen keputusan yang baik. Manajemen waktu harus ada dalam diri koordinator lapang karena dia harus tahu kapan waktu yang tepat untuk melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan aksi mogok kerja. Sedangkan manajemen keputusan harus ada dalam diri koordinator lapang karena dia harus tahu akan resiko saat dia membuat keputusan terkait dengan aksi mogok kerja

Kedua, melakukan mogok kerja dan para orator melakukan orasi supaya tuntutan hak normatif para pekerja/ buruh dan/ serikat pekerja/ serikat buruh dipenuhi oleh pengusaha. Pada dasarnya penunjukan seseorang untuk melakukan orasi atau biasa disebut sebagai orator tidak jauh berbeda dengan koordinator lapang. Dimana penunjukan tersebut terjadi pada saat rapat pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh. Orator yang ditunjuk ini tidak sembarangan orang, mereka harus dapat membangkitkan sisi emosi para pekerja/ buruh. Yang dimaksud sisi emosi disini ialah

bukan yang selalu ekpresi berlebihan atau ketika berbicara selalu diikuti dengan kata-kata yang menjurus kasar atau bahkan yang paling buruk adalah menghina pihak-pihak tertentu selain para pekerja/ buruh. Sisi emosi yang dimaksud adalah membangkitkan rasa empati dan rasa solidaritas yang sangat tinggi di dalam diri para pekerja/ buruh itu sendiri sehingga terjalin keinginan yang sama dan dapat menimbulkan bargaining position yang tidak rendah dihadapan pengusaha.

Tidak mudah untuk menentukan orang yang melakukan orasi. Selain harus dapat membangkitkan sisi emosi para pekerja/ buruh yang melakukan aksi mogok kerja, juga harus dapat mengetahui batasan dalam melakukan orasinya. Karena orasi bisa berpotensi menimbulkan kerusuhan apabila orang yang melakukan orasi tersebut melanggar batasan atau norma-norma yang ada. Seringkali penunjukan para orator ini dilakukan kepada para pekerja/ buruh di luar pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh, tetapi yang ditunjuk tersebut juga harus mempunyai pengaruh yang cukup besar di kalangan para pekerja/ buruh.

Ketiga, tim yang sudah dipersiapkan oleh pengurus inti serikat pekerja/ serikat buruh untuk mewakili para pekerja/ buruh yang melakukan aksi mogok kerja menemui pengusaha dan/ atau perwakilan pengusaha dalam perundingan atau biasa disebut dengan perundingan bipartit. Penunjukan beberapa pekerja/ buruh yang tergabung dalam satu tim untuk mewakili para pekerja/ buruh bukan sembarangan orang. Pekerja/ buruh yang tergabung dalam satu tim tersebut diharuskan mampu membawa dan memperjuangkan hak-hak normatif pekerja/ buruh. Kemampuan itu dapat dilihat dari pengetahuan pekerja/ buruh yang akan tergabung dalam satu tim tersebut mengenai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan meskipun latar belakang pendidikannya tidak terkait dengan ketenagakerjaan. Misal : Latar belakang pendidikan pekerja A adalah Sarjana



Teknik, dan pekerja A tersebut dimasukkan dalam tim karena dia dianggap lebih banyak mengetahui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, atau paling minimal pekerja A mampu mempunyai pola pikir yang dapat memperjuangkan hak-hak normatif para pekerja/ buruh dalam perundingan.

Tim yang terbentuk untuk mewakili dalam perundingan ini harus seringkali melakukan kajian bersama mengenai hal-hal yang akan diperjuangkan dalam perundingan. Akan sangat tidak baik apabila dalam perundingan dengan pengusaha, secara internal dalam tim tersebut tidak mempunyai pandangan yang sama untuk memperjuangkan hak normatif. Memang sangat sulit untuk mengumpulkan orang-orang yang tergabung dalam satu tim tersebut. Mereka juga harus bekerja, di sisi lain mereka juga mempunyai keluarga, sehingga seringkali mereka melakukan kajian bersama pada waktu malam hari. Pertemuan yang terjadi pada malam hari itu tidak membuat malas tetapi justru membuat semangat semakin tinggi, karena keadaan waktu menjadi satu faktor luar yang menjadi tantangan bagi mereka untuk memperjuangkan hak normatif pekerja.

Perundingan antara tim yang mewakili pekerja/ buruh dengan pengusaha berlangsung agak rumit. Hal ini dikarenakan tiap-tiap pihak berkeras untuk mempertahankan keinginannya. Ketika kondisi ini tetap berlangsung maka yang terjadi ialah tidak berhasilnya perundingan sehingga berlanjut pada perundingan tripartit. Perundingan tripartit terjadi, dimana pegawai dinas tenaga kerja kabupaten sidoarjo selaku pihak penengah ikut memfasilitasi perundingan tersebut. Tempat berlangsungnya perundingan tripartit ini di kantor dinas tenaga kerja kabupaten sidoarjo, dimana ruangnya berada di lantai 2, yang sering disebut sebagai ruang sidang. Dari 5 (lima) kali mogok kerja yang terjadi di kabupaten sidoarjo, semuanya berhasil mencapai kesepakatan dengan pengusaha sehingga hak-hak normatif pekerja

akan dipenuhi. Kesepakatan tersebut terjadi pada saat pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo ikut dalam perundingan sebagai fasilitator. Akan sangat berbeda keadaan yang diakibatkan ketika dalam perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan sehingga pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh menggugat pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial yang terletak di kota Surabaya. Gugatan tersebut pada dasarnya sangat dihindari oleh pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh karena akan membutuhkan waktu yang sangat lama dan biaya yang sangat besar. Apalagi mereka sangat membutuhkan uang untuk kehidupan sehari-hari. Dua (2) gugatan yang masuk dalam Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, satu (1) diantaranya telah dimenangkan oleh pihak pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh sehingga pihak pengusaha harus mau memenuhi hak normatif pekerja/ buruh. Sedangkan satunya lagi dimenangkan oleh pihak pengusaha.

Dalam tahun 2007 di kabupaten Sidoarjo terdapat 5 (lima) kali mogok kerja. 5 (lima) kali mogok kerja tersebut dilakukan karena terjadinya pelanggaran hak normatif yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/ buruh. Pelanggaran hak normatif pekerja dalam penjelasan pasal 145 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sebagaimana dimaksud dan/ atau ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan. Dari penjelasan tersebut, maka ada ratusan norma yang harus ditaati oleh pengusaha dan jika pengusaha lalai melaksanakan dapat diancam dengan tindakan mogok kerja dan upah pekerja/ buruh tetap harus dibayar. Pelanggaran hak normatif pekerja ini sangat erat kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial, karena yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial ialah adanya pelanggaran hak normatif yang sering

dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/ buruh. Ketika dalam suatu perselisihan hubungan industrial terjadi, maka saat pihak yang merasa dilanggar hak-haknya, sudah pasti yang bersangkutan akan memperjuangkan hak-haknya tersebut. Jenis perselisihan hubungan industrial ini dapat dilihat di pasal 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang isinya sebagai berikut :

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. *perselisihan hak;*
- b. *perselisihan kepentingan;*
- c. *perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan*
- d. *perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.*

Perselisihan hak merupakan faktor dominan yang menjadi penyebab terjadinya mogok kerja di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007, dan faktor penyebab terjadinya mogok kerja di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 selain perselisihan hak ialah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pengertian perselisihan hak ada di dalam pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang isinya sebagai berikut :

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan pengertian perselisihan pemutusan hubungan kerja ada di dalam pasal 1 ayat (4) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang isinya sebagai berikut :

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan hak yang mengakibatkan terjadinya aksi mogok kerja di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 ada beberapa, yaitu :

1. Tidak disertakan pekerja/ buruh dalam jaminan sosial tenaga kerja;
2. Kenaikan gaji berkala.

Tidak disertakan pekerja/ buruh dalam jaminan sosial tenaga kerja ini membuat pekerja/ buruh merasa hak normatifnya telah dilanggar oleh pengusaha. Melalui serikat pekerja/ serikat buruh, mereka berupaya memperjuangkannya melalui perundingan bipartir, mogok kerja, dan perundingan tripartit. Sedangkan kenaikan gaji berkala ini terjadi perbedaan pandangan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh sehingga membuat pekerja/ buruh melakukan aksi mogok kerja.

Tuntutan mengenai tidak disertakan pekerja/ buruh dalam jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat normal. Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja/ buruh mencari kesejahteraan. Baik secara pribadi ataupun secara keluarga bagi yang telah berkeluarga. Hal-hal yang terkait dengan jaminan sosial tenaga kerja diatur pasal 6 ayat (1) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan pasal 18 Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang isinya sebagai berikut :

Pasal 6 ayat (1) Undang-undang No. 3 Tahun 1992

1. *Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi :*
 - a. *Jaminan Kecelakaan Kerja;*
 - b. *Jaminan Kematian;*
 - c. *Jaminan Hari Tua;*

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pasal 18 Undang-undang No. 40 Tahun 2004

Jenis program jaminan sosial meliputi :

- a. Jaminan kesehatan;*
- b. Jaminan kecelakaan kerja;*
- c. Jaminan hari tua;*
- d. Jaminan pensiun;*
- e. Jaminan kematian.*

Sehingga hal yang normal dan manusiawi apabila pekerja/ buruh menuntut adanya pemenuhan terhadap hak jaminan sosial tenaga kerja.

Seringkali pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh secara pihak atau tanpa dilakukannya pemberitahuan terlebih dahulu beserta alasannya. Pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan secara mendadak dan tanpa disertai dengan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/ buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tersebut tidak diberikan karena berbagai alasan. Yang sering menjadi alasan bagi pengusaha ialah usaha yang dijalankan sedang mengalami kebangkrutan. Padahal ketika para pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh berusaha mencari data mengenai kebangkrutan yang dialami pengusaha tidak sepenuhnya benar. Konspirasi antara pengusaha dengan pengusaha yang lain sering dilakukan sehingga seakan-akan pengusaha satu mengalami kebangkrutan dan pengusaha yang lain datang membantu pengusaha tersebut dengan membelinya, tetapi pekerja/ buruh yang sudah bekerja lama di PHK oleh pengusaha yang baru dan mengganti dengan pekerja/ buruh yang baru. Hal ini dilakukan supaya masa kerja pekerja/ buruh kembali ke Nol (0) tahun. Uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak merupakan suatu hak normatif pekerja, karena

sudah diatur dalam pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya sebagai berikut :

(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.

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

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja,dan uang penggantian hak merupakan salah satu hak normatif yang diperjuangkan oleh para pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja yang melakukan aksi mogok kerja di kabupaten Sidoarjo tahun 2007. Dari sekian norma-norma yang merupakan hak pekerja/ buruh, pada kondisi di lapangan, hanya beberapa saja hak normatif pekerja/ buruh yang dipeuhi oleh pengusaha. Memang dari kondisi tersebut ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan hak-hak mana saja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Pertimbangan tersebut dapat dilihat secara implisit dalam suatu perjanjian, baik lewat perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama.

Upah yang layak menuju kesejahteraan kehidupan menjadi suatu impian yang sangat tinggi bagi para pekerja. Berdasar pada kebutuhan hidup, orang-orang bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. United Nation Research Institue for Social

Development (UNRISD) menggolongkan kebutuhan dasar manusia atas 3 (tiga) kelompok yaitu¹³ :

1. Kebutuhan Fisik Primer

Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan gizi, perumahan, dan kesehatan.

2. Kebutuhan Kultural

Kebutuhan ini terdiri dari pendidikan, waktu luang, dan rekreasi serta ketenangan hidup.

3. Kebutuhan Tambahan

Kebutuhan yang timbul karena kelebihan pendapatan untuk mencapai kebutuhan lain yang lebih tinggi.

Akan tetapi kebutuhan dasar manusia tidak hanya meliputi kebutuhan orang atau keluarga tetapi meliputi juga kebutuhan fasilitas lingkungan kehidupan manusia. Hal ini terlihat saat International Labour Organization (ILO) pada tahun 1976 mengeluarkan suatu pedoman kebutuhan para pekerja di dunia, dimana kebutuhan dasar manusia meliputi 2 (dua) hal, yaitu¹⁴ :

1. Kebutuhan yang meliputi tuntutan minimum tertentu dari suatu keluarga sebagai konsumsi pribadi seperti makanan yang cukup, tempat tinggal, pakaian, juga peralatan dan perlengkapan rumah tangga.
2. Kebutuhan yang meliputi pelayanan sosial yang diberikan oleh dan untuk masyarakat seperti air minum yang bersih, pendidikan, dan kultural.

Kebutuhan-kebutuhan itu yang menjadi dasar orang-orang untuk melakukan suatu pekerjaan demi mendapatkan upah dengan tujuan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Harapan pekerja untuk mendapatkan upah yang layak seringkali dianggap sebagai mimpi oleh beberapa pihak (mis : Pengusaha, meski tidak semua

¹³ www.UNRISD.com

¹⁴ www.ILO.com

pengusaha mempunyai anggapan seperti itu). Hal ini terjadi karena terjadinya perbedaan tujuan antara pengusaha dengan pekerja saat melakukan hubungan kerja. Pekerja mempunyai tujuan mencari upah yang layak serta tunjangan kesejahteraan saat melakukan hubungan kerja. Sedangkan Pengusaha mempunyai tujuan mencari keuntungan yang sebesar-besarnya dengan berbagai cara, dan salah satunya ialah dengan cara memberi upah yang sangat minim terhadap pekerjanya.

Memang hal-hal yang terkait dengan hak pekerja/ buruh khususnya mengenai upah sangat sensitif sekali. Pekerja/ buruh melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pengusaha bertujuan mendapatkan upah serta tidak lupa tunjangan lainnya karena memang sudah diatur dalam undang-undang. Seringkali uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tidak diberikan karena pengusaha beralasan bahwa ia merasa tidak mempunyai kewajiban seperti itu atau tidak ada perjanjian secara khusus dengan pekerja/ buruh tersebut mengenai hal itu. Berdasarkan keadaan-keadaan seperti yang telah diuraikan diatas, yang membuat para pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh melakukan aksi mogok kerja.

5 (lima) kali aksi mogok kerja yang terjadi di kabupaten Sidoarjo, semuanya merupakan aksi mogok kerja yang tidak sah atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Aksi mogok kerja yang tidak sah, maka undang-undang tidak menjamin akan aksi mogok kerja tersebut. Konsekuensi akan aksi mogok kerja yang tidak sah, sudah diatur dalam undang-undang. Dari sudut pandang pengusaha, pengusaha dapat melakukan sebuah tindakan sementara untuk melindungi kepentingan produksi, hal ini diatur dalam pasal 140 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo pasal pasal 6 jo pasal 7 Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, yang isinya sebagai berikut :

Pasal 140 ayat 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003

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

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

Pasal 6 Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (3) Pekerja/ buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

Pasal 7 Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 dikualifikasi sebagai mangkir.
- (2) Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

Tetapi dari semua konsekuensi atas aksi mogok kerja yang tidak sah, dimana konsekuensi tersebut sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yang berhak menentukan mogok kerja adalah sah atau tidak ialah Pengadilan Hubungan Industrial.

Hal ini secara implisit ada dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Aksi mogok kerja terjadi karena adanya perselisihan hubungan industrial, apabila dalam perundingan belum menemui kesepakatan antara para pihak yang berselisih, maka dapat mengajukan gugatan ke

pengadilan hubungan industrial. Hal ini sudah ditegaskan dalam pasal 56 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, yang isinya sebagai berikut :

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. *di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
- b. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
- c. *di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
- d. *di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*

Keadaan aksi mogok kerja yang tidak sah tersebut disebabkan berbagai hal. Pertama, mengenai batas waktu; kedua, pemberitahuan mengenai aksi mogok kerja tersebut hanya ditujukan kepada pengusaha saja; ketiga, aksi yang dianggap mogok kerja tersebut ternyata merupakan aksi unjuk rasa; keempat; tidak adanya perundingan secara bipartit terlebih dahulu.

Aturan perundang-undangan yang mengatur tentang aksi mogok kerja sudah secara tegas mengatur hal yang terkait dengan aksi mogok kerja. Pada pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dengan aturan pelaksanaannya adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Dalam pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah sudah sangat jelas mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/ atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan; dan/ atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/ atau

- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Melihat sulitnya ditaati hukum tersebut, membuat tolak ukur hukum khususnya ketenagakerjaan aga menjadi sulit. Hukum merupakan suatu alat ukur untuk menilai baik buruknya kinerja pemerintahan, wakil rakyat, dan kehidupan bersama masyarakat¹⁵. Melihat implementasinya aturan yang terkait dengan mogok kerja, membuat para pihak yang terkait dengan dunia ketenagakerjaan harus mampu mentaati aturan-aturan tersebut. Apabila melanggar atau tidak mentaati maka hukum tidak akan memberikan jaminan perlindungannya. Meskipun aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/ buruh dan/ atau serikat buruh/ serikat pekerja di Sidoarjo pada tahun 2007 termasuk dalam aksi mogok kerja yang tidak sah, dalam perundingan dengan pengusaha dimana pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo menjadi fasilitatornya, hak-hak normatif pekerja/ buruh yang dilanggar oleh pengusaha telah dipenuhi. Hal ini terbukti adanya semua aksi mogok kerja di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 tidak sampai masuk dalam gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dimana dalam perundingan tripartit itu telah menghasilkan perjanjian bersama antara pihak yang mewakili pekerja/ buruh dengan pengusaha.

Diatas sudah diuraikan beberapa hal yang menyebabkan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak sah. Salah satunya ialah aksi yang dianggap mogok kerja tersebut ternyata merupakan aksi unjuk rasa. Padahal terdapat beberapa perbedaan yang sangat jelas antara aksi mogok kerja dengan aksi unjuk rasa. Perbedaannya ialah sebagai berikut :

1. Waktu

¹⁵ Hardono Adi, *Kepemimpinan Religius Transformatif*, Yogyakarta, Satunama, 2007, hlm. 52.

a. Mogok Kerja

Dalam melakukan mogok kerja, harus melakukan pemberitahuan selambat-lambatnya H-7 sebelum melakukan mogok kerja.

b. Unjuk Rasa atau Demonstrasi

Dalam melakukan unjuk rasa atau demonstrasi harus melakukan pemberitahuan selambat-lambatnya H-3 sebelum melakukan unjuk rasa atau demonstrasi.

2. Tujuan Pemberitahuan

a. Mogok Kerja

Pemberitahuan mogok kerja ditujukan kepada pengusaha dan instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

b. Unjuk Rasa atau Demonstrasi

Pemberitahuan unjuk rasa atau demonstrasi kepada aparat kepolisian.

3. Tempat melakukan

a. Mogok Kerja

Mogok kerja dilakukan di dalam lokasi perusahaan yang tidak menghalangi proses produksi perusahaan, apabila melakukan mogok kerja di luar lokasi perusahaan maka bukan disebut mogok kerja tetapi melakukan unjuk rasa atau demonstrasi.

b. Unjuk Rasa atau Demonstrasi



Unjuk rasa atau demonstrasi dilakukan di hadapan orang banyak atau orang lain termasuk juga di tempat yang dapat didatangi dan atau dilihat setiap orang.

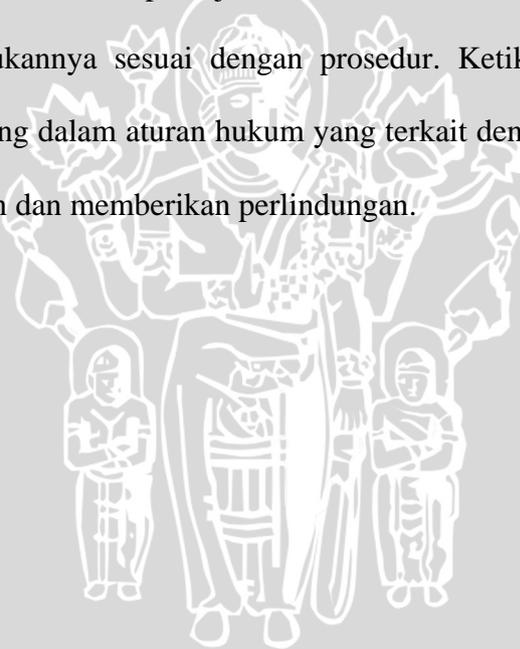
Sehingga banyak proses pemberitahuan terhadap dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo kurang dari 7 (tujuh) hari. Pemberitahuan tersebut kepada pihak dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo hanya bersifat tembusan.

Proses pemberitahuan secara tertulis tersebut seharusnya ditujukan kepada tidak hanya pihak pengusaha saja, tetapi juga pihak dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo. Tidak ketinggalan pula aksi yang dikualifikasikan dalam bentuk aksi unjuk rasa ialah dikarenakan aksi tersebut dilakukan di luar perusahaan. Memang dalam definisi mengenai aksi mogok kerja ialah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Akibatnya dalam penafsiran mengenai “menghentikan atau memperlambat pekerjaan” menjadi agak bias. Bias karena bisa saja aksi tersebut dilakukan di luar perusahaan sehingga secara langsung maupun tidak langsung membuat terhentinya atau terlambatnya pekerjaan.

Sisi emosi dalam pengurus serikat pekerja/ serikat buruh sering menjadi dasar untuk melakukan aksi mogok kerja. Sisi emosi yang dimaksud ialah pihak serikat pekerja/ serikat buruh tidak melakukan perundingan terlebih dahulu dengan pihak pengusaha, sehingga dalam melakukan tindakan hanya berdasar perasaan emosi sesaat saja. Ketika mengetahui adanya pelanggaran hak normatif yang dilakukan oleh pengusaha, pihak serikat pekerja/ serikat buruh langsung memberitahukan kepada pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo bahwa mereka akan melakukan aksi mogok kerja. Sehingga aksi mogok kerja yang akan dilaksanakan ini tanpa dilakukan perundingan bipartit terlebih dahulu. Padahal sudah secara tegas diatur dalam aturan

perundang-undangan bahwa sebelum dilakukan aksi mogok kerja harus terlebih dahulu dilakukannya perundingan bipartit, dan perundingan tersebut gagal dan terdapat risalah perundingan. Akibatnya, aksi mogok kerja yang tanpa dilakukannya perundingan bipartit terlebih dahulu, aksi mogok kerja tersebut dikualifikasikan dalam aksi mogok kerja yang tidak sah.

Dari sudut pandang pemerintah, “menghentikan atau memperlambat pekerjaan” berarti aksi tersebut harus dilakukan di dalam perusahaan sehingga apabila dilakukan di luar perusahaan, maka aksi tersebut dikualifikasikan dalam aksi unjuk rasa atau demonstrasi. Bertitik tolak pada pengetahuan dan pengalaman, diharapkan para pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh dalam melakukan aksi mogok kerja dapat melakukannya sesuai dengan prosedur. Ketika sesuai dengan prosedur seperti yang tertuang dalam aturan hukum yang terkait dengan mogok kerja, maka hukum akan menjamin dan memberikan perlindungan.



B. Langkah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Menghadapi Aksi Mogok Kerja di Kabupaten Sidoarjo Pada Tahun 2007

Mogok kerja seringkali dilakukan oleh pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh karena terjadinya pelanggaran hak normatif yang dilakukan oleh pengusaha. Aksi ini dianggap sebagai perbuatan yang sangat kuat dan berpotensi dipenuhinya hak-hak normatif pekerja/ buruh oleh pengusaha. Sehingga tidak salah aksi mogok kerja merupakan salah satu bagian dari gerakan pekerja/ buruh dalam memperjuangkan nasib mereka. Paradigma yang berkembang di masyarakat secara umum tentang aksi mogok kerja ialah sama saja dengan aksi unjuk rasa. Padahal hal tersebut sangat berbeda dan sudah ditegaskan pula dalam aturan perundang-undangan. Mogok kerja sudah diatur secara tegas dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan aksi unjuk rasa atau demonstrasi sudah diatur secara tegas dalam Undang-undang No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum.

Peran pemerintah melalui instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan menjadi pihak yang cukup penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi. Hal ini dikarenakan, secara umum persepsi pihak yang melakukan hubungan kerja, yaitu pekerja/ buruh dan pengusaha, dan juga masyarakat mematuhi pihak yang mewakili pemerintah. Untuk itu instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan harus mempunyai legitimasi hukum untuk melakukan perbuatan-perbuatan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Legitimasi hukum perbuatan instansi pemerintah tersebut telah ditegaskan dalam aturan perundang-undangan, dimana dalam hal ini ialah pada Undang-undang

No. 13 Tahun 2003 telah memberikan wewenang kepada instansi pemerintah yaitu dinas tenaga kerja untuk menyelesaikan perselisihan secara non-litigasi.

Mogok kerja yang merupakan salah satu gerakan pekerja/ buruh dalam memperjuangkan hak normatif ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, saat ini menjadi suatu gerakan yang berpotensi menimbulkan kejadian yang tidak diinginkan. Melihat adanya keadaan yang berpotensi seperti itulah, pihak pemerintah mempunyai wewenang seperti yang tertuang dalam undang-undang untuk ikut dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/ buruh dengan pengusaha. Pihak pemerintah dalam undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan ialah Dinas Tenaga Kerja. Pihak dinas tenaga kerja mempunyai wewenang seperti yang tertuang secara jelas dalam aturan perundang-undangan yang terkait dengan dunia ketenagakerjaan. Seperti Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan lain sebagainya.

Banyak hal yang harus dilakukan oleh dinas tenaga kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial seperti yang diamanatkan dalam aturan perundang-undangan. Dalam konteks aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh, pihak dinas tenaga kerja diberi wewenang untuk menjadi fasilitator. Hal ini secara jelas diatur dalam pasal 140 ayat (1) dan pasal 141 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, isi dalam pasal tersebut ialah sebagai berikut :

Pasal 140 ayat (1)

(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.

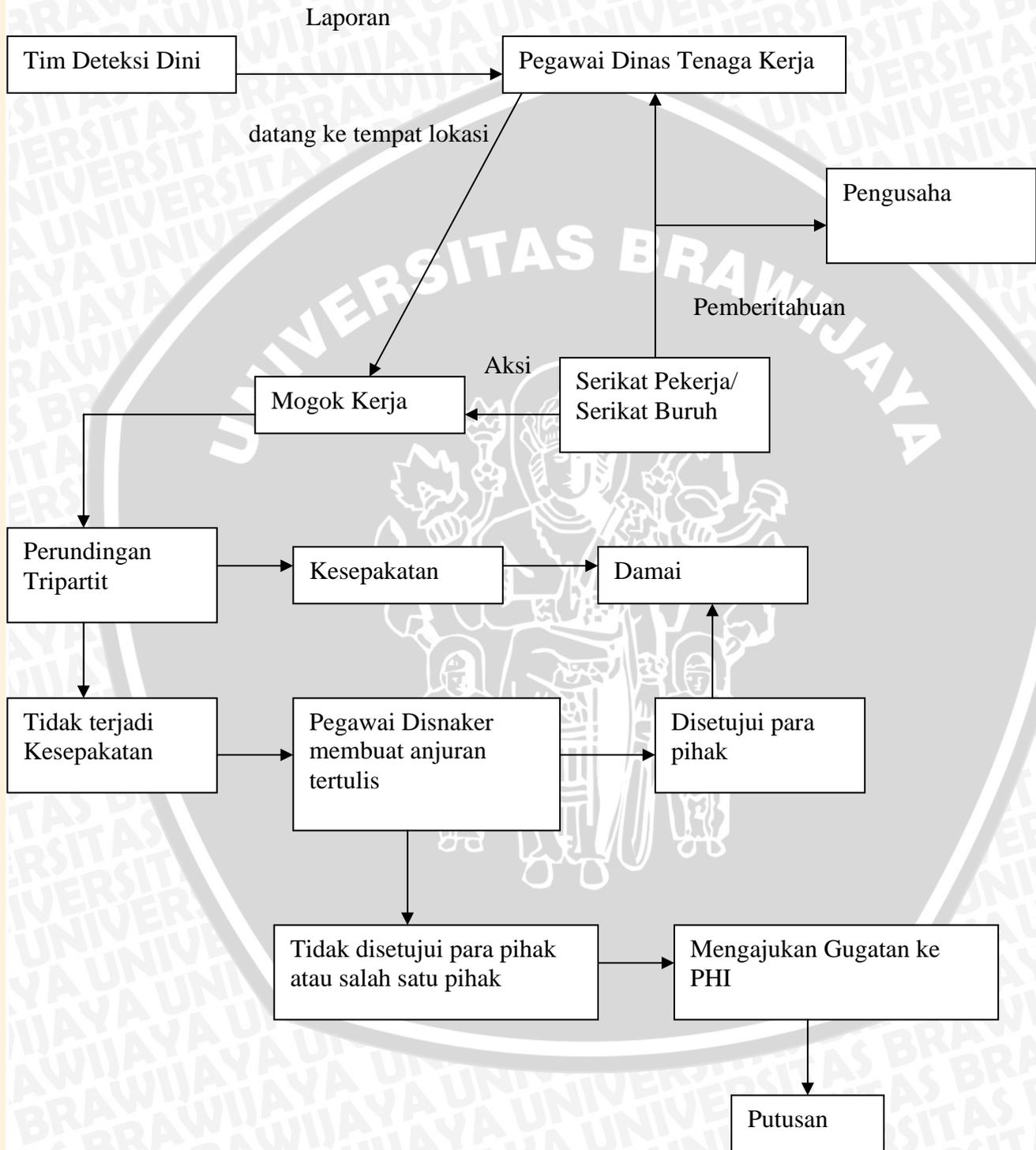
Pasal 141

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.*
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.*
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.*
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.*
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.*

Pasal 140 ayat (1) dan pasal 141 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini menjadi suatu hal yang melegitimasi pihak pemerintah yang diwakilkan pada dinas tenaga kerja untuk melakukan sesuatu yang terkait dengan aksi mogok kerja.

Di kabupaten Sidoarjo, peran dinas tenaga kerja menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pihak pengusaha. Ketika akan terjadi aksi mogok kerja, ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh

pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo untuk menghadapi aksi tersebut. Hal-hal yang dilakukan dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo dapat digambarkan dibawah ini melalui skema.



Aksi mogok kerja di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 yang terjadi sebanyak 5 (lima) kali juga tidak bisa dilepaskan pada peran dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo. Bahkan pada dasarnya pihak dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo telah mempunyai Tim Deteksi Dini atau biasa disingkat dengan TDD dengan tujuan mengetahui gejala-gejala akan terjadinya aksi mogok kerja. Tim Deteksi Dini ini berada pada kantor dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo yang terletak di jalan raya Jati No. 04 Sidoarjo. Tim ini bertugas untuk melaporkan kepada pegawai di dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo berdasar wewenang dan jabatannya mengenai gejala-gejala akan terjadinya aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh. Dari laporan yang dilakukan oleh Tim Deteksi Dini, pegawai yang diberi wewenang tersebut melakukan klarifikasi akan laporan tersebut terhadap pihak yang bersiap-siap akan melakukan aksi mogok kerja, sehingga apabila benar akan laporan tersebut, maka pegawai tersebut melakukan perundingan kepada pihak yang berencana akan melakukan aksi mogok kerja supaya mereka tidak melakukan aksi mogok kerja. Laporan yang diterima oleh TDD ini biasanya berasal dari pekerja/ buruh, maka sangat bijaksana ketika pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo melakukan klarifikasi sehingga tidak membiarkan begitu saja informasi yang terkait dengan aksi mogok kerja. Bahkan tidak jarang juga TDD mempunyai prediksi terhadap perusahaan yang berpotensi pekerja/ buruh dan/ serikat pekerja/ serikat buruhnya akan melakukan aksi mogok kerja.

Dalam proses perundingan dengan pegawai dinas tenaga kerja tersebut, seringkali pihak yang akan berencana melakukan aksi mogok kerja tidak puas karena mereka merasa belum tentu hak normatifnya dipenuhi oleh pengusaha. Sehingga mereka mempersiapkan aksi mogok kerja, dimana terlebih dahulu mereka melakukan pemberitahuan secara tertulis kepada pengusaha dan dinas tenaga kerja kabupaten

Sidoarjo mengenai akan dilakukannya aksi mogok kerja. Pemberitahuan tersebut sekurang-kurangnya tujuh (7) hari sebelum dilakukannya aksi mogok kerja. Pada saat pemberitahuan dilakukan oleh pihak yang akan melakukan aksi mogok kerja, pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo memberikan tanda terima akan pemberitahuan tersebut dan langsung menanggapi dengan menemui pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan dimana pegawai dinas tenaga kerja tersebut juga mempertemukannya dengan pihak pengusaha.

Pertemuan yang digagas oleh pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo tersebut menjadikan suatu perundingan Tripartit. Dimana pegawai tersebut menjadi fasilitator dalam perundingan. Pada dasarnya perundingan yang digagas oleh pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo tersebut mempunyai tujuan supaya terjadi satu pandangan yang sama antara dua (2) pihak sehingga menumbulkan kesepakatan bersama dan dapat menghindarkan aksi mogok kerja yang akan dilakukan oleh pihak serikat pekerja/ serikat buruh. Apabila menimbulkan kesepakatan bersama, maka pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dan pegawai tersebut menjadi saksi.

Kemungkinan yang paling tidak diinginkan oleh pegawai dinas tenaga kerja tersebut ialah tidak terjadinya kesepakatan antara para pihak yang berselisih. Sehingga pihak pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh tetap melakukan aksi mogok kerja. Dalam keadaan tersebut, pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo tetap berusaha untuk melakukan pemantauan dan tidak jarang pula tetap melakukan perundingan dengan pihak yang berselisih. Ketika terjadinya aksi mogok kerja, pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo mendatangi tempat dilakukannya aksi mogok kerja. Kedatangan pegawai tersebut bertujuan untuk melakukan perundingan, dimana ia tetap sebagai fasilitator. Perundingan tersebut hampir sama dengan

perundingan sebelum dilakukannya aksi mogok kerja. Apabila menimbulkan kesepakatan bersama, maka pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dan pegawai tersebut menjadi saksi. Sedangkan apabila perundingan tersebut tidak menimbulkan kesepakatan maka, pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo membuat anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Para pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut secara tertulis selambat-lambatnya sepuluh (10) hari kepada pegawai dinas tenaga kerja tersebut.

Ketika para pihak menyatakan menyetujui anjuran yang dibuat pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo, maka pegawai tersebut selambat-lambatnya tiga (3) hari sejak anjurannya disetujui oleh para pihak harus membuat perjanjian bersama dan perjanjian bersama tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dicatat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Akan menjadi sangat berbeda ketika salah satu atau para pihak menolak anjuran tertulis yang dibuat oleh pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo, maka pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pihak yang bersangkutan.

Keadaan diatas merupakan pelaksanaan dari pasal 13 dan pasal 14 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang isinya ialah

Pasal 13

1. *Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.*

2. *Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:*
 - a. *mediator mengeluarkan anjuran tertulis;*
 - b. *anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;*
 - c. *para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;*
 - d. *pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;*
 - e. *dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.*
3. *Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut:*
 - a. *Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;*
 - b. *apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.*
 - c. *dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat*

mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 14 Undang-undang No. 2 Tahun 2004

- 1. Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.*
- 2. Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.*

Memang tidak mudah untuk melaksanakan hal-hal yang sudah diatur dalam aturan perundang-undangan. Wewenang yang diberikan oleh aturan perundang-undangan tersebut kepada pemerintah melalui dinas tenaga kerja merupakan suatu dasar hukum yang sah ketika pegawai dinas tenaga kerja melakukan tugasnya.

Sudah diuraikan sebelumnya bahwa aksi mogok kerja yang terjadi pada tahun 2007 di kabupaten Sidoarjo, semuanya merupakan aksi mogok kerja yang tidak sah. Meskipun aksi mogok kerja tersebut tidak sah, pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo selaku instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tidak diam saja. Mereka tetap melakukan sesuatu yang berdasarkan pada aturan perundang-undangan. Sehingga meskipun aksi mogok kerja tersebut dikualifikasikan dalam aksi mogok kerja yang tidak sah, para pihak khususnya pengusaha tetap mau melakukan perundingan. Dalam konteks asas hukum, pihak yang akan melakukan aksi mogok kerja tersebut tidak mentaati atau melakukan sesuatu sesuai dengan asas hukum konstitutif. Pembentukan norma/ kaedah hukum

yang tidak sesuai dengan asas hukum konstitutif akan menghasilkan norma-norma yang secara materiil bukan merupakan kaedah hukum¹⁶. Pertimbangan pihak dinas tenaga kerja Kabupaten Sidoarjo ikut terjun dalam menangani perselisihan hubungan industrial tersebut didasarkan pada hati nurani. Kepentingan ekonomi yang membuat pihak pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh melakukan aksi mogok kerja untuk menuntut hak normatifnya. Melihat keadaan tersebut, pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo tetap mau menindaklanjuti pemberitahuan aksi mogok kerja tersebut meskipun aksi tersebut merupakan aksi mogok kerja yang tidak sah.

Pada dasarnya sudah ada tindakan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo untuk menghindari terjadinya aksi mogok kerja. Tindakan yang bersifat preventif ini sudah dilakukan berkali-kali oleh pihak dinas tenaga kerja, tetapi karena di luar keinginan dan kemampuan yang membuat tetap saja ada aksi mogok kerja. Tindakan yang bersifat preventif tersebut antara lain:

1. Melakukan panduan awal untuk membuat Peraturan Perusahaan dan/ atau Perjanjian Kerja Bersama;
2. Melakukan Sosialisasi terhadap serikat pekerja/ serikat buruh mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

Pihak dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo melakukan panduan awal untuk membuat peraturan perusahaan dan/ atau perjanjian kerja bersama bertujuan supaya terjadi persamaan pendapat mengenai hukum ketenagakerjaan antara pihak pekerja/ buruh yang diwakili oleh serikat pekerja/ serikat buruh dengan pihak pengusaha. Peraturan perusahaan dan/ atau perjanjian kerja bersama tersebut menjadi dasar akan terjadinya hubungan industrial. Sehingga tidak sedikit aksi mogok kerja yang terjadi

¹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Cet. IV, 2003, hlm. 31.

selalu menyangkut dengan peraturan perusahaan dan/ atau perjanjian kerja bersama. Maka melihat potensi akan terjadinya keadaan yang seperti itu, pihak dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo melakukan panduan awal untuk membuat peraturan perusahaan dan/ atau perjanjian kerja bersama.

Sosialisasi terhadap serikat pekerja/ serikat buruh mengenai Hukum Ketenagakerjaan juga dilakukan oleh pihak dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo. Sosialisasi ini mengenai banyak hal, mulai dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau biasa disingkat dengan PKWT, prosedur mogok kerja, hingga mengenai jenis-jenis perselisihan hubungan industrial. Hal ini dilakukan karena seringkali terjadinya aksi mogok kerja disebabkan karena hal-hal yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan, bahkan untuk melakukan mogok kerja, seringkali tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan. Memang sosialisasi ini dilakukan apabila ada anggaran, konsekuensinya apabila tidak ada anggaran maka tidak ada sosialisasi. Sehingga dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo dalam melakukan sosialisasi kepada serikat pekerja/ serikat buruh mengenai Hukum Ketenagakerjaan tidak bersifat periodik atau berkala.

Keadaan-keadaan yang terkait dengan aksi mogok kerja tidak membuat pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo selaku instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan merasa kesal dan lelah. Bahkan merasa senang bisa membantu para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya. Bertitik tolak pada wewenang dan tugas yang telah diberikan oleh aturan perundang-undangan yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan, pegawai dinas tenaga kerja tersebut berusaha selalu untuk melakukan dengan penuh tanggungjawab.

Pada dasarnya dibutuhkan tidak hanya pihak dinas tenaga kerja saja untuk meminimalkan aksi mogok kerja. Berbagai pihak harus ikut berperan serta dalam meminimalkan aksi mogok kerja. Hal ini dilakukan supaya ada terjadi kestabilan dalam dunia ketenagakerjaan. Ketika dunia ketenagakerjaan stabil, maka investor-investor akan mau melakukan usaha di Indonesia. Sehingga secara tidak langsung, keadaan tersebut akan menambah peluang lapangan kerja bagi pekerja/ buruh. Akan sangat berbeda ketika dunia ketenagakerjaan berada dalam kondisi tidak stabil. Keadaan tidak stabil ini akan mengakibatkan investor akan berpikir ulang untuk melakukan usaha di Indonesia dan juga bisa-bisa investor yang sudah ada di Indonesia akan menarik usahanya. Sehingga akan mengakibatkan banyaknya pengangguran atau pekerja/ buruh yang sudah mendapatkan pekerjaan akan mendapatkan pemutusan hubungan kerja.



Bab V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari berbagai penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka bisa diambil kesimpulan bahwa :

1. a. Mogok kerja yang terjadi di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2007 merupakan mogok kerja yang tidak sah karena :
 - i. mengenai batas waktu;
 - ii. pemberitahuan mengenai aksi mogok kerja tersebut hanya ditujukan kepada pengusaha saja;
 - iii. aksi yang dianggap mogok kerja tersebut ternyata merupakan aksi unjuk rasa;
 - iv. tidak adanya perundingan secara bipartit terlebih dahulu.

Hal ini tidak sesuai dengan pasal 3 Keputusan Menakertrans No. 232/MEN/ 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

- b. Meski aksi mogok kerja tersebut merupakan aksi mogok kerja yang tidak sah, perundingan tetap terjadi antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha dimana perundingan ini difasilitasi oleh pegawai dinas tenaga kerja kabupaten sidoarjo. Perundingan ini dapat tetap terjadi karena adanya keterlibatan dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo dan kepatuhan para pihak yang berselisih terhadap pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo sehingga menghasilkan perjanjian bersama yang isinya pemenuhan hak normatif yang diperjuangkan serikat pekerja/ serikat

buruh yaitu keikutsertaan jamsostek, kenaikan gaji berkala oleh pengusaha.

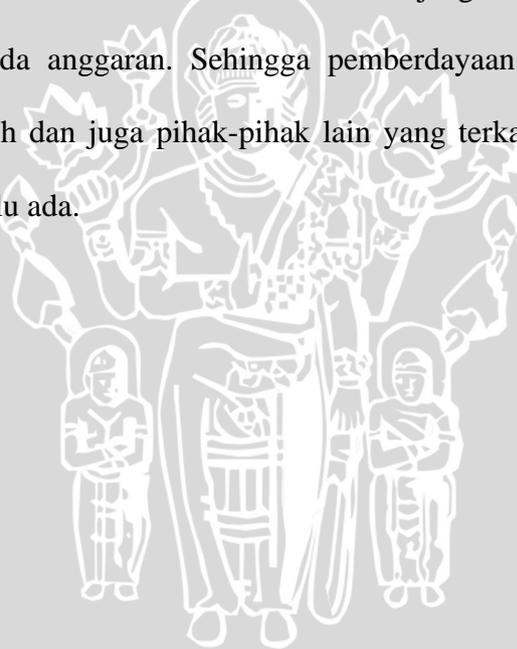
2. a. Dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo bersikap pro aktif meskipun aksi mogok kerja pada tahun 2007 termasuk aksi mogok kerja yang tidak sah. Langkah dinas tenaga kerja kabupaten sidoarjo terhadap aksi mogok kerja yang tidak sah ialah :

- i. Memberikan tanda terima atas pemberitahuan akan terjadinya aksi mogok kerja;
 - ii. Mendatangi tempat aksi mogok kerja;
 - iii. Mempertemukan para pihak dan melakukan perundingan;
 - iv. Terjadi kesepakatan, dan membuat perjanjian bersama.
 - v. Mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- b. Kinerja pegawai dinas tenaga kerja tidak maksimal, dimana hal ini terbukti adanya aksi mogok kerja yang tidak sah. Sehingga sosialisasi mengenai hukum ketenagakerjaan terhadap pengurus serikat pekerja/ serikat buruh kurang sering dilakukan.

B. Saran

Dari berbagai penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka para pihak, yaitu :

1. Serikat pekerja/ serikat buruh tidak hanya mempersiapkan secara teknis saja dalam melakukan aksi mogok kerja, tetapi juga memperhatikan prosedur sesuai dengan aturan perundang-undangan. Sehingga aksi mogok kerja yang akan dilakukan mendapat jaminan kepastian hukum dan tidak dikualifikasikan dalam aksi mogok kerja yang tidak sah.
2. Dinas tenaga kerja kabupaten Sidoarjo dalam melakukan sosialisasi kepada serikat pekerja/ serikat buruh harus secara kontinu jangan hanya melakukan sosialisasi apabila ada anggaran. Sehingga pemberdayaan terhadap serikat pekerja/ serikat buruh dan juga pihak-pihak lain yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan selalu ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Racmad Budiono, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Cet. III, 1999.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Achmad Ali, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Jakarta, PT. Yarsif Watampone, Cet. I, 1998.
- Agus Sudono, *Perburuahan dari Masa ke Masa*, Jakarta, PT. Pustaka Cidesindo, 1996.
- Dinamika HAM Vol I, No. 01, *Pelaksanaan Hak Asasi Manusia dan Asas Negara*, Mei – Oktober 1997, PT. Gramedia Pustaka Utama, Surabaya.
- Djumialdji. FX, *Perjanjian Kerja edisi Revisi*, Yogyakarta, Bumi Aksara, 2005.
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Jakarta, Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), 2000.
- Hardono Adi, *Kepemimpinan Religius Transformatif*, Yogyakarta, Satunama, 2007.
- Jehani Libertus & Adisu Editus, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, VisiMedia, 2006.
- Kansil C.S.T., *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustakan, Cet. VIII., 1989.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi Revisi*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, Cet. IV, 2003.
- Mahfud MD Moh., *Politik Hukum di Indonesia*, Jakarta, Pustaka LP 3 ES Indonesia, Cetakan I, 1998.

Tabloid PILAR, Vol. 07 Tahun IV, *Basis Susilo*, Juni – Juli 2007, Institut Solidaritas

Buruh Surabaya, Surabaya

Safa'at Rachmad, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Buruh Perempuan*, 1998.

Semaoen, *Penuntun Kaum Buruh*, Yogyakarta, Jendela, 2000.

Sidi Gazhalba, *Sitematika Filsafat* Buku II, Jakarta, Bulan Bintang, 1981.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, CV. Rajawali, 1988

Sudikno Merokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty Yogyakarta, Cet. II, 1999.

Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta : Bina Aksara, 1988.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Amandemen ke IV.

Undang-undang No. 18 Tahun 1956 tentang pengesahan Konvenan Internasional Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi

Undang-undang No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum

Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menakertrans No. 232/ MEN/ 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja

Yang Tidak Sah

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial

Undang-undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on

Economic Social and Cultural Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-hak

Ekonomi, Sosial, dan Budaya)

Undang-undang No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on

Civil and Political Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan

Politik)

Internet

www.kompas.co.id

www.UNRISD.com

www.ILO.com



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 21 TAHUN 2000
TENTANG
SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka; mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab;
- c. bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan Undang-undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27, dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana telah diubah dengan Perubahan Pertama Tahun 1999;
2. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1050);
3. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886);

Dengan Persetujuan
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;
2. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan;
3. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan;
4. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh;
5. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh;
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
7. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;
8. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain;
9. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, dan

- serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan;
10. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

BAB II ASAS, SIFAT, DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pasal 3

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Pasal 4

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

BAB III PEMBENTUKAN

Pasal 5

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Pasal 6

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 7

- (1) Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 8

Perjenjangan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangganya.

Pasal 9

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun.

Pasal 10

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Pasal 11

- (1) Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (2) Anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat :
 - a. nama dan lambang;
 - b. dasar negara, asas, dan tujuan;

- c. tanggal pendirian;
- d. tempat kedudukan;
- e. keanggotaan dan kepengurusan;
- f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
- g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

BAB IV KEANGGOTAAN

Pasal 12

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

Pasal 13

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya.

Pasal 14

- (1) Seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.
- (2) Dalam hal seorang pekerja/buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/serikat buruh yang dipilihnya.

Pasal 15

Pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 16

- (1) Setiap serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Setiap federasi serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 17

- (1) Pekerja/buruh dapat berhenti sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pernyataan tertulis.
- (2) Pekerja/buruh dapat diberhentikan dari serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.
- (3) Pekerja/buruh, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh yang berhenti atau diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) tetap bertanggung jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap serikat pekerja/serikat buruh.

BAB V PEMBERITAHUAN DAN PENCATATAN

Pasal 18

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan dilampiri:
 - a. daftar nama anggota pembentuk;
 - b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
 - c. susunan dan nama pengurus. "

Pasal 19

Nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang akan diberitahukan tidak boleh sama dengan nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat terlebih dahulu.

Pasal 20

- (1) Instansi pemerintah, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19, selambat- lambatnnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (2) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) dapat menanggukhan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dalam hal serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat

pekerja/serikat buruh belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19.

- (3) Penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan alasan-alasannya diberitahukan secara tertulis kepada serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.

Pasal 21

Dalam hal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/Serikat buruh memberitahukan kepada instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga tersebut.

Pasal 22

- (1) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), harus mencatat serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19 dalam buku pencatatan dan memeliharanya dengan baik.
- (2) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus dapat dilihat setiap saat dan terbuka untuk umum.

Pasal 23

Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya.

Pasal 24

Ketentuan mengenai tata cara pencatatan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.

BAB VI HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 25

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
 - a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
 - c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- (2) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 26

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat berafiliasi dan/atau bekerja sama dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

BAB VII PERLINDUNGAN HAK BERORGANISASI

Pasal 28

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;

- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 29

- (1) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai:
 - a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
 - b. tata cara pemberian kesempatan;
 - c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

BAB VIII KEUANGAN DAN HARTA KEKAYAAN

Pasal 30

Keuangan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bersumber dari :

- a. iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga;
- b. hasil usaha yang sah; dan
- c. bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.

Pasal 31

- (1) Dalam hal bantuan pihak lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf c, berasal dari luar negeri, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota.

Pasal 32

Keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya.

Pasal 33

Pemindahan atau pengalihan keuangan dan harta kekayaan kepada pihak lain serta investasi dana dan usaha lain yang sah hanya dapat dilakukan menurut anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 34

- (1) Pengurus bertanggung jawab dalam penggunaan dan pengelolaan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pengurus wajib membuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

BAB IX PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Pasal 35

Setiap perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 36

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 tidak mencapai kesepakatan, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IX PEMBUBARAN

Pasal 37

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bubar dalam hal :

- a. dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- b. perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusya hubungan kerja bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. dinyatakan dengan putusan Pengadilan.

Pasal 38

- (1) Pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf c dapat membubarkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam hal :
 - a. serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945;
 - b. pengurus dan/atau anggota atas nama serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (2) Dalam hal putusan yang diatuhkan kepada para pelaku tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, lama hukumannya tidak sama, maka sebagai dasar gugatan pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh digunakan putusan yang memenuhi syarat.
- (3) Gugatan pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diajukan oleh instansi pemelintah kepada pengadilan tempat serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan berkedudukan.

Pasal 39

- (1) Bubarnya serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak melepaskan para pengurus dari tanggung jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain.
- (2) Pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibubarkan, tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh lain selama 3 (tiga) tahun sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

BAB XI PENGAWASAN DAN PENYIDIKAN

Pasal 40

Untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Pasal 41

Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan instansi pemerintah yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melakukan penyidikan tindak pidana.

BAB XII SANKSI

Pasal 42

- (1) Pelanggaran terhadap Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 (2), Pasal 7 (2), Pasal 21 atau Pasal 31 dapat dikenakan sanksi administratif pencabutan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang dicabut nomor bukti pencatatannya kehilangan haknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a, b, dan c sampai dengan waktu serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah memenuhi ketentuan Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 21 atau Pasal 31.

Pasal 43

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah),
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

BAB XIII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 44

- (1) Pegawai negeri sipil mempunyai hak dan kebebasan untuk berserikat,
- (2) Hak dan kebebasan berserikat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pelaksanaannya diatur dengan undang-undang tersendiri.

BAB XIV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 45

- (1) Pada saat diundangkannya undang-undang ini serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja /serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan untuk diberi nomor bukti pencatatan yang baru sesuai dengan ketentuan undang-undang ini selambat-lambatnya 1 (satu) tahun terhitung sejak mulai berlakunya undang-undang ini.
- (2) Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak undang-undang ini mulai berlaku, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang tidak menyesuaikan diri dengan ketentuan undang-undang ini dianggap tidak mempunyai nomor bukti pencatatan.

Pasal 46

Pemberitahuan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dari konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah diajukan, tetapi pemberitahuan tersebut belum selesai diproses saat undang-undang ini mulai berlaku, harus diproses menurut ketentuan undang-undang ini.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 47

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

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 4 Agustus 2000
PRESIDEN REPUBUK INDONESIA,

ttd.

ABDURRAHMAN WAHID

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 4 Agustus 2000
SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DJOHAN EFFENDI

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2000 NOMOR 131



PENJELASAN .
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 21 TAHUN 2000
TENTANG
SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

I. UMUM

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tsb, kepada setiap pekerja buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tsb, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tsb dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) No.87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No.98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan nama yang berbeda seperti antara lain perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh, sebagaimana diatur dalam ketentuan undang-undang ini.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Meskipun serikat pekerja/serikat buruh bebas menentukan asas organisasinya, serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh menggunakan asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 karena Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 3

Yang dimaksud dengan:

Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;

Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin;

Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;

Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;

Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

Pasal 4

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan lembaga Kerjasama di bidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartit seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian Pengupahan. Pada lembaga-lembaga tersebut di atas dibahas keaktifan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan/perburuhan.

Huruf c/d Huruf f

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan beberapa serikat pekerja/serikat buruh baik berdasarkan sektor usaha, antar sektor usaha sejenis atau tidak, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Yang dimaksud dengan penjenjangan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan wilayah pemerintahan yaitu tingkat kabupaten/kota, propinsi, dan nasional.

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Yang dimaksud dengan sektor usaha dalam pasal ini termasuk usaha jasa.

Contoh serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk berdasarkan sektor usaha, yaitu serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tekstil bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tekstil lainnya, atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan jasa perhotelan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan jasa perhotelan lainnya.

Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk berdasarkan jenis pekerjaan misalnya serikat pekerja/serikat buruh tukang las atau serikat pekerja/serikat buruh pengemudi. Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh bentuk lain adalah suatu serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk tidak berdasarkan satu sektor usaha tertentu atau jenis pekerjaan tertentu. Misalnya pekerja/buruh di perusahaan roti, pekerja/buruh di perusahaan batik, dan pekerja/buruh di perusahaan sepatu atau pekerja/buruh pembantu rumah tangga, para pekerja/buruh yang bersangkutan bergabung membentuk satu serikat pekerja/serikatburuh.

Pasal 11

Serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga federasi serikat pekerja/serikat buruh, demikian juga federasi yang menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 12

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi kaum pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh membatasi dirinya hanya untuk kelompok2 pekerja/buruh tertentu saja.

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Dalam pernyataan tertulis yang dibuatnya, pekerja/buruh dapat menyatakan bahwa yang bersangkutan sama sekali tidak memilih di antara serikat pekerja/serikat buruh yang ada.

Pasal 15

Jabatan tertentu yang dimaksud dalam pasal ini, misalnya manajer sumber daya manusia, manajer keuangan, atau manajer personaria sebagaimana yang disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Ayat (1) dan (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Tanggung jawab dalam ayat ini meliputi seluruh kewajiban yang belum diselesaikan oleh pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan termasuk kewajiban terhadap pihak ketiga.

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Huruf a s/d c

Cukup jelas

Huruf d

Yang dimaksud dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh adalah mendirikan koperasi, yayasan, atau bentuk usaha lain.

Huruf e

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Yang dimaksud dengan pemberian kesempatan dalam pasal ini, adalah membebaskan pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh dalam beberapa waktu tertentu dari tugas pokoknya sebagai pekerja/buruh, sehingga dapat melaksanakan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Huruf a dan b

Cukup jelas

Huruf c

Walaupun pihak-pihak lain di luar pekerja/buruh tidak dapat membubarkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat; pekerja/serikat buruh hal ini tidak dapat berlaku secara mutlak karena kepentingan negara harus tetap dilindungi. Oleh sebab itu, undang-undang ini memberi kewenangan kepada pengadilan untuk membubarkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dengan syarat2 tertentu.

Pasal 38

Ayat (1)

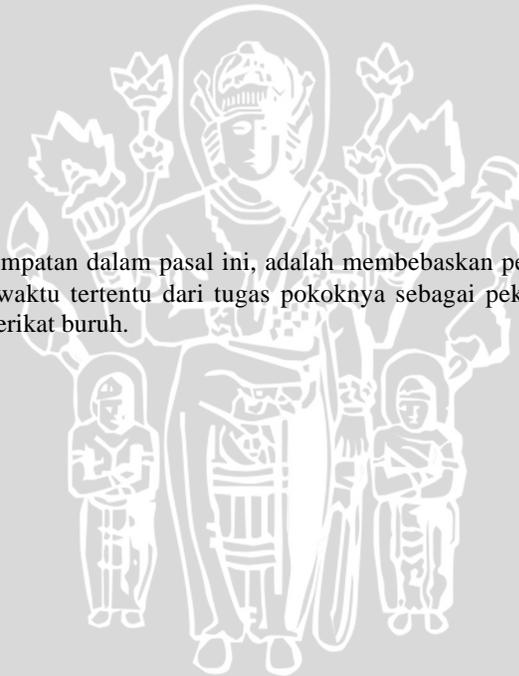
Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan kejahatan terhadap keamanan negara adalah kejahatan sebagaimana dimaksud pada Buku II Bab I Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Undang-Undang No. 27 Tahun 1999 tentang Perubahan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang Berkaitan dengan Kejahatan Terhadap Keamanan Negara.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Ayat (2)

Yang dimaksud dengan lama hukuman yang tidak sama dalam ayat ini misalnya terdapat 5 pelaku tindak pidana yang masing-masing dijatuhi penjara 2 tahun, 3 tahun, 4 tahun, 5 tahun, dan 6 tahun, maka yang memenuhi syarat adalah putusan yang 5 dan 6 tahun.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 39

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan tidak melepaskan para pengurus dari tanggung jawabnya misalnya membayar dan menagih hutang piutang dan tanggung jawab administratif misalnya menyelesaikan pembukuan atau dokumen organisasi.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 40

Yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan dalam pasal ini adalah Undang-Undang No.3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No.23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.

Pasal 41

Yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan dalam pasal ini adalah Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

Pasal 42

Ayat (1)

Pencabutan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak berarti serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tersebut bubar tetapi kehilangan haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a, b, dan c. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberitahukan pencabutan nomor bukti pencatatan kepada mitra kerja serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Ayat (2)

Setelah serikat pekerja/serikat buruh memenuhi ketentuan Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 21, dan Pasal 31 maka nomor bukti pencatatan yang diberlakukan adalah nomor bukti pencatatan yang lama.

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3989



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat :

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

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

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan,

- membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
 19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
 20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
 21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
 23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
 24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
 25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
 27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
 28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
 29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
 30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
 31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
 32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
 33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

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

Pasal 3

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

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

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

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

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

Pasal 6

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

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

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

Pasal 8

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

BAB V

PELATIHAN KERJA

Pasal 9

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

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

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

Pasal 13

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

Pasal 14

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

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

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

Pasal 16

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

- (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

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

Pasal 19

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

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.

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

Pasal 23

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

Pasal 24

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

Pasal 25

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

Pasal 26

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

Pasal 27

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

Pasal 28

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

Pasal 29

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

Pasal 30

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

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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

Pasal 32

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

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Pasal 34

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

Pasal 35

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

Pasal 36

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

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

Pasal 37

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

Pasal 38

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

BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

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

Pasal 40

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

Pasal 41

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

BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pasal 43

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

Pasal 44

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

Pasal 45

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

Pasal 46

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

Pasal 47

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

Pasal 48

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

Pasal 49

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

BAB IX
HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

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

Pasal 51

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

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

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

Pasal 54

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

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

Pasal 55

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

Pasal 56

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

Pasal 57

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

Pasal 58

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

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

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

Pasal 61

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

Pasal 62

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

Pasal 63

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

Pasal 64

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

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (2) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (6) 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.
- (7) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (8) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

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

BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Penyandang Cacat

Pasal 67

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

Paragraf 2 Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

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

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat :
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan

- c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

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

Pasal 73

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

Pasal 74

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

Pasal 75

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

Paragraf 3 Perempuan

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

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

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (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 dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

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

Pasal 81

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

Pasal 82

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

Pasal 83

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

Pasal 84

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

Pasal 85

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

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

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

Pasal 87

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

Bagian Kedua

Pengupahan.

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;

- b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

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

Pasal 90

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

Pasal 91

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

Pasal 92

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

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- 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 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 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

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

Pasal 95

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

Pasal 96

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

Pasal 97

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

Pasal 98

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

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

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

Pasal 100

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

Pasal 101

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

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 102

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

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

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

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

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

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 105

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

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 106

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

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

Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 107

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektorial Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan seri-kat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam Peraturan Perusahaan

Pasal 108

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

Pasal 109

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

Pasal 110

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

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

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

Pasal 112

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.
- (3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.
- (4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

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

Pasal 114

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

Pasal 115

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

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

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

Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Pasal 117

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

Pasal 118

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

Pasal 119

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

Pasal 120

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

Pasal 121

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

Pasal 122

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

Pasal 123

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

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

Pasal 124

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

Pasal 125

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

Pasal 126

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

Pasal 127

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

Pasal 128

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

Pasal 129

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

Pasal 130

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

Pasal 131

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

Pasal 132

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

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

Pasal 134

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

Pasal 135

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

Hubungan Industrial

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

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

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 137

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

Pasal 138

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

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis 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 :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

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

Pasal 143

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 144

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

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

Pasal 145

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

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

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

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

Pasal 147

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

Pasal 148

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

Pasal 149

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

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

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

Pasal 151

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

Pasal 152

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

Pasal 153

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

- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

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

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

Pasal 155

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

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. 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.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

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

Pasal 158

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan 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 membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima keputusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

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

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

Pasal 161

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak me-wakili 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 pene-tapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

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

Pasal 164

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

Pasal 165

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

Pasal 166

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

Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ti-dak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 168

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

Pasal 169

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

Pasal 170

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

Pasal 171

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

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas)

bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

BAB XIII PEMBINAAN

Pasal 173

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

Pasal 174

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

Pasal 175

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

BAB XIV PENGAWASAN

Pasal 176

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

Pasal 177

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

Pasal 178

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

Pasal 179

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

Pasal 180

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

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

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

BAB XV PENYIDIKAN

Pasal 182

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

BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama Ketentuan Pidana

Pasal 183

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

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143,

dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

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

Pasal 186

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

Pasal 187

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

Pasal 188

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

Pasal 189

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

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 190

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

h. pencabutan ijin.

- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

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

BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang undang ini, maka :

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

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

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

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39



PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 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.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Peraturan perundang-undangan tersebut adalah :

- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1887 No. 8);
- Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
- Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
- Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
- Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
- Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);

- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan
- Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan Undang-undang yang baru. Ketentuan-ketentuan yang masih relevan dari peraturan perundang-undangan yang lama ditampung dalam Undang-undang ini. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkannya peraturan baru sebagai pengganti.

Undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu :

- Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
- Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
- Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan
- Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut.

Undang-undang ini antara lain memuat :

- Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
- Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.

- Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
- Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pasal 3

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Pasal 4

Huruf a

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Huruf b

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Pasal 5

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 7

Ayat (1)

Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Huruf b

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat (1)

Informasi ketenagakerjaan dikumpulkan dan diolah sesuai dengan maksud disusunnya perencanaan tenaga kerja nasional, perencanaan tenaga kerja daerah provinsi atau kabupaten/kota.

Ayat (2)

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan. Pengertian swasta mencakup perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/ kota.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 9

Yang dimaksud dengan peningkatan kesejahteraan dalam pasal ini adalah kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja melalui pelatihan kerja.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Penetapan standar kompetensi kerja dilakukan oleh Menteri dengan mengikutsertakan sektor terkait.

Ayat (3)

Jenjang pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (1)

Pengguna tenaga kerja terampil adalah pengusaha, oleh karena itu pengusaha bertanggung jawab mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi pekerjanya.

Ayat (2)

Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha karena perusahaan yang akan memperoleh manfaat hasil kompetensi pekerja/buruh.

Ayat (3)

Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Pasal 13

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pelatihan kerja swasta juga termasuk pelatihan kerja perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Pendaftaran kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah dimaksudkan untuk mendapatkan informasi sehingga hasil pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan dapat berdayaguna dan berhasilguna secara optimal.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Ayat (1)

Sistem pelatihan kerja nasional adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai unsur pelatihan kerja yang antara lain meliputi peserta, biaya, sarana, dan prasarana, tenaga kepelatihan, program dan metode, serta lulusan. Dengan adanya sistem pelatihan kerja nasional, semua unsur dan sumber daya pelatihan kerja nasional yang tersebar di instansi pemerintah, swasta, dan perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transpor, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.

Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemagang sebagai pekerja/buruh bila memenuhi persyaratan.

Kewajiban peserta pemagangan antara lain menaati perjanjian pemagangan, mengikuti tata tertib program pemagangan, dan mengikuti tata tertib perusahaan.

Adapun kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Jangka waktu pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan.

Ayat (3)

Dengan status sebagai pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 23

Sertifikasi dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang dibentuk dan/atau diakreditasi oleh pemerintah bila programnya bersifat umum, atau dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan bila programnya bersifat khusus.

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan kepentingan perusahaan dalam ayat ini adalah agar terjamin tersedianya tenaga terampil dan ahli pada tingkat kompetensi tertentu seperti juru las spesialis dalam air.

Yang dimaksud dengan kepentingan masyarakat misalnya untuk membuka kesempatan bagi masyarakat memanfaatkan industri yang bersifat spesifik seperti teknologi budidaya tanaman dengan kultur jaringan.

Yang dimaksud dengan kepentingan negara misalnya untuk menghemat devisa negara, maka perusahaan diharuskan melaksanakan program pemagangan seperti keahlian membuat alat-alat pertanian modern.

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini

diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah.

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Sebelum undang-undang mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diundangkan maka segala peraturan perundangan yang mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri tetap berlaku.

Pasal 35

Ayat (1)

Yang dimaksud pemberi kerja adalah pemberi kerja di dalam negeri.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Ayat (1)

Huruf a

Penetapan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Huruf b

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Karena upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.

Pasal 42

Ayat (1)

Perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 43

Ayat (1)

Rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA).

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan badan internasional dalam ayat ini adalah badan-badan internasional yang tidak mencari keuntungan seperti lembaga yang bernaung di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) antara lain ILO, WHO, atau UNICEF.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 44

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja warga negara asing antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 45

Ayat (1)

Huruf a

Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

Huruf b

Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih di luar negeri.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Ayat (1)

Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Ayat (1)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Ayat (2)

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan perjanjian kerja laut.

Pasal 52

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 53

Cukup jelas

Pasal 54

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Cukup jelas

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Cukup jelas

Pasal 59

Ayat (1)

Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Pasal 60

Ayat (1)

Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 61

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Yang dimaksud hak-hak yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 62

Cukup jelas

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Cukup jelas

Pasal 65

Cukup jelas

Pasal 66

Ayat (1)

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/ buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 67

Ayat (1)

Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 68

Cukup jelas

Pasal 69

Cukup jelas

Pasal 70
Cukup jelas

Pasal 71
Ayat (1)
Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 72
Cukup jelas

Pasal 73

Cukup jelas

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75

Ayat (1)

Penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait.

Anak yang bekerja di luar hubungan kerja misalnya anak penyemir sepatu atau anak penjual koran.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 76

Ayat (1)

Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ayat ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat ini dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 77

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 78

Ayat (1)

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak

yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 79

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Selama menjalankan istirahat panjang, pekerja/buruh diberi uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun kedelapan sebesar $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji dan bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 80

Yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Pasal 81

Cukup jelas

Pasal 82

Ayat (1)

Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 83

Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 84

Cukup jelas

Pasal 85

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 86

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 87

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 88

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 89

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam ayat ini ialah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup layak tersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Pasal 90

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 91

Cukup jelas

Pasal 92

Ayat (1)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2)

Peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 93

Ayat (1)

Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud pekerja/buruh sakit ialah sakit menurut keterangan dokter.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban terhadap negara adalah melaksanakan kewajiban negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila :

a. negara tidak melakukan pembayaran; atau

b. negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Huruf e

Yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf i

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 94

Yang dimaksud dengan tunjangan tetap dalam pasal ini adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Pasal 95

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

Pasal 96

Cukup jelas

Pasal 97

Cukup jelas

Pasal 98

Cukup jelas

Pasal 99

Cukup jelas

Pasal 100

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 101

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan usaha-usaha produktif di perusahaan adalah kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar upah.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 102

Cukup jelas

Pasal 103

Cukup jelas

Pasal 104

Ayat (1)

Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 105

Cukup jelas

Pasal 106

Ayat (1)

Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 107

Cukup jelas

Pasal 108

Cukup jelas

Pasal 109

Cukup jelas

Pasal 110

Cukup jelas

Pasal 111

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 112

Cukup jelas

Pasal 113

Cukup jelas

Pasal 114

Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh.

Pasal 115

Cukup jelas

Pasal 116

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Ayat (3)

Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 117

Penyelesaian melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 118

Cukup jelas

Pasal 119

Cukup jelas

Pasal 120

Cukup jelas

Pasal 121

Cukup jelas

Pasal 122

Cukup jelas

Pasal 123

Cukup jelas

Pasal 124

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 125

Cukup jelas

Pasal 126

Cukup jelas

Pasal 127

Cukup jelas

Pasal 128

Cukup jelas

Pasal 129

Cukup jelas

Pasal 130

Cukup jelas

Pasal 131

Cukup jelas

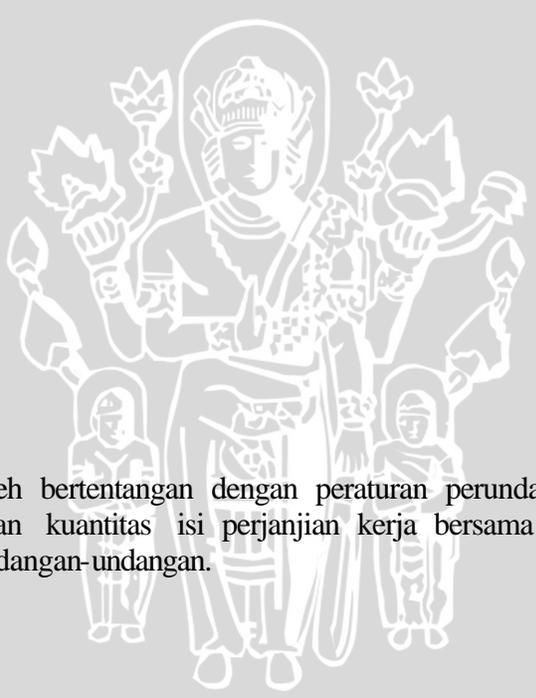
Pasal 132

Cukup jelas

Pasal 133

Cukup jelas

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Pasal 134
Cukup jelas
Pasal 135
Cukup jelas
Pasal 136
Cukup jelas
Pasal 137

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Pasal 138
Cukup jelas
Pasal 139

- Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.
- Yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Pasal 140
Ayat (1)
Cukup jelas
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas
Huruf b

Tempat mogok kerja adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja.

Huruf c
Cukup jelas
Huruf d
Cukup jelas
Ayat (3)
Cukup jelas
Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 141
Cukup jelas
Pasal 142
Cukup jelas
Pasal 143

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara :

- a. menjatuhkan hukuman;
- b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau
- c. melakukan mutasi yang merugikan.

Ayat (2)
Cukup jelas
Pasal 144
Cukup jelas
Pasal 145

Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

Pasal 146

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Dalam hal penutupan perusahaan (*lock out*) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 147

Cukup jelas

Pasal 148

Cukup jelas

Pasal 149

Cukup jelas

Pasal 150

Cukup jelas

Pasal 151

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 152

Cukup jelas

Pasal 153

Cukup jelas

Pasal 154

Cukup jelas

Pasal 155

Cukup jelas

Pasal 156

Cukup jelas

Pasal 157

Cukup jelas

Pasal 158

Cukup jelas

Pasal 159

Cukup jelas

Pasal 160

Ayat (1)

Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah isteri/suami, anak atau orang yang sah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 161

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.

Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 162

Cukup jelas

Pasal 163

Cukup jelas

Pasal 164

Cukup jelas

Pasal 165

Cukup jelas

Pasal 166

Cukup jelas

Pasal 167

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Contoh dari ayat ini adalah :

- Misalnya uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja/buruh adalah Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp 6.000.000,00 (enam juta rupiah) serta dalam pengaturan program pensiun tersebut telah ditetapkan premi yang ditanggung oleh pengusaha 60% (enam puluh perseratus) dan oleh pekerja/buruh 40% (empat puluh perseratus), maka :
- Perhitungan hasil dari premi yang sudah dibayar oleh pengusaha adalah : sebesar $60\% \times \text{Rp } 6.000.000,00 = \text{Rp } 3.600.000,00$
- Besarnya santunan yang preminya dibayar oleh pekerja/ buruh adalah sebesar $40\% \times \text{Rp } 6.000.000,00 = \text{Rp } 2.400.000,00$
- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh Pengusaha sebesar Rp 10.000.000,00 dikurangi Rp 3.600.000,00 = Rp 6.400.000,00
- Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah :
 - Rp 3.600.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha)
 - Rp 6.400.000,00 (berasal dari kekurangan pesangon yang harus di bayar oleh pengusaha)
 - Rp 2.400.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh)

-	+
Jumlah Rp12.400.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah)	

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 168

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasar-kan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 169

Cukup jelas

Pasal 170

Cukup jelas

Pasal 171

Tenggang waktu 1 tahun dianggap merupakan waktu yang cukup layak untuk mengajukan gugatan.

Pasal 172

Cukup jelas

Pasal 173

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pembinaan dalam ayat ini adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang melakukan koordinasi dalam ayat ini adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 174

Cukup jelas

Pasal 175

Cukup jelas

Pasal 176

Yang dimaksudkan dengan independen dalam pasal ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Pasal 177

Cukup jelas

Pasal 178

Cukup jelas

Pasal 179

Cukup jelas

Pasal 180

Cukup jelas

Pasal 181

Cukup jelas

Pasal 182

Cukup jelas

Pasal 183

Cukup jelas

Pasal 184

Cukup jelas

Pasal 185

Cukup jelas

Pasal 186

Cukup jelas

Pasal 187

Cukup jelas

Pasal 188

Cukup jelas

Pasal 189

Cukup jelas

Pasal 190

Cukup jelas

Pasal 191

Yang dimaksud peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan dalam undang-undang ini adalah peraturan pelaksanaan dari berbagai undang-undang di bidang ketenagakerjaan baik yang sudah dicabut maupun yang masih berlaku. Dalam hal peraturan pelaksanaan belum dicabut atau diganti berdasarkan undang-undang ini, agar tidak terjadi kekosongan hukum, maka dalam Pasal ini tetap diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini.

Demikian pula, apabila terjadi suatu peristiwa atau kasus ketenagakerjaan sebelum undang-undang ini berlaku dan masih dalam proses penyelesaian pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka sesuai dengan asas legalitas, terhadap peristiwa atau kasus ketenagakerjaan tersebut diselesaikan berdasarkan peraturan pelaksanaan yang ada sebelum ditetapkannya undang-undang ini.

Pasal 192
Cukup jelas
Pasal 193
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4279





PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 11 TAHUN 2005

TENTANG

PENGESAHAN *INTERNATIONAL COVENANT ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS* (KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG HAK-HAK EKONOMI, SOSIAL DAN BUDAYA)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, dan oleh karena itu, harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun;
 - b. bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian dari masyarakat internasional, menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa serta Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia;
 - c. bahwa Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa, dalam sidangnya tanggal 16 Desember 1966 telah mengesahkan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya);
 - d. bahwa instrumen internasional sebagaimana dimaksud pada huruf c pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sesuai dengan sifat negara Republik Indonesia sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dan yang menjamin persamaan kedudukan semua warga negara di dalam hukum, dan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus memajukan dan melindungi hak asasi manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara;
 - e. bahwa . . .



- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).

- Mengingat :
1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, Pasal 28A, Pasal 28B, Pasal 28C, Pasal 28D, Pasal 28E, Pasal 28G, Pasal 28I, dan Pasal 28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 156; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3882);
 3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
 4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 185; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4012);
 5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 208; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4026);

Dengan . . .

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PENGESAHAN *INTERNATIONAL COVENANT ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS* (KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG HAK-HAK EKONOMI, SOSIAL DAN BUDAYA).

Pasal 1

- (1) Mengesahkan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) dengan *Declaration* (Pernyataan) terhadap Pasal 1.
- (2) Salinan naskah asli *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) dan *Declaration* (Pernyataan) terhadap Pasal 1 dalam bahasa Inggris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini.

Pasal 2

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

- 4 -

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

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2005

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2005

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

HAMID AWALUDIN

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2005 NOMOR 118



PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2005
TENTANG
PENGESAHAN *INTERNATIONAL COVENANT ON ECONOMIC, SOCIAL AND
CULTURAL RIGHTS* (KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG
HAK-HAK EKONOMI, SOSIAL DAN BUDAYA)

I. UMUM

1. Sejarah Perkembangan Lahirnya Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Sipil dan Politik.

Pada tanggal 10 Desember 1948, Majelis Umum (MU) Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memproklamasikan *Universal Declaration of Human Rights* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, untuk selanjutnya disingkat DUHAM), yang memuat pokok-pokok hak asasi manusia dan kebebasan dasar, dan yang dimaksudkan sebagai acuan umum hasil pencapaian untuk semua rakyat dan bangsa bagi terjaminnya pengakuan dan penghormatan hak-hak dan kebebasan dasar secara universal dan efektif, baik di kalangan rakyat negara-negara anggota PBB sendiri maupun di kalangan rakyat di wilayah-wilayah yang berada di bawah yurisdiksi mereka.

Masyarakat internasional menyadari perlunya penjabaran hak-hak dan kebebasan dasar yang dinyatakan oleh DUHAM ke dalam instrumen internasional yang bersifat mengikat secara hukum. Sehubungan dengan hal itu, pada tahun 1948, Majelis Umum PBB meminta Komisi Hak Asasi Manusia (KHAM) PBB yang sebelumnya telah mempersiapkan rancangan DUHAM untuk menyusun rancangan Kovenan tentang HAM beserta rancangan tindakan pelaksanaannya. Komisi tersebut mulai bekerja pada tahun 1949. Pada tahun 1950, MU PBB mengesahkan sebuah resolusi yang menyatakan bahwa pengenyaman kebebasan sipil dan politik serta kebebasan dasar di satu pihak dan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya di lain pihak bersifat saling terkait dan saling tergantung. Setelah melalui perdebatan panjang, dalam sidangnya tahun 1951, MU PBB meminta

kepada . . .

kepada Komisi HAM PBB untuk merancang dua Kovenan tentang hak asasi manusia: (1) Kovenan mengenai hak sipil dan politik; dan (2) Kovenan mengenai hak ekonomi, sosial dan budaya. MU PBB juga menyatakan secara khusus bahwa kedua Kovenan tersebut harus memuat sebanyak mungkin ketentuan yang sama, dan harus memuat pasal yang akan menetapkan bahwa semua rakyat mempunyai hak untuk menentukan nasib sendiri.

Komisi HAM PBB berhasil menyelesaikan dua rancangan Kovenan sesuai dengan keputusan MU PBB pada 1951, masing-masing pada tahun 1953 dan 1954. Setelah membahas kedua rancangan Kovenan tersebut, pada tahun 1954 MU PBB memutuskan untuk memublikasikannya seluas mungkin agar pemerintah negara-negara dapat mempelajarinya secara mendalam dan khalayak dapat menyatakan pandangannya secara bebas. Untuk tujuan tersebut, MU PBB menyarankan agar Komite III PBB membahas rancangan naskah Kovenan itu pasal demi pasal mulai tahun 1955. Meskipun pembahasannya telah dimulai sesuai dengan jadwal, naskah kedua Kovenan itu baru dapat diselesaikan pada tahun 1966. Akhirnya, pada tanggal 16 Desember 1966, dengan resolusi 2200A (XXI), MU PBB mengesahkan Kovenan tentang Hak-hak Sipil dan Politik bersama-sama dengan Protokol Opsional pada Kovenan tentang Hak-hak Sipil dan Politik dan Kovenan tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mulai berlaku pada tanggal 3 Januari 1976.

2. Pertimbangan Indonesia untuk menjadi Pihak pada *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)

Indonesia adalah negara hukum dan sejak kelahirannya pada tahun 1945 menjunjung tinggi HAM. Sikap Indonesia tersebut dapat dilihat dari kenyataan bahwa meskipun dibuat sebelum diproklamasikannya DUHAM, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sudah memuat beberapa ketentuan tentang penghormatan HAM yang sangat penting. Hak-hak tersebut antara lain hak semua bangsa atas kemerdekaan (alinea pertama Pembukaan); hak atas kewarganegaraan (Pasal 26); persamaan kedudukan semua warga negara Indonesia di dalam hukum dan pemerintahan (Pasal 27 ayat (1)); hak warga negara Indonesia atas pekerjaan (Pasal 27 ayat (2)); hak setiap warga negara

Indonesia . . .

Indonesia atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2); hak berserikat dan berkumpul bagi setiap warga negara (Pasal 28); kemerdekaan setiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agama dan kepercayaannya itu (Pasal 29 ayat (2); dan hak setiap warga negara Indonesia atas pendidikan (Pasal 31 ayat (1)).

Sikap Indonesia dalam memajukan dan melindungi HAM terus berlanjut meskipun Indonesia mengalami perubahan susunan negara dari negara kesatuan menjadi negara federal (27 Desember 1949 sampai dengan 15 Agustus 1950). Konstitusi yang berlaku pada waktu itu, yaitu Konstitusi Republik Indonesia Serikat (Konstitusi RIS), memuat sebagian besar pokok-pokok HAM yang tercantum dalam DUHAM dan kewajiban Pemerintah untuk melindunginya (Pasal 7 sampai dengan Pasal 33).

Indonesia yang kembali ke susunan negara kesatuan sejak 15 Agustus 1950 terus melanjutkan komitmen konstitusionalnya untuk menjunjung tinggi HAM. Undang-Undang Dasar Sementara Republik Indonesia (UUDS RI Tahun 1950) yang berlaku sejak 15 Agustus 1950 sampai dengan 5 Juli 1959, sebagaimana Konstitusi RIS, juga memuat sebagian besar pokok-pokok HAM yang tercantum dalam DUHAM dan kewajiban Pemerintah untuk melindunginya (Pasal 7 sampai dengan Pasal 33), dan bahkan sebagian sama bunyinya kata demi kata dengan ketentuan yang bersangkutan yang tercantum dalam Konstitusi RIS. Di samping komitmen nasional, pada masa berlakunya UUDS RI Tahun 1950, Indonesia juga menegaskan komitmen internasionalnya dalam pemajuan dan perlindungan HAM, sebagaimana yang ditunjukkan dengan keputusan Pemerintah untuk tetap memberlakukan beberapa konvensi perburuhan yang dihasilkan oleh *International Labour Organization* (Organisasi Perburuhan Internasional) yang dibuat sebelum Perang Dunia II dan dinyatakan berlaku untuk Hindia Belanda oleh Pemerintah Belanda, menjadi pihak pada beberapa konvensi lain yang dibuat oleh Organisasi Perburuhan Internasional setelah Perang Dunia II, dan mengesahkan sebuah konvensi HAM yang dibuat oleh PBB, yakni *Convention on the Political Rights of Women* 1952 (Konvensi tentang Hak-hak Politik Perempuan 1952), melalui Undang-Undang Nomor 68 Tahun 1958.

Dalam . . .

Dalam sejarah kehidupan bangsa Indonesia, upaya penegakan dan perlindungan HAM telah mengalami pasang surut. Pada suatu masa upaya tersebut berhasil diperjuangkan, tetapi pada masa lain dikalahkan oleh kepentingan kekuasaan.

Akhirnya, disadari bahwa kehidupan berbangsa dan bernegara yang tidak mengindahkan penghormatan, penegakan dan perlindungan HAM akan selalu menimbulkan ketidakadilan bagi masyarakat luas dan tidak memberikan landasan yang sehat bagi pembangunan ekonomi, politik, sosial dan budaya untuk jangka panjang.

Gerakan reformasi yang mencapai puncaknya pada tahun 1998 telah membangkitkan semangat bangsa Indonesia untuk melakukan koreksi terhadap sistem dan praktik-praktik masa lalu, terutama untuk menegakkan kembali pemajuan dan perlindungan HAM.

Selanjutnya Indonesia mencanangkan Rencana Aksi Nasional (RAN) HAM melalui Keputusan Presiden Nomor 129 Tahun 1998 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia 1998-2003 yang kemudian dilanjutkan dengan RAN HAM kedua melalui Keputusan Presiden Nomor 40 Tahun 2004 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia 2004-2009 dan ratifikasi atau pengesahan *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*, 1984 (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia, 1984) pada 28 September 1998 (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 164; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3783). Selain itu melalui Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1999, Indonesia juga telah meratifikasi *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* (Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial).

Pada tanggal 13 November 1998, Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) mengambil keputusan yang sangat penting artinya bagi pemajuan, penghormatan dan penegakan HAM, yaitu dengan mengesahkan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, yang lampirannya memuat "*Pandangan dan Sikap Bangsa Indonesia terhadap Hak Asasi Manusia*" (Lampiran angka I) dan "*Piagam Hak Asasi Manusia*" (Lampiran angka II).

Konsideran . . .

Konsideran Ketetapan MPR Nomor XVII/MPR/1998 tersebut menyatakan, antara lain, *"bahwa Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan pengakuan, penghormatan, dan kehendak bagi pelaksanaan hak asasi manusia dalam menyelenggarakan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara"* (huruf b) dan *"bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat dunia patut menghormati hak asasi manusia yang termaktub dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa serta instrumen internasional lainnya mengenai hak asasi manusia"* (huruf c). Selanjutnya, Ketetapan MPR tersebut menyatakan bahwa Bangsa Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa mempunyai tanggung jawab untuk menghormati Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) dan berbagai instrumen internasional lainnya mengenai hak asasi manusia" (Lampiran IB angka 2). Sebagaimana diketahui bahwa DUHAM 1948, Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, Protokol Opsional pada Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik serta Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya adalah instrumen-instrumen internasional utama mengenai HAM dan yang lazim disebut sebagai *"International Bill of Human Rights"* (Prasasti Internasional tentang Hak Asasi Manusia), yang merupakan instrumen-instrumen internasional inti mengenai HAM.

Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia telah mengesahkan perubahan Undang-Undang Dasar 1945. Perubahan pertama disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 1999; perubahan kedua disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2000; perubahan ketiga disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001; dan perubahan keempat disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2002. Perubahan kedua Undang-Undang Dasar 1945 menyempurnakan komitmen Indonesia terhadap upaya pemajuan dan perlindungan HAM dengan mengintegrasikan ketentuan-kelentuan penting dari instrumen-instrumen internasional mengenai HAM, sebagaimana tercantum dalam BAB XA tentang Hak Asasi Manusia. Perubahan tersebut dipertahankan sampai dengan perubahan keempat Undang-Undang Dasar 1945, yang kemudian disebut dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara

serta . . .

serta komitmen bangsa Indonesia sebagai bagian dari masyarakat internasional untuk memajukan dan melindungi HAM, Indonesia perlu mengesahkan instrumen-instrumen internasional utama mengenai HAM, khususnya *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) serta *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik).

3. Pokok-pokok Isi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

Kovenan ini mengukuhkan dan menjabarkan pokok-pokok HAM di bidang ekonomi, sosial dan budaya dari DUHAM dalam ketentuan-ketentuan yang mengikat secara hukum. Kovenan terdiri dari pembukaan dan pasal-pasal yang mencakup 31 pasal.

Pembukaan Kovenan ini mengingatkan negara-negara akan kewajibannya menurut Piagam PBB untuk memajukan dan melindungi HAM, mengingatkan individu akan tanggung jawabnya untuk bekerja keras bagi pemajuan dan penataan HAM yang diatur dalam Kovenan ini dalam kaitannya dengan individu lain dan masyarakatnya, dan mengakui bahwa, sesuai dengan DUHAM, cita-cita umat manusia untuk menikmati kebebasan sipil dan politik serta kebebasan dari rasa takut dan kekurangan hanya dapat tercapai apabila telah tercipta kondisi bagi setiap orang untuk dapat menikmati hak-hak ekonomi, sosial dan budaya serta hak-hak sipil dan politiknya.

Pasal 1 menyatakan bahwa semua rakyat mempunyai hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan menyerukan kepada semua negara, termasuk negara-negara yang bertanggung jawab atas pemerintahan Wilayah yang Tidak Berpemerintahan Sendiri dan Wilayah Perwalian, untuk memajukan perwujudan hak tersebut. Pasal ini mempunyai arti yang sangat penting pada waktu disahkannya Kovenan ini pada tahun 1966 karena ketika itu masih banyak wilayah jajahan.

Pasal 2 menetapkan kewajiban Negara Pihak untuk mengambil langkah-langkah bagi tercapainya secara bertahap perwujudan hak-hak yang diakui dalam Kovenan ini dan memastikan pelaksanaan hak-hak tersebut tanpa pembedaan apa pun. Negara-negara berkembang, dengan

memperhatikan . . .

memperhatikan HAM dan perekonomian nasionalnya, dapat menentukan sampai seberapa jauh negara-negara tersebut akan menjamin hak-hak ekonomi yang diakui dalam Kovenan ini bagi warga negara asing. Untuk ketentuan ini, diperlukan pengaturan ekonomi nasional.

Pasal 3 menegaskan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan.

Pasal 4 menetapkan bahwa negara pihak hanya boleh mengenakan pembatasan atas hak-hak melalui penetapan dalam hukum, sejauh hal itu sesuai dengan sifat hak-hak tersebut dan semata-mata untuk maksud memajukan kesejahteraan umum dalam masyarakat demokratis.

Pasal 5 menyatakan bahwa tidak ada satu ketentuan pun dalam Kovenan ini yang dapat ditafsirkan sebagai memberi hak kepada negara, kelompok, atau seseorang untuk melibatkan diri dalam kegiatan atau melakukan tindakan yang bertujuan menghancurkan hak atau kebebasan mana pun yang diakui dalam Kovenan ini atau membatasinya lebih daripada yang ditetapkan dalam Kovenan ini. Pasal ini juga melarang dilakukannya pembatasan atau penyimpangan HAM mendasar yang diakui atau yang berlaku di negara pihak berdasarkan hukum, konvensi, peraturan atau kebiasaan, dengan dalih bahwa Kovenan ini tidak mengakui hak tersebut atau mengakuinya tetapi secara lebih sempit.

Pasal 6 sampai dengan pasal 15 mengakui hak asasi setiap orang di bidang ekonomi, sosial, dan budaya, yakni hak atas pekerjaan (Pasal 6), hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan (Pasal 7), hak untuk membentuk dan ikut serikat buruh (Pasal 8), hak atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial (Pasal 9), hak atas perlindungan dan bantuan yang seluas mungkin bagi keluarga, ibu, anak, dan orang muda (Pasal 10), hak atas standar kehidupan yang memadai (Pasal 11), hak untuk menikmati standar kesehatan fisik dan mental yang tertinggi yang dapat dicapai (Pasal 12), hak atas pendidikan (Pasal 13 dan 14), dan hak untuk ikut serta dalam kehidupan budaya (Pasal 15).

Selanjutnya Pasal 16 sampai dengan Pasal 25 mengatur hal-hal mengenai pelaksanaan Kovenan ini, yakni kewajiban negara pihak untuk menyampaikan laporan kepada Sekretaris Jenderal PBB mengenai tindakan yang telah diambil dan kemajuan yang telah dicapai dalam penataan hak-hak yang diakui dalam Kovenan ini (Pasal 16 dan Pasal 17), penanganan laporan tersebut oleh ECOSOC (Pasal 18 sampai dengan Pasal 22), kesepakatan tentang lingkup aksi internasional guna mencapai

hak-hak . . .

hak-hak yang diakui dalam Kovenan (Pasal 23), penegasan bahwa tidak ada satu ketentuan pun dalam Kovenan yang dapat ditafsirkan sebagai mengurangi ketentuan Piagam PBB dan konstitusi badan-badan khusus yang berkenaan dengan masalah-masalah yang diatur dalam Kovenan ini (Pasal 24), dan penegasan bahwa tidak ada satu ketentuan pun dalam Kovenan ini yang boleh ditafsirkan sebagai mengurangi hak yang melekat pada semua rakyat untuk menikmati secara penuh dan secara bebas kekayaan dan sumber daya alam mereka (Pasal 25).

Kovenan diakhiri dengan ketentuan penutup yang mengatur pokok-pokok yang bersifat prosedural (Pasal 26 sampai dengan Pasal 31), dan yang mencakup pengaturan penandatanganan, pengesahan, aksesi, dan penyimpanan Kovenan ini, serta tugas Sekretaris Jenderal PBB sebagai penyimpan (*depository*) (Pasal 26 dan Pasal 30), mulai berlakunya Kovenan ini (Pasal 27), lingkup wilayah berlakunya Kovenan ini di negara pihak yang berbentuk federal (Pasal 28), prosedur perubahan (Pasal 29), dan bahasa yang digunakan dalam naskah otentik Kovenan ini (Pasal 31).

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Ayat (1)

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) dan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik) merupakan dua instrumen yang saling tergantung dan saling terkait. Sebagaimana dinyatakan oleh MU PBB pada tahun 1977 (resolusi 32/130 Tanggal 16 Desember 1977), semua hak asasi dan kebebasan dasar manusia tidak dapat dibagi-bagi dan saling tergantung (*interdependent*). Pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan kedua kelompok hak asasi ini harus mendapatkan perhatian yang sama. Pelaksanaan, pemajuan, dan perlindungan semua hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya tidak mungkin dicapai tanpa adanya pengenyaman hak-hak sipil dan politik.

Ayat (2) . . .

(Ayat 2)

Apabila terjadi perbedaan penafsiran terhadap terjemahannya dalam bahasa Indonesia, naskah yang berlaku adalah naskah asli dalam bahasa Inggris Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya serta *Declaration* (Pernyataan) terhadap Pasal 1 Kovenan ini.

Pasal 2

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4557







PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 12 TAHUN 2005

TENTANG

PENGESAHAN *INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND POLITICAL RIGHTS*

(KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG HAK-HAK SIPIL DAN POLITIK)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, dan oleh karena itu, harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun;
 - b. bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian dari masyarakat internasional, menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa serta Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia;
 - c. bahwa Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa, dalam sidangnya tanggal 16 Desember 1966 telah mengesahkan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik);
 - d. bahwa instrumen internasional sebagaimana dimaksud pada huruf c pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sesuai dengan sifat negara Republik Indonesia sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia yang menjamin persamaan kedudukan semua warga negara di dalam hukum, dan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus-menerus memajukan dan melindungi hak asasi manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara;
 - e. bahwa . . .



e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik).

- Mengingat :
1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, Pasal 28A, Pasal 28B, Pasal 28D, Pasal 28E, Pasal 28G, Pasal 28I, dan Pasal 28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 156; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3882);
 3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
 4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 185; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4012);
 5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 208; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4026);

Dengan . . .

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PENGESAHAN *INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND POLITICAL RIGHTS* (KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG HAK-HAK SIPIL DAN POLITIK).

Pasal 1

- (1) Mengesahkan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik) dengan *Declaration* (Pernyataan) terhadap Pasal 1.
- (2) Salinan naskah asli *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik) dan *Declaration* (Pernyataan) terhadap Pasal 1 dalam bahasa Inggris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini.

Pasal 2

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

- 4 -

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

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2005

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2005

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

HAMID AWALUDIN

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2005 NOMOR 119



PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 12 TAHUN 2005

TENTANG PENGESAHAN *INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND
POLITICAL RIGHTS* (KOVENAN INTERNASIONAL TENTANG
HAK-HAK SIPIL DAN POLITIK)

I. UMUM

1. Sejarah Perkembangan Lahirnya Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik

Pada tanggal 10 Desember 1948, Majelis Umum (MU) Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) memproklamasikan *Universal Declaration of Human Rights* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, untuk selanjutnya disingkat DUHAM), yang memuat pokok-pokok hak asasi manusia dan kebebasan dasar, dan yang dimaksudkan sebagai acuan umum hasil pencapaian untuk semua rakyat dan bangsa bagi terjaminnya pengakuan dan penghormatan hak-hak dan kebebasan dasar secara universal dan efektif, baik di kalangan rakyat negara-negara anggota PBB sendiri maupun di kalangan rakyat di wilayah-wilayah yang berada di bawah yurisdiksi mereka.

Masyarakat internasional menyadari perlunya penjabaran hak-hak dan kebebasan dasar yang dinyatakan oleh DUHAM ke dalam instrumen internasional yang bersifat mengikat secara hukum. Sehubungan dengan hal itu, pada tahun 1948, Majelis Umum PBB meminta Komisi Hak Asasi Manusia (KHAM) PBB yang sebelumnya telah mempersiapkan rancangan DUHAM untuk menyusun rancangan Kovenan tentang HAM beserta rancangan tindakan pelaksanaannya. Komisi tersebut mulai bekerja pada tahun 1949. Pada tahun 1950, MU PBB mengesahkan sebuah resolusi yang menyatakan bahwa pengenyaman kebebasan sipil dan politik serta kebebasan dasar di satu pihak dan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya di lain pihak bersifat saling terkait dan saling tergantung. Setelah melalui perdebatan panjang, dalam sidangnya tahun 1951, MU PBB meminta

kepada . . .

kepada Komisi HAM PBB untuk merancang dua Kovenan tentang hak asasi manusia: (1) Kovenan mengenai hak sipil dan politik; dan (2) Kovenan mengenai hak ekonomi, sosial dan budaya. MU PBB juga menyatakan secara khusus bahwa kedua Kovenan tersebut harus memuat sebanyak mungkin ketentuan yang sama, dan harus memuat Pasal yang akan menetapkan bahwa semua rakyat mempunyai hak untuk menentukan nasib sendiri.

Komisi HAM PBB berhasil menyelesaikan dua rancangan Kovenan sesuai dengan keputusan MU PBB pada 1951, masing-masing pada tahun 1953 dan 1954. Setelah membahas kedua rancangan Kovenan tersebut, pada tahun 1954 MU PBB memutuskan untuk memublikasikannya seluas mungkin agar pemerintah negara-negara dapat mempelajarinya secara mendalam dan khalayak dapat menyatakan pandangannya secara bebas. Untuk tujuan tersebut, MU PBB menyarankan agar Komite III PBB membahas rancangan naskah Kovenan itu Pasal demi Pasal mulai tahun 1955. Meskipun pembahasannya telah dimulai sesuai dengan jadwal, naskah kedua Kovenan itu baru dapat diselesaikan pada tahun 1966. Akhirnya, pada tanggal 16 Desember 1966, dengan resolusi 2200A (XXI), MU PBB mengesahkan Kovenan tentang Hak-hak Sipil dan Politik bersama-sama dengan Protokol Opsional pada Kovenan tentang Hak-hak Sipil dan Politik dan Kovenan tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik beserta Protokol Opsional pada Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik mulai berfaku pada tanggal 23 Maret 1976.

2. Pertimbangan Indonesia untuk menjadi Pihak pada *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik)

Indonesia adalah negara hukum dan sejak kelahirannya pada tahun 1945 menjunjung tinggi HAM. Sikap Indonesia tersebut dapat dilihat dari kenyataan bahwa meskipun dibuat sebelum diproklamasikannya DUHAM, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sudah memuat beberapa ketentuan tentang penghormatan HAM yang sangat penting. Hak-hak tersebut antara lain hak semua bangsa atas kemerdekaan (alinea pertama Pembukaan); hak atas kewarganegaraan (Pasal 26); persamaan kedudukan semua warga negara Indonesia di dalam hukum dan pemerintahan (Pasal 27 ayat (1)); hak warga negara Indonesia

atas . . .

atas pekerjaan (Pasal 27 ayat (2)); hak setiap warga negara Indonesia atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2)); hak berserikat dan berkumpul bagi setiap warga negara (Pasal 28); kemerdekaan setiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agama dan kepercayaannya itu (Pasal 29 ayat (2)); dan hak setiap warga negara Indonesia atas pendidikan (Pasal 31 ayat (1)).

Sikap Indonesia dalam memajukan dan melindungi HAM terus berlanjut meskipun Indonesia mengalami perubahan susunan negara dari negara kesatuan menjadi negara federal (27 Desember 1949 sampai dengan 15 Agustus 1950). Konstitusi yang berlaku pada waktu itu, yaitu Konstitusi Republik Indonesia Serikat (Konstitusi RIS), memuat sebagian besar pokok-pokok HAM yang tercantum dalam DUHAM dan kewajiban Pemerintah untuk melindunginya (Pasal 7 sampai dengan Pasal 33).

Indonesia yang kembali ke susunan negara kesatuan sejak 15 Agustus 1950 terus melanjutkan komitmen konstitusionalnya untuk menjunjung tinggi HAM. Undang-Undang Dasar Sementara Republik Indonesia (UUDS RI Tahun 1950) yang berlaku sejak 15 Agustus 1950 sampai dengan 5 Juli 1959, sebagaimana Konstitusi RIS, juga memuat sebagian besar pokok-pokok HAM yang tercantum dalam DUHAM dan kewajiban Pemerintah untuk melindunginya (Pasal 7 sampai dengan Pasal 33), dan bahkan sebagian sama bunyinya kata demi kata dengan ketentuan yang bersangkutan yang tercantum dalam Konstitusi RIS. Di samping komitmen nasional, pada masa berlakunya UUDS RI Tahun 1950, Indonesia juga menegaskan komitmen internasionalnya dalam pemajuan dan perlindungan HAM, sebagaimana yang ditunjukkan dengan keputusan Pemerintah untuk tetap memberlakukan beberapa konvensi perburuhan yang dihasilkan oleh *International Labour Organization* (Organisasi Perburuhan Internasional) yang dibuat sebelum Perang Dunia II dan dinyatakan berlaku untuk Hindia Belanda oleh Pemerintah Belanda, menjadi pihak pada beberapa konvensi lain yang dibuat oleh Organisasi Perburuhan Internasional setelah Perang Dunia II, dan mengesahkan sebuah konvensi HAM yang dibuat oleh PBB, yakni *Convention on the Political Rights of Women* 1952 (Konvensi tentang Hak-hak Politik Perempuan 1952), melalui Undang-Undang Nomor 68 Tahun 1958.

Dalam . . .

Dalam sejarah kehidupan bangsa Indonesia, upaya pemajuan dan perlindungan HAM telah mengalami pasang surut. Pada suatu masa upaya tersebut berhasil diperjuangkan, tetapi pada masa lain dikalahkan oleh kepentingan kekuasaan. Akhirnya, disadari bahwa kehidupan berbangsa dan bernegara yang tidak mengindahkan pemajuan dan, perlindungan HAM akan selalu menimbulkan ketidakadilan bagi masyarakat luas dan tidak memberikan landasan yang sehat bagi pembangunan ekonomi, politik, sosial dan budaya untuk jangka panjang.

Gerakan reformasi yang mencapai puncaknya pada tahun 1998 telah membangkitkan semangat bangsa Indonesia untuk melakukan koreksi terhadap sistem dan praktik-praktik masa lalu, terutama untuk menegakkan kembali pemajuan dan perlindungan HAM.

Selanjutnya Indonesia mencanangkan Rencana Aksi Nasional (RAN) HAM melalui Keputusan Presiden Nomor 129 Tahun 1998 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia 1998-2003 yang kemudian dilanjutkan dengan RAN HAM kedua melalui Keputusan Presiden Nomor 40 Tahun 2004 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia 2004-2009 dan ratifikasi atau pengesahan *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*, 1984 (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia, 1984) pada 28 September 1998 (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 164; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3783). Selain itu melalui Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1999, Indonesia juga telah meratifikasi *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* (Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial).

Pada tanggal 13 November 1998, Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) mengambil keputusan yang sangat penting artinya bagi pemajuan dan perlindungan HAM, yaitu dengan mengesahkan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, yang lampirannya memuat "*Pandangan dan Sikap Bangsa Indonesia terhadap Hak Asasi Manusia*" (Lampiran angka I) dan "*Piagam Hak Asasi Manusia*" (Lampiran angka II).

Konsideran . . .

Konsideran Ketetapan MPR Nomor XVII/MPR/1998 tersebut menyatakan, antara lain, *"bahwa Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan pengakuan, penghormatan, dan kehendak bagi pelaksanaan hak asasi manusia dalam menyelenggarakan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara"* (huruf b) dan *"bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat dunia patut menghormati hak asasi manusia yang termaktub dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa serta instrumen internasional lainnya mengenai hak asasi manusia"* (huruf c). Selanjutnya, Ketetapan MPR tersebut menyatakan bahwa Bangsa Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa mempunyai tanggung jawab untuk menghormati Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) dan berbagai instrumen internasional lainnya mengenai hak asasi manusia" (Lampiran IB angka 2). Sebagaimana diketahui bahwa DUHAM 1948, Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik, Protokol Opsional pada Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik serta Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya adalah instrumen-instrumen internasional utama mengenai HAM dan yang lazim disebut sebagai *"International Bill of Human Rights"* (Prasasti Internasional tentang Hak Asasi Manusia), yang merupakan instrumen-instrumen internasional inti mengenai HAM.

Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia telah mengesahkan perubahan Undang-Undang Dasar 1945. Perubahan pertama disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 1999; perubahan kedua disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2000; perubahan ketiga disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001; dan perubahan keempat disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2002. Perubahan kedua Undang-Undang Dasar 1945 menyempurnakan komitmen Indonesia terhadap upaya pemajuan dan perlindungan HAM dengan mengintegrasikan ketentuan-ketentuan penting dari instrumen-instrumen internasional mengenai HAM, sebagaimana tercantum dalam BAB XA tentang Hak Asasi Manusia. Perubahan tersebut dipertahankan sampai dengan perubahan keempat Undang-Undang Dasar 1945, yang kemudian disebut dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sesuai . . .

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara serta komitmen bangsa Indonesia sebagai bagian dari masyarakat internasional untuk memajukan dan melindungi HAM, Indonesia perlu mengesahkan instrumen-instrumen internasional utama mengenai HAM, khususnya *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) serta *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik).

3. Pokok-pokok Isi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik.

Kovenan ini mengukuhkan pokok-pokok HAM di bidang sipil dan politik yang tercantum dalam DUHAM sehingga menjadi ketentuan-ketentuan yang mengikat secara hukum dan penjabarannya mencakup pokok-pokok lain yang terkait. Kovenan tersebut terdiri dari pembukaan dan Pasal-Pasal yang mencakup 6 bab dan 53 Pasal.

Pembukaan kedua Kovenan tersebut mengingatkan negara-negara akan kewajibannya, menurut Piagam PBB, untuk memajukan dan melindungi HAM, mengingatkan individu akan tanggung jawabnya untuk bekerja keras bagi pemajuan dan penataan HAM yang diatur dalam Kovenan ini dalam kaitannya dengan individu lain dan masyarakatnya, dan mengakui bahwa, sesuai dengan DUHAM, cita-cita umat manusia untuk menikmati kebebasan sipil dan politik serta kebebasan dari rasa takut dan kemiskinan hanya dapat tercapai apabila telah tercipta kondisi bagi setiap orang untuk dapat menikmati hak-hak sipil dan politiknya maupun hak-hak ekonomi, sosial dan budayanya.

Pasal 1 menyatakan bahwa semua rakyat mempunyai hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan menyerukan kepada semua negara, termasuk negara-negara yang bertanggung jawab atas pemerintahan Wilayah yang Tidak Berpemerintahan Sendiri dan Wilayah Perwalian, untuk memajukan perwujudan hak tersebut. Pasal ini mempunyai arti yang sangat penting pada waktu disahkannya Kovenan ini pada tahun 1966 karena ketika itu masih banyak wilayah jajahan.

Pasal 2 menetapkan kewajiban setiap Negara Pihak untuk menghormati hak-hak yang diakui dalam Kovenan ini. Pasal ini juga memastikan bahwa pelaksanaannya bagi semua individu yang berada di wilayahnya dan yang berada di bawah yurisdiksinya tanpa ada pembedaan apapun.

Pasal 3 . . .

Pasal 3 menegaskan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan.

Pasal 4 menetapkan bahwa dalam keadaan darurat umum yang mengancam kehidupan bangsa dan keadaan itu diumumkan secara resmi, negara pihak dapat mengambil tindakan yang menyimpang dari kewajibannya menurut Kovenan ini sejauh hal itu mutlak diperlukan oleh kebutuhan situasi darurat tersebut, dengan ketentuan bahwa tindakan itu tidak mengakibatkan diskriminasi yang semata-mata didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin bahasa, agama, atau asal usul sosial.

Pasal 5 menyatakan bahwa tidak ada satu ketentuan pun dalam Kovenan ini yang dapat ditafsirkan sebagai memberi hak kepada negara, kelompok, atau seseorang untuk melibatkan diri dalam kegiatan atau melakukan tindakan yang bertujuan menghancurkan hak atau kebebasan mana pun yang diakui dalam Kovenan ini atau membatasinya lebih daripada yang ditetapkan dalam Kovenan ini. Pasal ini juga melarang dilakukannya pembatasan atau penyimpangan HAM mendasar yang diakui atau yang berlaku di negara pihak berdasarkan hukum, konvensi, peraturan, atau kebiasaan, dengan dalih bahwa Kovenan ini tidak mengakui hak tersebut atau mengakuinya tetapi secara lebih sempit.

Pasal 6 sampai dengan Pasal 27 menetapkan bahwa setiap manusia mempunyai hak hidup, bahwa hak ini dilindungi oleh hukum, dan bahwa tidak seorang pun dapat dirampas hak hidupnya secara sewenang-wenang (Pasal 6); bahwa tidak seorang pun boleh dikenai siksaan, perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat (Pasal 7); bahwa tidak seorang pun boleh diperbudak, bahwa perbudakan dan perdagangan budak dilarang, dan bahwa tidak seorang pun boleh diperhamba, atau diharuskan melakukan kerja paksa atau kerja wajib (Pasal 8); bahwa tidak seorang pun boleh ditangkap atau ditahan secara sewenang-wenang (Pasal 10); dan bahwa tidak seorang pun boleh dipenjarakan hanya atas dasar ketidakmampuannya memenuhi kewajiban kontraktualnya (Pasal 11).

Selanjutnya Kovenan menetapkan kebebasan setiap orang yang berada secara sah di wilayah suatu negara untuk berpindah tempat dan memilih tempat tinggalnya di wilayah itu, untuk meninggalkan negara manapun termasuk negara sendiri, dan bahwa tidak seorang pun dapat secara sewenang-wenang dirampas haknya untuk memasuki negaranya sendiri (Pasal 12); pengaturan yang diberlakukan bagi pengusiran orang asing

yang . . .

yang secara sah tinggal di negara pihak (Pasal 13); persamaan semua orang di depan pengadilan dan badan peradilan, hak atas pemeriksaan yang adil dan terbuka oleh badan peradilan yang kompeten, bebas dan tidak berpihak, hak atas praduga tak bersalah bagi setiap orang yang dituduh melakukan tindak pidana, dan hak setiap orang yang dijatuhi hukuman atas peninjauan kembali keputusan atau hukumannya oleh badan peradilan yang lebih tinggi (Pasal 14); pelarangan pemberlakuan secara retroaktif peraturan perundang-undangan pidana (Pasal 15); hak setiap orang untuk diakui sebagai pribadi di depan hukum (Pasal 16); dan tidak boleh dicampurnya secara sewenang-wenang atau secara tidak sah privasi, keluarga, rumah atau surat menyurat seseorang (Pasal 17).

Lebih lanjut Kovenan menetapkan hak setiap orang atas kebebasan berpikir, berkeyakinan dan beragama serta perlindungan atas hak-hak tersebut (Pasal 18); hak orang untuk mempunyai pendapat tanpa campur tangan pihak lain dan hak atas kebebasan untuk menyatakan pendapat (Pasal 19); pelarangan atas propaganda perang serta tindakan yang menganjurkan kebencian atas dasar kebangsaan, ras atau agama yang merupakan hasutan untuk melakukan tindak diskriminasi, permusuhan atau kekerasan (Pasal 20); pengakuan hak untuk berkumpul yang bersifat damai (Pasal 21); hak setiap orang atas kebebasan berserikat (Pasal 22); pengakuan atas hak laki-laki dan perempuan usia kawin untuk melangsungkan perkawinan dan membentuk keluarga, prinsip bahwa perkawinan tidak boleh dilakukan tanpa persetujuan bebas dan sepenuhnya dari para pihak yang hendak melangsungkan perkawinan (Pasal 23); hak anak atas perlindungan yang dibutuhkan oleh statusnya sebagai anak dibawah umur, keharusan segera didaftarkan setiap anak setelah lahir dan keharusan mempunyai nama, dan hak anak atas kewarganegaraan (Pasal 24); hak setiap warga negara untuk ikut serta dalam penyelenggaraan urusan publik, untuk memilih dan dipilih, serta mempunyai akses berdasarkan persyaratan umum yang sama pada jabatan publik di negaranya (Pasal 25); persamaan kedudukan semua orang di depan hukum dan hak semua orang atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 26); dan tindakan untuk melindungi golongan etnis, agama, atau bahasa minoritas yang mungkin ada di negara pihak (Pasal 27).

Pasal 27 merupakan akhir bagian substantif Kovenan ini. Untuk mengawasi pelaksanaan hak-hak yang termaktub dalam Kovenan ini, Pasal 28 sampai dengan Pasal 45 menetapkan pembentukan sebuah komite yang

bernama . . .

bernama *Human Rights Committee* (Komite Hak Asasi Manusia) beserta ketentuan mengenai keanggotaan, cara pemilihan, tata tertib pertemuan, kemungkinan bagi negara pihak untuk sewaktu-waktu menyatakan bahwa negara tersebut mengakui kewenangan Komite termaksud untuk menerima dan membahas komunikasi yang menyatakan bahwa suatu negara pihak dapat mengadukan tentang tidak dipenuhinya kewajiban menurut Kovenan oleh negara pihak lain, dan cara kerja Komite dalam menangani permasalahan yang diajukan kepadanya.

Kovenan kemudian menegaskan bahwa tidak ada satu ketentuan pun dalam Kovenan ini yang boleh ditafsirkan sebagai mengurangi ketentuan Piagam PBB dan konstitusi badan khusus dalam hubungan dengan masalah yang diatur dalam Kovenan ini (Pasal 46); dan bahwa tidak satu ketentuan pun dalam Kovenan ini yang boleh ditafsirkan sebagai mengurangi hak melekat semua rakyat untuk menikmati dan menggunakan secara penuh dan secara bebas kekayaan dan sumber daya alamnya (Pasal 47).

Kovenan ini diakhiri dengan Pasal-Pasal penutup yang bersifat prosedural seperti pembukaan penandatanganan, prosedur yang harus ditempuh oleh suatu negara untuk menjadi pihak padanya, mulai berlakunya, lingkup berlakunya yang, meliputi seluruh bagian negara federal tanpa pembatasan dan pengecualian, prosedur perubahannya, tugas Sekretaris Jenderal PBB sebagai lembaga penyimpan (*depositary*) Kovenan, dan bahasa yang dipergunakan dalam naskah otentik (Pasal 48 sampai dengan Pasal 53).

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Ayat(1)

International Covenant on Civil and Political Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik) dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) merupakan dua instrumen yang saling tergantung dan saling terkait. Sebagaimana dinyatakan oleh MU PBB pada tahun 1977 (resolusi 32/130 Tanggal 16 Desember 1977), semua hak asasi dan kebebasan dasar manusia tidak dapat dibagi-bagi dan saling tergantung (*interdependent*). Pemajuan,

perlindungan . . .

perlindungan, dan pemenuhan kedua kelompok hak asasi ini harus mendapatkan perhatian yang sama. Pelaksanaan, pemajuan, dan perlindungan hak-hak sipil dan politik tidak mungkin dicapai tanpa adanya pengenyaman hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya.

(Ayat 2)

Apabila terjadi perbedaan penafsiran terhadap terjemahannya dalam bahasa Indonesia, naskah yang berlaku adalah naskah asli dalam bahasa Inggris Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik serta Pernyataan (*Declaration*) terhadap Pasal 1 Kovenan ini.

Pasal 2

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4558



UNIVERSITAS BRAWIJAYA



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

