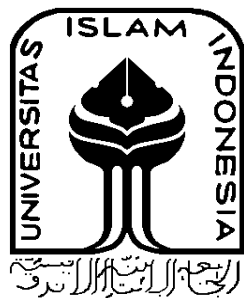


ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

TESIS



OLEH :

Nama Mhs. : R. DARMAWAN, S.H.
No. Pokok Mhs. : 10912604
BKU : HUKUM BISNIS

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2012**

ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

TESIS



OLEH :

Nama Mhs. : R. DARMAWAN, S.H.
No. Pokok Mhs. : 10912604
BKU : HUKUM BISNIS

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2012**



ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Oleh :

Nama Mhs. : **R. Darmawan, S.H.**
No. Pokok Mhs. : **10912604**
BKU : **Hukum Bisnis**

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Akhir/Tesis

Pembimbing

Prof. Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.

Yogyakarta,

Mengetahui
Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia

Dr. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum.



ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Oleh :

Nama Mhs. : **R. Darmawan, S.H.**
No. Pokok Mhs. : **10912604**
BKU : **Hukum Bisnis**

**Telah diujikan dihadapan Tim Penguji dalam Ujian Akhir/Tesis
dan dinyatakan LULUS pada Selasa, 18 Desember 2012
Program Magister (S-2) Ilmu Hukum**

Pembimbing

Prof. Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H. Yogyakarta,

Anggota Penguji

Dr. Siti Anisah, S.H., M.Hum. Yogyakarta,

Anggota Penguji

Nurjihad, S.H., M.H. Yogyakarta,

Mengetahui
Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia

Dr. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Quran Surah Al Baqarah:153)

Tesis ini saya persembahkan dengan tulus dan ikhlas kepada :

Orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan yang terbaik buat anaknya.

Para Guru dan Dosen yang telah mengajar, mendidik dan membimbing penulis.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis dengan Judul:

ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Benar-benar karya dari penulis, kecuali bagian-bagian tertentu yang telah diberikan keterangan pengutipan sebagaimana etika akademis yang berlaku. Jika terbukti bahwa karya ini bukan karya penulis sendiri, maka penulis siap untuk menerima sanksi sebagaimana yang telah ditentukan oleh Program Pascasarjana

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 18 Desember 2012

R. Darmawan, S.H.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulisan tesis dengan judul Iktikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini ditulis sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister ilmu hukum Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr. Ni'matul Huda, S.H.,M.Hum. selaku Ketua Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia beserta staf yang telah banyak memberikan bantuan sejak awal masa perkuliahan sampai dengan tesis ini selesai.
2. Prof. Dr. Ridwan Khairandy, SH.,M.H selaku dosen pembimbing dalam penulisan tesis ini yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingannya, sehingga akhirnya tesis ini selesai.
3. Para dosen Magister Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmunya, sehingga dapat mempertajam analisa dan cara pandang serta memperkaya wawasan penulis yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.
4. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

5. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Tenaga dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
6. Pegawai Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah mendukung penulis menyelesaikan penulisan tesis ini.
7. Isteri dan anak-anakku tercinta yang telah banyak memberikan dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum, dan bagi masyarakat pada umumnya.

Yogyakarta, 18 Desember 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Kerangka Teori	16
E. Metode Penelitian	26
BAB II PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA	
A. Pengertian Perjanjian	32
B. Unsur-Unsur Perjanjian	34
C. Syarat Syahnya Perjanjian	37
D. Asas-Asas Dalam Perjanjian	52
E. Itikad Baik Dalam Perjanjian	56
F. Perjanjian Kerja dan PKB	66
BAB III ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA	
A. Itikad Baik Sebagai Unsur Esensial Dalam PKB	77
1. Itikad Baik Saat Pembuatan PKB	77
2. Itikad Baik Pelaksanaan PKB	83
B. Akibat Hukum Tidak Adanya Itikad Baik Dalam PKB	108
C. Penyelesaian Sengketa Antara Pengusaha dan Pekerja Akibat Tidak Adanya Itikad Baik Dalam PKB	114
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	130
B. Saran	131
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Verifikasi PKB PT. Primagama.
2. Verifikasi PKB PT. BP. Kedaulatan Rakyat.
3. Verifikasi PKB PT. Dystar Colours Indonesia.

DAFTAR GAMBAR

1. Skema Mekanime Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Skema Prosedur Penyelesaian Perselisihan PKB Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Permenakertrans RI Nomor Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Itikad Baik dalam Perjanjian Kerja Bersama yang berguna dalam mewujudkan keadilan, khususnya dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja di perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yg merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja 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. Artinya bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini berisi aturan mengenai syarat-syarat kerja bagi pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman pengaturan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Itikad baik merupakan unsur esensial dalam Perjanjian Kerja Bersama dan bukan hanya merupakan tuntutan yang harus ada pada fase pelaksanaan perjanjian saja, tetapi juga harus ada pada fase pra kontrak atau pada saat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sehingga kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang dituangkan dalam isi Perjanjian Kerja Bersama mengandung itikad baik. Salah satu bentuk kewajiban para pihak dalam bernegosiasi dan menyusun Perjanjian Kerja Bersama haruslah berperilaku dengan itikad baik. Itikad baik pada tahap pembuatan Perjanjian Kerja Bersama merupakan kewajiban, yaitu untuk memberitahu atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan klausula Perjanjian Kerja Bersama.

Itikad baik dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama mengacu kepada itikad baik yang objektif. Standar yang digunakan dalam itikad baik objektif yang mengacu kepada suatu norma yang objektif. Perilaku para pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama harus diuji atas dasar norma-norma objektif yang tidak tertulis yang berkembang di dalam masyarakat. Ketentuan itikad baik menunjuk pada norma-norma tidak tertulis yang sudah menjadi norma hukum sebagai suatu sumber hukum tersendiri. Norma tersebut dikatakan objektif karena tingkah laku tidak didasarkan pada anggapan para pihak sendiri, tetapi tingkah laku tersebut harus sesuai dengan anggapan umum tentang itikad baik.

Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama sebagai salah satu sarana dalam hubungan industrial di perusahaan merupakan hal yang sangat penting, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengaturan selanjutnya tentang Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan.

Tesis ini diharapkan dapat membuka cakrawala pengetahuan bagi pengusaha dan pekerja di perusahaan. Dengan adanya Itikad Baik dalam Perjanjian Kerja Bersama diharapkan klausula dalam Perjanjian Kerja Bersama mengandung kepatutan dan kerasionalan sehingga keadilan dalam hubungan industrial dapat terwujud.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan Industrial merupakan bagian dari pembangunan ketenagakerjaan untuk mewujudkan amanat UUD 1945, terutama mengenai jaminan dan perlindungan hak-hak pekerja sebagai warga negara, hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sedangkan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 menyatakan pula bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Istilah hubungan industrial berasal dari industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (labour relation). Menurut Sentanoe Kertonegoro², istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja.

Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek ekonomi, politik, sosial dan hukum, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja, namun melibatkan

¹ Myra M. Hanartani, *Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia* (Jakarta: Direktorat PHI dan Jamsos Tenaga Kerja, 2008), hlm. 1.

² Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)* (Jakarta: YTKI, 1999), hlm. 14.

pemerintah dan masyarakat. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Yang dimaksud dengan 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 UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003), jadi dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Sementara itu, yang dimaksud hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapat upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah,³ pengertian hubungan kerja ini ditegaskan dalam Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha ini merupakan hubungan hukum. Hubungan hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 44.

antara subjek hukum mengenai objek hukum dan membawa akibat hukum.⁴ Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/ pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Subjek hukum dalam hubungan kerja tersebut mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan, selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.⁵

Pengertian akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum menimbulkan hak dan kewajiban, demikian pula dalam hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha, menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut selanjutnya dituangkan dalam perjanjian kerja.⁶

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi para pihak. Adapun pengertian syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁷

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Kedua (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 38 – 57 .

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*, hlm. 9.

Pengaturan syarat-syarat kerja secara individual antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan dengan membuat Perjanjian Kerja, sedangkan pengaturan syarat-syarat kerja secara kolektif dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan pengusaha dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama.⁸

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yg 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.⁹ Artinya bahwa Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat dengan PKB ini berisi aturan mengenai syarat-syarat kerja bagi pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman pengaturan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Dasar hukum pengaturan tentang PKB ada dalam Pasal 116 s/d 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans RI Nomor Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.¹⁰

⁸ *Ibid.*, hlm. 12.

⁹ FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Ketiga (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 72.

¹⁰ *Ibid.*

Sebagaimana telah diuraikan di atas, pada saat ini PKB secara umum diterapkan pada perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja atau yang telah terbentuk serikat pekerja.

PKB pada dasarnya merupakan suatu sarana dalam rangka mengembangkan partisipasi pekerja dalam ikut serta menempatkan persyaratan kerja dalam perjanjian kerja di tempat mereka bekerja.¹¹ Dengan adanya partisipasi tersebut diharapkan dapat menimbulkan sikap ikut bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan. PKB mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya disadari karena dengan PKB yang dibuat dan ditaati dengan itikad baik dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak.¹²

PKB disusun dan disepakati bersama oleh kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dengan serikat pekerja. Serikat pekerja disini yang dimaksud adalah serikat buruh yang dapat dibentuk oleh minimal 10 orang pekerja dalam suatu perusahaan atau serikat pekerja yang berafiliasi dengan perusahaan dimana mereka bekerja dan telah terdaftar pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan di masing-masing daerah.¹³

Terhadap beberapa jenis kontrak disyaratkan harus dibuat dalam bentuk tertulis, atau bahkan harus dibuat oleh atau dihadapan pejabat tertentu, sehingga

¹¹ Myra M. Hanartani, *Kebijakan Bidang Kesepakatan Kerja Bersama* (Jakarta: Direktorat PHI dan Jamsos Tenaga Kerja, 2005), hlm. 8.

¹² Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, hlm. 45.

¹³ Myra M. Hanartani, *op.cit.*, hlm. 22.

disebut kontrak formal.¹⁴ Demikian halnya dengan PKB disyaratkan dalam bentuk tertulis dan dicatatkan pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

Adapun isi dari PKB mencakup hal-hal sebagai berikut :¹⁵

- a. Nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja.
- b. Nama, tempat kedudukan dan alamat perusahaan.
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota/ Provinsi
- d. Hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja.
- e. Syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
- f. Cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha.
- g. Tata tertib perusahaan.
- h. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB.
- i. Tanda tangan, nama jelas para pihak pembuat PKB.

Nama serikat pekerja, tempat kedudukannya dan alamat serikat pekerja disebutkan dengan jelas dalam PKB. Serikat pekerja harus sudah terdaftar di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pencatatan serikat pekerja ini meliputi : nama dan alamat serikat pekerja, nama anggota pembentuk, susunan dan nama pengurus, tanggal

¹⁴ Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Cetakan Kedua (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 31.

¹⁵ FX. Djumialdji, *op.cit.*, hlm. 74.

pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, nomor bukti pencatatan dan tanggal pencatatan.¹⁶

Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota/ Provinsi sesuai tempat kedudukan dimana perusahaan berada.

Nama Perusahaan, tempat kedudukan dan alamat perusahaan juga harus disebutkan dengan jelas dalam PKB.

Hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja/ pekerja diatur secara jelas dalam PKB dan dimengerti serta dipahami bersama antara pengusaha dengan pekerja.

Syarat-syarat kerja yaitu hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundangan sehingga perlu diatur dalam PKB serta kondisi kerja yang ada di perusahaan harus dijelaskan oleh pengusaha dan pekerja harus mengetahui pekerjaan apa yang akan dikerjakan di perusahaan tersebut serta fasilitas kesejahteraan pekerja yang ada.

Cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha dicantumkan dalam isi PKB sehingga apabila suatu saat terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja maka PKB dapat dijadikan pedoman penyelesaiannya, misalnya penyelesaian perselisihan ditentukan secara bipartit di perusahaan atau melalui mediasi atau konsiliasi atau dengan arbitrase.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 77.

Tata tertib perusahaan yang berisi aturan-aturan yang harus ditaati pekerja dalam bekerja di perusahaan dicantumkan ke dalam isi PKB dan tata tertib perusahaan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku.

PKB dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan ditanda tangani oleh para pihak dengan bermaterai cukup, sehingga mengikat dan mempunyai kekuatan hukum yang kuat.

Jangka waktu berlakunya PKB berdasarkan Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja. Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku akan tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun ke depan.¹⁷

Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸ Berkaitan dengan hal itu karena PKB merupakan perjanjian yang didasarkan pada hubungan perdata maka harus memenuhi syarat sahnya perjanjian.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 82.

¹⁸ *Ibid.*

Sebagaimana diketahui untuk sahnya perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang telah diatur dalam Pasal 1320 K.U.H. Perdata yaitu :¹⁹

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Disamping harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, isi PKB juga harus mengandung azas itikad baik.

Ketentuan tentang itikad baik terdapat dalam ketentuan Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata yang mengatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Walaupun itikad baik menjadi asas penting dalam hukum kontrak dan diterima dalam berbagai sistem hukum, tetapi hingga kini doktrin itikad baik masih merupakan sesuatu yang kontroversial.²⁰ Perdebatan utama yang timbul disini adalah berkaitan dengan definisi itikad baik itu. Dengan perkataan lain, perdebatan ini berkaitan dengan apa sebenarnya yang dimaksud dengan itikad baik itu.²¹ Sehingga timbul pengertian itikad baik yang berbeda baik dalam prespektif waktu, tempat atau orangnya. Selain tidak ada makna tunggal itikad baik, dalam praktek timbul pula permasalahan mengenai tolok ukur dan fungsi itikad baik tersebut. Akibatnya makna dan tolok ukur serta fungsi

¹⁹ Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis* (Jakarta: Alumni, 1994), hlm. 23.

²⁰ Ridwan Khairandy, *Itikat Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Cetakan Kedua (Jakarta: Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, 2004), hlm. 6.

²¹ *Ibid.*

itikad baik lebih banyak disandarkan pada sikap dan pandangan hakim yang ditentukan secara kasus perkasus.²²

Azas itikad baik yang diatur dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata tersebut menghendaki bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, hal ini menimbulkan kesan bahwa azas itikad baik hanya terletak dalam fase realisasi kontrak saja, sedang dalam fase lainnya tidak ada azas itikad baik. Kiranya kesan yang demikian itu perlu diluruskan. Dalam setiap fase kontrak harus ada itikad baik karena ia merupakan sesuatu yang esensi dalam kontrak.²³

Itikad baik pada fase pra kontrak ini dikenal sebagai itikad baik subjektif,²⁴ yang berarti itikad baik mengarah pada makna kejujuran, sedangkan itikad baik pada fase pelaksanaan kontrak dikenal sebagai itikad baik objektif, yang berarti itikad baik dimaknai sebagai kepatutan dan kepatutan atau keadilan.²⁵ Standar itikad baik pelaksanaan kontrak adalah standar objektif. Dengan standar ini, perilaku para pihak dalam melaksanakan kontrak dan penilaian terhadap isi kontrak harus didasarkan pada prinsip kepatutan dan kepatutan.²⁶

Dengan demikian itikad baik bukan hanya merupakan tuntutan yang harus ada pada fase pelaksanaan perjanjian, tetapi juga harus ada pada fase pra

²² *Ibid.*, hlm. 129.

²³ *Ibid.*

²⁴ F.X. Suhardana, *Contract Drafting, Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak* (Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008), hlm. 22.

²⁵ Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak dan Facta Sunt Servanda Versus Itikad Baik: Sikap yang Harus Diambil Pengadilan* (Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Islam Indonesia, 2011), hlm. 41.

²⁶ *Ibid.*

kontrak atau pada saat pembuatan PKB sehingga kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang dituangkan dalam isi PKB mengandung itikad baik. Namun pada kenyataannya karena posisi tawar yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja dimana pengusaha memiliki posisi tawar yang lebih kuat apalagi mengingat keadaan pencari kerja yang ada, jumlah antara pencari kerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak seimbang, banyaknya pengangguran, disamping itu pengusaha memiliki keunggulan ekonomi dibanding pekerja sehingga keadaan ini disalahgunakan oleh pihak yang kuat yaitu pengusaha dalam pembuatan PKB, hal ini merupakan penyalahgunaan keadaan pada fase pra kontrak. Pengertian penyalahgunaan (*misbruik*) yaitu manakala salah satu pihak telah membuat perjanjian walaupun dia mengetahui atau seharusnya mengerti bahwa dia seharusnya tidak melakukannya.²⁷ Penyalahgunaan keadaan terjadi manakala seseorang di dalam suatu perjanjian dipengaruhi oleh suatu hal yang menghalanginya untuk melakukan penilaian (*judgment*) yang bebas dari pihak lainnya, sehingga ia tidak dapat mengambil putusan yang independen. Penekanan tersebut dapat dilakukan karena salah satu pihak memiliki kedudukan khusus (misalnya kedudukan lebih dominan). Pihak yang memiliki kedudukan khusus itu mengambil keuntungan secara tidak pantas dari pihak lainnya yang lebih lemah. Hal tersebut dilakukan tanpa adanya paksaan atau tipuan. Jadi disini terjadi

²⁷ Henry P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda)* (Yogyakarta: Liberty, 2001), hlm. 40.

ketidakseimbangan hubungan dalam proses terjadinya suatu kontrak.²⁸ Penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) inilah yang merupakan itikad tidak baik pengusaha dalam fase pra kontrak pembuatan PKB, karena pengusaha menentukan kehendaknya secara sepihak dalam menentukan isi PKB, isi perjanjian itu sendiri sudah dipersiapkan dalam suatu PKB, sehingga bagi pekerja terkadang hanya ada pilihan menerima atau menolak. Perjanjian yang demikian menghasilkan suatu perjanjian yang tidak patut atau merugikan pihak pekerja.

Menghadapi kenyataan yang demikian, maka asas itikad baik menjadi sangat penting dalam menentukan isi PKB, artinya itikad baik menjadi unsur penting yang harus ada dan menyatu dalam isi perjanjian, agar isi PKB mengandung kepatutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan secara langsung di lapangan maupun melalui media internet, secara umum isi PKB yang ada di perusahaan-perusahaan di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan di Provinsi Banten, sebagian besar isi PKB sudah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun demikian penulis menemukan ada beberapa PKB yang isi perjanjiannya mengandung ketidakpatutan, hal ini terdapat dalam isi PKB yang menyangkut tentang hak dan kewajiban para pihak, yaitu

²⁸ Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 19 – 20.

pada isi PKB yang berkaitan dengan hak pekerja seperti : hak mendapat uang lembur, hak mendapat kenaikan upah dan pengaturan jam kerja karyawan.

Ketidakpatutan ini sebagai contohnya adalah dalam hal pemberian hak uang lembur, disebutkan dalam isi PKB bahwa "Pekerja yang bekerja melebihi 7 (tujuh) jam per hari diberikan uang lembur". Seharusnya isi perjanjian tersebut berbunyi "Pekerja yang bekerja melebihi 7 (tujuh) jam per hari diberikan uang lembur yang besarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku". Pemberian uang lembur untuk pekerja tersebut memang diberikan oleh pengusaha sesuai perjanjian tetapi karena tidak dituliskan perhitungan besarnya uang lembur dalam isi PKB sehingga mengakibatkan isi perjanjian menjadi tidak patut dan merugikan pekerja, karena pengusaha bisa saja memberikan uang lembur tidak sesuai dengan perhitungan dalam peraturan perundangan yang berlaku sebab isi perjanjiannya tidak menyebutkan perhitungan besarnya uang lembur.

Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa itikad baik dalam PKB harus sudah ada sejak fase pra kontrak dimana para pihak melakukan perundingan dan negosiasi. Salah satu bentuk kewajiban para pihak dalam bernegosiasi dan menyusun kontrak harus berperilaku dengan itikad baik. Negosiasi dan penyusunan kontrak tidak boleh dilakukan dengan itikad buruk. Ini menjadi kewajiban umum bagi para pihak dalam hubungan pra kontrak.²⁹ Disini pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi perjanjian dan bukan

²⁹ *Ibid.*, hlm. 250.

perjanjian yang telah dipersiapkan untuk ditanda tangani. Seluruh fakta material harus diberitahukan dan dijelaskan kepada pekerja untuk menghindari akibat kerugian dikemudian hari yang akan diterimanya. Itikad baik pada tahap pra kontrak merupakan kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan.³⁰ Dalam proses negosiasi PKB menggunakan asas kecermatan dalam menyusun perjanjian, yaitu adanya kecermatan pekerja untuk meneliti dan memeriksa fakta-fakta material yang berkaitan dengan PKB apakah isi PKB tersebut mengandung itikad baik atau tidak.

Itikad baik berguna dalam mempertahankan hak-hak perdatanya, karena itikad baik dapat memberikan penyelesaian atas pertikaian pengusaha dan pekerja tidak melalui teknis yuridis. Artinya, itikad baik menjadi sarana atau jembatan antara hak perdata di satu pihak sebagai dogmatis yuridis, di lain pihak hak perdata sebagai sarana keadilan untuk penyelesaian sengketa dalam masyarakat.³¹

Itikad baik dalam fase pelaksanaan perjanjian disini baik pengusaha maupun pekerja harus melaksanakan perjanjian berdasarkan itikad baik. Melaksanakan perjanjian dengan itikad baik berarti perjanjian harus dilaksanakan sesuai kepatutan dan keadilan (*naar redelijkheid en billijkheid*).³²

Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mempunyai peranan

³⁰ *Ibid.*, hlm. 252.

³¹ *Ibid.*, hlm. 11.

³² *Ibid.*, hlm. 17.

penting dalam memberikan solusi atau alternatif pemecahan masalah perselisihan hubungan industrial yang timbul sebagai akibat tidak adanya itikad baik dalam PKB, karena fungsi pemerintah adalah sebagai pengayom, pembina dan pengawas dalam hubungan industrial.

Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan PKB adalah :

1. Melakukan pengawasan terhadap PKB melalui kegiatan Deteksi Dini di perusahaan-perusahaan rawan perselisihan hubungan industrial dengan memeriksa sarana hubungan industrial yang ada, apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau belum.
2. Melakukan pendataan, pencermatan, pencatatan dan verifikasi PKB di perusahaan-perusahaan dan memberikan saran dan anjuran perbaikan isi PKB sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial yang akan dimediasi oleh pegawai mediator hubungan industrial dan ditindaklanjuti dengan memberikan saran maupun anjuran tertulis kepada para pihak yang bersengketa untuk solusi penyelesaian sengketanya.
4. Melakukan sosialisasi pembuatan PKB di perusahaan dengan tujuan menciptakan iklim kondusif sehingga hubungan industrial yang dinamis, harmonis dan berkeadilan dapat terwujud.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan tulisan yang telah diuraikan di atas maka penulis mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana fungsi itikad baik dalam PKB ?
2. Apa akibat hukum tidak adanya itikad baik dalam PKB ?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja akibat tidak ada itikad baik dalam PKB ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti dalam hal ini adalah :

1. Untuk mendapatkan pemahaman yang benar tentang pentingnya itikad baik pada PKB.
2. Untuk mengetahui bagaimana akibat hukumnya bila tidak ada itikad baik dalam PKB.
3. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan yang timbul antara pengusaha dan pekerja akibat tidak adanya itikad baik dalam PKB.

D. Kerangka Teori

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 huruf a K.U.H. Perdata adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk tunduk di bawah pihak yang lain, si majikan, untuk waktu tertentu, melakukan

pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini dianggap kurang tepat karena arti kata yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja.³³

Perumusan ini sangat mungkin dipengaruhi pandangan orang melakukan pekerjaan untuk keperluan orang lain dan sebagai orang yang derajadnya lebih rendah yaitu orang yang mempunyai ekonomi lemah. Sebaliknya pemberi kerja adalah mereka yang mempunyai kedudukan lebih tinggi yaitu orang yang ekonominya lebih kuat.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak pekerja ini berada dibawah pimpinan pihak pengusaha.³⁴

Kesepakatan kerja adalah kesepakatan antara seorang pekerja dengan seorang majikan. Kesepakatan ini terdapat adanya ciri-ciri, yaitu : adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (pekerja)³⁵.

³³ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan PKB*, Cetakan Pertama (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 6.

³⁴ Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan Kesembilan (Jakarta: Jambatan, 2001), hlm. 1.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 63.

Pengertian tentang apa yang dimaksud perjanjian dalam ketentuan Pasal 1313 K.U.H. Perdata memberikan definisi mengenai perjanjian dengan mengatakan bahwa : suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Kata ”perjanjian” secara umum dapat mempunyai arti yang luas dan sempit. Dalam arti luas suatu perjanjian adalah setiap perjanjian yang menimbulkan akibat hukum sebagai yang dikehendaki (atau dianggap dikehendaki) oleh para pihak termasuk didalamnya perkawinan, perjanjian kawin dan lain-lain. Dalam arti sempit perjanjian disini hanya ditujukan kepada hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan saja, seperti yang dimaksud dalam buku II BW.³⁶

Hukum perjanjian dibicarakan sebagai bagian dari pada hukum perikatan, sedangkan hukum perikatan adalah bagian dari hukum kekayaan, maka hubungan yang timbul antara para pihak di dalam perjanjian adalah hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan. Karena perjanjian menimbulkan hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan, maka dapat kita simpulkan bahwa perjanjian menimbulkan perikatan. Itu sebabnya dikatakan bahwa perjanjian adalah salah satu sumber utama perikatan.³⁷

Dari perumusan undang-undang, ketentuan dalam buku II K.U.H. Perdata hanya berlaku untuk perjanjian yang menimbulkan perikatan. Pada

³⁶ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku II*, Cetakan Pertama (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 28.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 25.

asasnya perikatan disini adalah perikatan yang terletak pada lapangan hukum kekayaan saja.

Pasal penting yang berkaitan dengan perjanjian adalah Pasal 1338 K.U.H. Perdata, salah satu asas yang penting dalam hukum perjanjian yang terkandung dalam Pasal ini adalah asas *pacta sunt servanda* yang menyatakan "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi pembuatnya". Maksudnya bahwa suatu kontrak yang dibuat secara sah mempunyai ikatan hukum yang penuh,³⁸ sehingga perjanjian "mengikat" kedua belah pihak.

Dari asas *pacta sunt servanda* ini ketentuan Pasal 1338 K.U.H. Perdata juga mengandung asas kebebasan berkontrak (*contract vrijheid*). Dengan adanya kebebasan berkontrak maka setiap orang mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian apapun juga, dengan siapapun, dan bebas menentukan segala sesuatu yang berkaitan dengan isi perjanjian. Asas kebebasan berkontrak ini memberi konsekuensi bahwa Hakim atau Pengadilan tidak mempunyai hak untuk memcampuri atau melakukan intervensi terhadap isi perjanjian yang dibuat para pihak.

Menurut Rutten azas-azas Hukum Perjanjian yang diatur dalam Pasal 1338 K.U.H. Perdata ada 3, yaitu :³⁹

³⁸ Munir Fuady, *op.cit.*, hlm. 30.

³⁹ Purwahid Patrik, *Azas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian*, Cetakan Pertama (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 1986), hlm. 3.

1. Azas, bahwa perjanjian yang dibuat itu pada umumnya bukan secara formil tetapi konsensual, artinya perjanjian itu selesai karena persetujuan kehendak atau konsensus semata-mata. Dan disebut : Azas Konsensualisme.
2. Azas, bahwa pihak-pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 K.U.H Perdata; bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Maka dapat disebut Azas kekuatan mengikat dari perjanjian.
3. Azas kebebasan berkontrak
Orang bebas, membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi, berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih Undang-Undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu.

Pada dasarnya memang kebebasan berkontrak adalah bagian daripada hak-hak kebebasan dasar manusia, namun perlu mulai ada pembatasan untuk menentukan batas dari kebebasan ini haruslah diingat bahwa manusia adalah makhluk sosial dan hukum perdata tidak hanya bertujuan untuk melindungi perorangan saja, akan tetapi juga melindungi masyarakat pada umumnya.⁴⁰

Asas kebebasan berkontrak secara umum *in abstracto* adalah asas yang baik dan patut, akan tetapi apabila para pihak yang saling mengikatkan diri

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 6.

kedudukannya tidak seimbang, maka kebebasan ini dapat disalahgunakan melalui cara-cara yang tidak dibenarkan, yang menghasilkan suatu perjanjian yang berat sebelah, karena adanya ketidak patutannya. Adanya kelebihan ekonomis ataupun psikologis pada salah satu pihak dalam perjanjian, memungkinkan salah satu pihak lebih dominan dalam menentukan syarat-syarat perjanjian, seperti yang sering tampak pada perjanjian-perjanjian standar, sehingga pihak yang lain hanya ada kesempatan untuk menerima atau menolak perjanjian yang disodorkan kepadanya.⁴¹

K.U.H. Perdata tidak mensyaratkan adanya keseimbangan prestasi kedua belah pihak dalam membuat perjanjian, Dalam K.U.H. Perdata tidak dianut asas *Justum Pretium*. Hal ini tampak dalam Pasal 1320 K.U.H. Perdata yang menetapkan syarat sahnya perjanjian. Prinsipnya perjanjian tetap sah, sekalipun prestasi dan kontra prestasi keduanya tidak seimbang.⁴²

Undang-undang tidak berarti memberikan kebebasan mutlak kepada para individu, dalam hal kebebasan berkontrak berlaku pembatasan yang telah diatur dalam undang-undang yang mempunyai sifat memaksa, tata kesusilaan maupun ketertiban umum yaitu dalam Pasal 1337 K.U.H. Perdata. Disamping itu juga adanya pembatasan berdasarkan Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata yang memberikan pencegahan terhadap pelaksanaan perjanjian, apabila

⁴¹ J Satrio, *op.cit.*, hlm. 149.

⁴² *Ibid.*, hlm. 149 – 150.

pelaksanaannya akan menimbulkan ketidakpatutan.⁴³ Karena perjanjian mengikat para pihak, maka para pihaklah yang wajib melaksanakan dengan pantas dan patut.

Dalam praktek PKB biasanya pekerja tinggal menanda tangani apa yang telah disiapkan oleh pengusaha dengan alasan efisien dan efektif, dimana perjanjian telah dipersiapkan oleh pengusaha dan pekerja tinggal menanda tangani saja.

Asas itikad baik sebagai pelengkap asas kebebasan berkontrak menjadi sangat urgen, karena perbuatan curang dalam berbisnis yang berkaitan dengan kebebasan berkontrak di satu pihak dan merupakan perbuatan melawan hukum di pihak lain, karena perbuatan curang tersebut dimasukkan sebagai klausula dalam perjanjian, yang terjadi diantara pihak yang kedudukannya tidak seimbang baik secara ekonomi, sosial, intelektual maupun politis.⁴⁴

Salah satu pembatasan tentang asas kebebasan berkontrak adalah tentang adanya asas itikad baik sesuai Pasal 1338 K.U.H. Perdata, yang mengatakan : ”semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Maksud kalimat ini adalah bahwa cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.⁴⁵

⁴³ *Ibid.*, hlm. 150 – 151.

⁴⁴ CFG Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional* (Bandung: Alumni, 1999), hlm. 125.

⁴⁵ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: Intermasa, 1984), hlm. 139.

Asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian berarti kepatutan, pengertian ini berbeda dengan pengertian dalam hukum benda yang lebih berarti kejujuran. Asas ini yang terdapat dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata menginginkan agar dalam melaksanakan perjanjian menimbulkan rasa keadilan bagi para pihak yang membuatnya dan tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan posisi tawar yang seimbang.

Sebagai instrumen hukum untuk membatasi kebebasan berkontrak, asas itikad baik memiliki 3 (tiga) fungsi, yaitu :⁴⁶

1. Semua kontrak harus ditafsirkan dengan itikad baik;
2. Sebagai fungsi menambah (*aanvullende werking van de goede trouw*), yaitu bahwa hakim dapat menambah isi perjanjian dengan kata-kata peraturan perundangan yang berkaitan dengan perjanjian itu;
3. Sebagai fungsi membatasi dan meniadakan (*beperkende enderogerende werking van de goede trouw*), yaitu : hakim dapat mengesampingkan isi perjanjian atau peraturan perundangan apabila terjadi perubahan keadaan. Karena perubahan keadaan mengakibatkan pelaksanaan yang terdapat dalam peraturan perundangan menjadi tidak adil lagi.

Perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1603 huruf e Ayat (1) K.U.H. Perdata yang mengatakan hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis

⁴⁶ Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 216.

waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan.⁴⁷

PKB secara umum tunduk pada hukum perjanjian yang diatur dalam buku III K.U.H. Perdata. Buku III ini menganut asas kebebasan dalam membuat perjanjian (*beginsel der contractsvrijheid*). Asas ini sesuai Pasal 1338 K.U.H. Perdata yang menerangkan bahwa bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.⁴⁸

Istilah perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan berasal dari istilah hukum Belanda, yaitu *overeenkomst* dan *verbentenis*. Menurut Setiawan⁴⁹ berbagai kepustakaan hukum di Indonesia memakai bermacam-macam istilah untuk menterjemahkannya, yaitu : pertama, K.U.H. Perdata oleh Soebekti dan Tjitrosudibio menggunakan istilah perikatan untuk *verbentenis* dan persetujuan untuk *overeenkomst*, kedua, E. Utrecht, dalam bukunya Pengantar Dalam Hukum Indonesia, memakai istilah perhutangan untuk *verbentenis* dan perjanjian untuk *overeenkomst*, ketiga, Ichsan dalam bukunya berjudul Hukum Perdata Jilid I B menterjemahkan *verbentenis* dengan perjanjian dan persetujuan untuk *overenkoomst*.

⁴⁷ Koko Kosidin, *op.cit.*, hlm. 26.

⁴⁸ Subekti, *op cit.*, hlm. 127.

⁴⁹ Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Cetakan Ketiga (Bandung: Bina Cipta, 1995), hlm. 7.

Dari uraian di atas, ternyata bahwa *verbentenis* dikenal 3 (tiga) istilah Indonesia, yaitu : perikatan, perutusan dan perjanjian, sedangkan *overenkoomst* dipakai 2 (dua) istilah, yaitu perjanjian dan persetujuan.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa itu timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dimana setiap perjanjian akan menimbulkan suatu perikatan antara 2 (dua) orang yang membuatnya, karena pada hakekatnya perjanjian adalah rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

PKB diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 116 sampai dengan Pasal 133 dan diatur lebih lanjut dengan Permenakertrans RI Nomor Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Pengertian PKB menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa :

”Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB 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.”

Dalam PKB biasanya pengusaha mempunyai posisi tawar yang lebih tinggi, dimana pengusaha sudah mempersiapkan perjanjian kemudian ditawarkan kepada pekerja. Apabila posisi tawar antara pekerja dengan pengusaha seimbang dan dalam pembuatan perjanjian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, maka tidak perlu ada campur tangan atas perjanjian tersebut dan asas kebebasan berkontrak dapat berlaku sepenuhnya. Namun apabila terjadi posisi tawar yang tidak seimbang, maka berlaku asas kebebasan berkontrak sesuai ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) K.U.H. Perdata dengan dibatasi ketentuan itikad baik sesuai yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis maka penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif atau *legal research* yaitu mengkaji norma-norma hukum yang berlaku. Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.⁵⁰ Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dan mengambil beberapa sample PKB pada perusahaan.

⁵⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan Kesebelas (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 13–14.

Terkait dengan penulisan ini, norma hukum yang menjadi bahan kajian adalah peraturan perundangan yang berkaitan dengan PKB dan azas itikad baik.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yang dapat berupa norma dasar (Pancasila), peraturan dasar seperti Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan Perundang-undangan, Hukum yang tidak dikodifikasi, hukum adat, hukum islam, yurisprudensi, traktat.⁵¹

a. Bahan hukum primer dalam penelitian ini diperoleh dari peraturan perundangan-undangan yang mempunyai kekuatan mengikat, meliputi:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja
- 4) Permenakertrans RI Nomor Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

⁵¹ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 96.

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer karena bahan hukum sekunder adalah merupakan bahan-bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat digunakan untuk membantu dan menganalisis serta memahami bahan hukum primer.⁵²

Adapun bahan-bahan hukum sekunder tersebut adalah :

- 1) Kepustakaan terdiri dari buku-buku atau dokumen yang menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.
 - 2) Makalah-makalah pada seminar maupun perkuliahan Pasca Sarjana Fakultas Hukum.
 - 3) Tulisan atau jurnal hukum di internet, arsip dan data-data pendukung lain yang dipublikasikan.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang bersifat melengkapi dari kedua data di atas yang terdiri dari : kamus hukum, kamus bahasa dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan penulisan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, dilakukan melalui studi dokumen di perpustakaan, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri apa yang ada yang dapat memberikan informasi

⁵² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1997), hlm. 12.

atau keterangan yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan dalam pembahasan ini.⁵³

Dalam penelitian ini merupakan upaya sistematik dan obyektif untuk mendapatkan data, merekap data, mengolah dan menganalisa data dalam rangka identifikasi dan menemukan pemecahan permasalahan dalam PKB. Meskipun penelitian ini dilakukan secara deskriptif, namun banyak dikaji hubungan sebab akibat suatu variabel dengan variabel lainnya dalam rangka memahami keadaan dan merumuskan permasalahan yang paling tepat.

4. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya. Macam-macam pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah :⁵⁴

- a. Pendekatan undang-undang (*statute approach*)
- b. Pendekatan kasus (*case approach*)

Penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih ditujukan kepada pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang

⁵³ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 101.

⁵⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 93.

bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundangan yaitu : Burgerlijk Wetbook (BW) Pasal 1320 dan Pasal 1338 tentang Perjanjian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/ Serikat Buruh, dan Permenakertran RI Nomor Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk menarik azas-azas hukum (*“rechtsbeginselen”*) yang dapat dilakukan terhadap hukum positif tertulis maupun hukum positif tidak tertulis.⁵⁵

5. Teknik Analisa Data

Data Secunder yang telah dipilih melalui studi kepustakaan disusun secara sistimatis sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai azas, kaidah ketentuan hukum yang berkaitan. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, logis dan mendalam sebagai kajian yang komperhensif dan disajikan secara diskriptis analitik.

⁵⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1984), hlm. 252.

6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini direncanakan terdiri dari 4 bab dengan penjelasan masing-masing sebagai berikut :

Bab I Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Perjanjian dan PKB yang berisikan : pengertian dan macam-macam perjanjian, unsur-unsur perjanjian, syarat sahnya perjanjian, asas-asas dalam perjanjian, itikad baik dalam perjanjian dan PKB.

Bab III membahas itikad baik dalam PKB yang berisikan : fungsi azas itikad baik dalam PKB, akibat hukum tidak adanya itikad baik dalam PKB dan penyelesaian masalah apabila terjadi perselisihan akibat tidak ada itikad baik dalam PKB.

Bab IV Penutup, merupakan Bab terakhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

A. Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 K.U.H. Perdata dikatakan bahwa : suatu perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Menurut Mariam Darus Badruzaman definisi perjanjian yang terdapat pada ketentuan Pasal 1313 K.U.H. Perdata tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Terlalu luas karena perjanjian dapat mencakup hal-hal janji kawin, yaitu perbuatan di dalam keluarga yang menimbulkan perjanjian pula. Namun, istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri. Sehingga Buku III K.U.H. Perdata secara tidak langsung berlaku juga mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.⁵⁶

Kelemahan lain dari definisi Pasal 1313 K.U.H. Perdata adalah pada kata “perbuatan”, karena kalau kita lihat dari skema peristiwa hukum, maka peristiwa hukum yang timbul karena perbuatan/ tindakan manusia yang meliputi baik “tindakan hukum” maupun “tindakan manusia yang lainnya” yang bukan tindakan hukum, seperti misalnya : *onrechmetige daad* dan *zaakwaarneming*

⁵⁶ Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 18.

Suatu *onrechmatige daad* memang bisa timbul karena perbuatan orang, dan sebagai akibatnya timbul suatu perikatan, dimana orang yang satu terikat untuk memberikan suatu prestasi tertentu kepada orang lain yang merasa dirugikan. Suatu tindakan yang melawan hukum (*onrechmatige daad*), tidak didasarkan atas dan bukan merupakan suatu perjanjian, karena akibat hukumnya yaitu terikatnya pihak yang satu untuk membayar ganti rugi kepada pihak yang lain, tidak sama sekali dijanjikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain, malahan hal itu tidak dikehendaki. Di dalam suatu perjanjian para pihak sudah tahu, bahkan sudah membayangkan atau paling tidak dianggap sudah tahu akibat hukum yang akan muncul dari perjanjian yang mereka buat. Bahkan mereka sebenarnya malahan sengaja ada yang melakukan tindakan tersebut dengan tujuan agar akibat hukumnya yang memang dikehendaki muncul. Suatu tindakan yang menimbulkan akibat hukum yang memang dikehendaki atau dianggap oleh undang-undang dikehendaki disebut tindakan hukum. Karenanya kata “perbuatan” dalam Pasal 1313 K.U.H. Perdata lebih tepat kalau diganti dengan istilah “perbuatan/ tindakan hukum”. Keuntungan digunakan istilah tindakan hukum tidak lain hanya menunjukkan, bahwa akibat hukum yang dikehendaki atau dianggap dikehendaki, tetapi didalamnya juga sadar tersimpul adanya “sepakat” yang merupakan ciri dari pada perjanjian sesuai (Pasal 1320 K.U.H. Perdata) yang tidak mungkin pada *onrechmatige daad* dan *zaokwaarneming*.⁵⁷

⁵⁷ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku I* (Bandung: Citra Aditya, 1995), hlm. 24 – 25.

Demikian juga dengan kata-kata “dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih” pada definisi perjanjian dalam Pasal 1313 K.U.H. Perdata menimbulkan kesan di satu pihak ada kewajiban dan di lain pihak ada hak. Hal demikian itu hanya cocok untuk perjanjian sepihak saja, sebab didalam perjanjian timbal balik, hak dan kewajiban ada pada kedua belah pihak. Padahal perumusan Pasal 1313 K.U.H. Perdata merupakan perumusan umum, perumusan tentang perjanjian (Buku III) pada umumnya. Jadi perumusan undang-undang disini terlalu sempit. Agar supaya meliputi pula perjanjian timbal balik, maka sebaiknya ditambahkan "atau dimana kedua belah pihak saling mengikatkan diri".⁵⁸

Perumusan yang diberikan undang-undang sesuai ketentuan dalam Buku III K.U.H. Perdata hanya berlaku untuk perjanjian yang menimbulkan perikatan. Pada dasarnya perikatan disini adalah perikatan yang terletak dalam lapangan hukum harta kekayaan saja.

B. Unsur-Unsur Perjanjian

Di dalam perkembangan doktrin ilmu hukum dikenal adanya tiga unsur dalam perjanjian yaitu :⁵⁹

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 27.

⁵⁹ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Cetakan Kelima (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 84 – 90.

1. unsur esensialia
2. unsur naturalia
3. unsur aksidentalia

Pada hakikanya ketiga macam unsur dalam perjanjian tersebut merupakan perwujudan dari asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1320 K.U.H. Perdata dan Pasal 1339 K.U.H. Perdata. Rumusan Pasal 1339 K.U.H. Perdata menyatakan bahwa :⁶⁰

“Perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, melainkan juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang”

1. Unsur Esensialia dalam Perjanjian

Unsur *esensialia* dalam perjanjian mewakili ketentuan-ketentuan berupa prestasi-prestasi yang wajib dilakukan oleh salah satu atau lebih pihak, yang mencerminkan sifat dari perjanjian tersebut. Unsur esensialia ini pada umumnya dipergunakan dalam memberikan rumusan, definisi atau pengertian dari suatu perjanjian. Misalnya perjanjian jual beli dibedakan dari perjanjian tukar menukar, karena jual beli menurut ketentuan Pasal 1457 K.U.H. Perdata adalah :

“suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk menyerahkan suatu barang, dan pihak yang lain untuk membayar harga yang dijanjikan”,

⁶⁰ *Ibid.*

Sedangkan tukar menukar menurut Pasal 1541 K.U.H. Perdata adalah :

“ suatu perjanjian dengan mana kedua belah pihak mengikatkan diri untuk saling memberikan suatu barang secara timbal balik sebagai ganti suatu barang lain”.

Dengan rumusan Pasal 1457 dan Pasal 1541 K.U.H. Perdata dapat kita ketahui bahwa jual beli dibedakan dari tukar menukar dalam wujud pembayaran harga.

2. Unsur *Naturalia* dalam Perjanjian

Unsur *naturalia* adalah unsur yang pasti ada pada suatu perjanjian tertentu setelah diketahui unsur essensialianya. Jadi terlebih dahulu harus dirumuskan unsur essensialianya baru kemudian dapat dirumuskan unsur *naturalianya*. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur esensialia jual beli, pasti akan terdapat unsur *naturalia* berupa kewajiban dari penjual untuk menanggung kebendaan yang dijual dari cacat tersembunyi, sehingga si penjual harus bertanggung jawab terhadap kerusakan-kerusakan atau cacat-cacat yang dimiliki oleh barang yang dijualnya.

3. Unsur *Aksidentalia* dalam Perjanjian

Unsur *aksidentalia* adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak, yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak.

Acidentalial artinya bisa ada/diatur, bisa juga tidak ada, bergantung pada keinginan para pihak, merasa perlu untuk memuat ataukah tidak. Misalnya dalam jual beli adalah ketentuan mengenai tempat dan saat penyerahan kebendaan yang dijual atau dibeli.

C. Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1320 K.U.H. Perdata suatu perjanjian dikatakan sah jika memenuhi syarat-syarat, sebagai berikut :

1. Mereka sepakat untuk mengikatkan diri (*toestemming*).
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Kausa/ sebab yang halal.

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat Subyektif, karena kedua syarat tersebut mengenai Subyek perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebutkan syarat obyektif karena mengenai obyek dari perjanjian.⁶¹

1. Kesepakatan

Kesepakatan bebas di antara para pihak ini pada prinsipnya adalah pengejawantahan dari asas konsensualitas. Jika kita baca dan perhatikan dengan seksama ketentuan yang diatur dalam Pasal 1321 hingga Pasal 1328

⁶¹ Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 23.

K.U.H. Perdata, maka kita tidak akan menemui pengertian, definisi atau makna dari kesepakatan bebas.⁶²

Ada beberapa teori yang membahas kapan kesepakatan dalam perjanjian tersebut terjadi, yaitu :⁶³

- a. Teori kehendak (*wilstheorie*) yang mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan tulisan surat.
- b. Teori pengiriman (*verzendentheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran.
- c. Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*) mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima.
- d. Teori kepercayaan (*vertrowenstheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.

Menurut ketentuan yang diatur dalam K.U.H. Perdata, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya kesepakatan bebas dianggap terjadi pada saat perjanjian dibuat oleh para pihak, kecuali dapat dibuktikan bahwa kesepakatan tersebut

⁶² Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *op.cit.*, hlm. 94.

⁶³ Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 24.

terjadi karena adanya kekhilafan, paksaan maupun penipuan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1321 K.U.H. Perdata, yang selengkapnya berbunyi :

“Tiada suatu perjanjian pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan”.

Kesepakatan dalam perjanjian merupakan perwujudan dari kehendak dua atau lebih pihak dalam perjanjian mengenai apa yang mereka kehendaki untuk dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, kapan harus dilaksanakan dan siapa yang harus melaksanakan. Pada dasarnya sebelum para pihak sampai pada kesepakatan mengenai hal-hal tertentu, maka salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut akan menyampaikan terlebih dahulu suatu bentuk pernyataan mengenai apa yang dikehendaki oleh pihak tersebut dengan segala macam persyaratan yang mungkin dan diperkenankan oleh hukum untuk disepakati oleh para pihak. Pernyataan yang disampaikan tersebut dikenal dengan nama “penawaran”.⁶⁴ Jadi penawaran itu berisikan kehendak dari salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian, yang disampaikan kepada lawan pihaknya, untuk memperoleh persetujuan dari lawan pihaknya tersebut. Pihak lawan dari pihak yang melakukan penawaran selanjutnya harus menentukan apakah ia akan menerima penawaran yang disampaikan oleh pihak yang melakukan penawaran tersebut. Dalam hal pihak lawan dari pihak yang melakukan penawaran menerima penawaran yang diberikan, maka tercapailah kesepakatan tersebut. Sedangkan jika pihak lawan dari pihak yang

⁶⁴ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *op.cit.*, hlm. 96.

melakukan penawaran tidak menyetujui penawaran yang disampaikan tersebut, maka ia dapat mengajukan penawaran balik, yang memuat ketentuan-ketentuan yang dianggap dapat dipenuhi atau yang sesuai dengan kehendaknya yang dapat dipenuhi atau yang sesuai dengan kehendaknya yang dapat dilaksanakan dan diterima olehnya. Keadaan tawar menawar ini akan terus berlanjut hingga pada akhirnya kedua belah pihak mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh para pihak dalam perjanjian tersebut. Saat penerimaan yang paling akhir dari serangkaian penawaran atau bahkan tawar menawar yang disampaikan dan dimajukan oleh para pihak, adalah saat tercapainya kesepakatan.⁶⁵

Kemauan yang bebas sebagai syarat pertama suatu perjanjian yang sah dianggap tidak ada jika perjanjian itu telah terjadi karena paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), atau penipuan (*bedrog*)⁶⁶.

Ketentuan berdasarkan Pasal 1321 K.U.H. Perdata menyatakan apabila di dalam suatu perjanjian terdapat kekhilafan, paksaan atau penipuan, maka berarti di dalam perjanjian itu terjadi cacat pada kesepakatan antar para pihak dan karena itu perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Undang-undang membedakan dua jenis kekhilafan yaitu mengenai orang (*error in personal*) dan kekhilafan mengenai barang yang menjadi pokok perjanjian (*error in Substantia*)⁶⁷

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cetakan Kesembilan belas (Jakarta: Intermasa, 1984), hlm. 135.

Suatu paksaan dianggap telah terjadi apabila perbuatan itu sedemikian rupa sehingga dapat menakutkan seseorang yang berpikiran sehat, dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian yang terang dan nyata. Dalam hal ini harus dipertimbangkan tentang usia jenis kelamin dan kedudukan orang yang berada dibawah paksaan tersebut.

Paksaan adalah dapat mengakibatkan batalnya perjanjian, termasuk paksaan adalah hal yang dilakukan terhadap istri atau suami atau keluarga dalam garis keatas dan kebawah. Ketakutan karena hormat terhadap orang tua atau lain sanak keluarga dalam garis ke atas, tanpa disertai kekerasan tidak dapat membatalkan perjanjian.

Penipuan juga merupakan suatu alasan untuk pembatalan perjanjian, apabila terjadi tipu muslihat yang dipakai salah satu pihak, maka pihak lain tentunya tidak akan membuat perjanjian tersebut.

Selain adanya kekhilafan, paksaan dan penipuan tersebut dalam Pasal 1321 K.U.H. Perdata dalam perkembangan terakhir penyalahgunaan keadaan, merupakan hal yang dapat dijadikan alasan unnrk membatalkan perjanjian. Penyalahgunaan keadaan dalam sistem hukum Eropa Kontinental disebut *misbruik van omstandigheden* atau *undue influence* dalam sistem hukum *Anglo saxon*.

⁶⁷ Mariam Darus Badruzaman, *op cit.*, hlm. 25.

Hukum perjanjian dalam perkembangannya menerima penyalahgunaan keadaan sebagai unsur yang menyebabkan perjanjian yang ditutup dalam suasana seperti itu dapat dibatalkan, baik seluruhnya maupun sebagian daripadanya. Ada kemungkinan terjadi, bahwa suatu perjanjian tertentu pada waktu pembentukannya mengandung cacat kehendak, tetapi tidak dapat digolongkan dalam cacat kehendak seperti yang biasa kita kenal, seperti dalam hal ada kesesatan, paksaan dan penipuan.⁶⁸

Penyalahgunaan keadaan tidak semata-mata berkaitan dengan masalah isi perjanjian, karena isinya sendiri mungkin tidak terlarang tetapi sesuatu yang lain, yang terjadi pada saat lahirnya perjanjian, yang menimbulkan kerugian pada salah satu pihak, yaitu "penyalahgunaan keadaan" itu yang dilarang. Untuk dapat menyalahgunakan keadaan, maka salah satu pihak harus mempunyai kelebihan dari yang lain, kelebihan mana dapat berupa kelebihan psikologis, ekonomis maupun phisik.⁶⁹

Dalam hal ada kelebihan ekonomi, maka yang lemah mempunyai posisi yang tergantung, sehingga untuk mendapatkan posisi tertentu yang sangat dibutuhkan olehnya, ia terpaksa harus bersedia menerima janji-janji dan klausula-klausula yang sangat merugikan dirinya karena posisi finansialnya mendesak untuk melakukan itu. Lihat saja dalam hubungan yang bersifat monopoli dimana pihak lain tidak mempunyai pilihan selain dari hanya dapat

⁶⁸ J. Satrio, *op.cit.*, hlm. 316.

⁶⁹ *Ibid.*, hlm. 317.

menerima syarat-syarat yang diajukan si pemegang kuasa, sehingga pihak yang satu tidak mempunyai posisi tawar (*bargaining position*).

Suatu perjanjian dapat dibatalkan jika terjadi penyalahgunaan keadaan. Nieuwenhuis mengemukakan 4 syarat adanya penyalahgunaan keadaan :⁷⁰

1) Keadaan keadaan istimewa (*bijzondere omstandigheden*), seperti keadaan darurat ketergantungan, ceroboh, jiwa yang kurang waras, dan tidak berpengalaman.

2) Suatu hal yang nyata (*kenbaarheid*).

Disyaratkan salah satu pihak mengetahui atau semestinya mengetahui pihak lain karena keadaan istimewa maka tergerak hatinya untuk menutup suatu perjanjian.

3) Penyalahgunaan (*misbruik*).

Salah satu pihak telah melaksanakan perjanjian itu walaupun dia mengetahui atau seharusnya mengerti bahwa ia seharusnya tidak melakukannya

4) Hubungan kausal.

Adalah penting bahwa tanpa menyalahgunakan keadaan itu maka perjanjian itu tidak akan ditutup.

Penyalahgunaan keadaan dikategorikan sebagai kehendak yang cacat, karena mempengaruhi syarat Subyektif. Van Dunne membedakan

⁷⁰ Henry P Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Ostandigheden) Sebagai Alasan Untuk Pembatalan Perjanjian* (Yogyakarta: Liberty, 2001), hlm. 40.

penyalahgunaan keadaan karena keunggulan ekonomi dan keunggulan kejiwaan, dengan uraian sebagai berikut :⁷¹

- a) Persyaratan untuk penyalahgunaan keunggulan ekonomis;
 - (1) Satu pihak harus mempunyai keunggulan ekonomis terhadap yang lain.
 - (2) Pihak lain terpaksa mengadakan perjanjian.
- b) Persyaratan untuk adanya penyalahgunaan keunggulan kejiwaan :
 - (1) Salah satu pihak menyalahgunakan ketergantungan relatif, seperti hubungan kepercayaan istimewa antara orang tua dengan anak, suami dengan istri, dokter dengan pasien, pendeta dengan jemaat.
 - (2) Salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan, seperti adanya gangguan jiwa tidak berpengalaman, gegabah. Kurang pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik, dan sebagainya.

Dalam penyalahgunaan keadaan harus terpenuhi dua unsur yaitu unsur kerugian bagi satu pihak dan unsur kedua unsur penyalahgunaan kesempatan oleh pihak lain. Untuk penerapan ajaran penyalahgunaan keadaan diperlukan perkembangan baru berupa adanya atau berlakunya itikad baik secara terbatas,

⁷¹ *Ibid.*, hlm. 41.

penjelasan normatif dari perbuatan hukum, pembatasan berlakunya persyaratan standar, penyalahgunaan hak.⁷²

Penyalahgunaan keadaan seperti di atas, banyak ditemui pada perjanjian-perjanjian standar, dimana klausula-klausula pada perjanjian standar yang biasanya dibuat oleh salah satu pihak yang mempunyai posisi lebih kuat dari pihak lainnya yang dibuat untuk melindungi kepentingannya.

Beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung yang berkaitan dengan penyalahgunaan keadaan adalah :

- (a) Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 3 Juli 1985 Reg.No. 1904 K/Sip/1982 tentang pembatalan perikatan yang dibuat dengan adanya penyalahgunaan keadaan.
- (b) Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 7 Januari 1987 Reg. No. 3431 K/Pdt/1985 tentang bunga pinjaman uang dan barang jaminan yang bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.
- (c) Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 13 Juni 1997 No. 456 K/Pdt/1993 tentang Surat Pengakuan Hutang.⁷³

2. Kecakapan

Ketentuan Pasal 1329 K.U.H. Perdata menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali apabila menurut undang-

⁷² *Ibid.*, hlm. 64.

⁷³ *Ibid.*, hlm. 86 – 145.

undang dinyatakan tidak cakap. Ketentuan Pasal 1330 K.U.H. Perdata menyatakan ada beberapa orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni :

- a. Orang yang belum dewasa.
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan, dan
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan pada umumnya kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

Seseorang dikatakan belum dewasa menurut Pasal 1330 K.U.H. Perdata jika belum mencapai umur 21 tahun. Seseorang dikatakan dewasa jika telah berumur 21 tahun atau berumur kurang dari 21 tahun tetapi telah menikah.⁷⁴

Dalam perkembangannya, berdasarkan Pasal 47 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, kedewasaan seseorang ditentukan bahwa anak berada dibawah kekuasaan orang tua atau wali sampai umur 18 tahun. Selanjutnya Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 447/Sip/1976 tanggal 13 Oktober 1976 menyatakan bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974, maka batas seseorang berada di bawah perwalian adalah 18 tahun bukan 21 tahun.⁷⁵

⁷⁴ Ridwan Khairandy, *Perseroan Terbatas, Doktrin, Peraturan Perundang-undangan dan Yurisprudensi* (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2009), hlm. 35.

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 36.

Dalam perkembangan berikutnya, Pasal 39 Ayat (1) butir a Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris menentukan bahwa batas kedewasaan seseorang untuk menghadap dan membuat akta notaris adalah 18 tahun atau sudah menikah.⁷⁶

Begitu pula dalam Bab I Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun.

Dalam perkembangan ketentuan hukum yang mengatur tentang usia kedewasaan apabila kita perhatikan sebagaimana disebutkan di atas, menunjukkan bahwa telah terjadi pergeseran standar usia kedewasaan dari semula mengacu kepada ketentuan dalam Pasal 1330 K.U.H. Perdata yaitu 21 tahun, dan kemudian pada peraturan perundang-undangan selanjutnya menggunakan standar usia kedewasaan 18 tahun.

Ketentuan dalam ilmu hukum dikenal asas *lex posteriori derogate legi priori*, yang mempunyai arti bahwa peraturan yang diundangkan kemudian membatalkan peraturan sebelumnya. Dengan mengacu pada asas ini maka standar usia kedewasaan yang berlaku adalah 18 tahun.

Berkaitan dengan perempuan yang telah bersuami dan melakukan suatu perjanjian, Mahkamah Agung melalui Surat Edaran (SEMA) Nomor 3 Tahun 1963 menetapkan bahwa perempuan demikian itu tetap cakap melakukan perjanjian. Pasal 31 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun

⁷⁶ *Ibid.*

1974 menentukan hal yang sama. Pasal 31 Sub 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 menentukan bahwa baik suami maupun istri berhak melakukan perbuatan hukum.⁷⁷

J. Satrio berpendapat, kecakapan bertindak menunjuk kepada kewenangan yang umum untuk menutup perjanjian, lebih luas lagi untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya. Sedang kewenangan bertindak menunjuk kepada yang khusus, kewenangan untuk bertindak dalam peristiwa yang khusus. Ketidakwenangan hanya menghalang-halangi untuk melakukan tindakan tertentu.⁷⁸

Orang yang dinyatakan tidak wenang adalah orang yang secara umum cakap untuk bertindak, tetapi untuk hal hal tertentu "tidak". Orang yang tidak cakap untuk bertindak adalah pasti orang yang tak wenang, sedangkan orang yang tak wenang adalah orang yang pada umumnya cakap untuk bertindak, tetapi pada peristiwa tertentu tidak dapat melaksanakan tindakan hukum, dalam hubungannya dengan pembicaraan kita tidak wenang menutup perjanjian tertentu secara sah. Dengan demikian kata "kewenangan" dalam Pasal 1329 K.U.H. Perdata yang tertuju kepada kewenangan umum, harus dibaca "kecakapan" sedangkan Pasal 1330 Sub 3 anak kalimat terakhir, kata

⁷⁷ *Ibid.*, hlm. 37.

⁷⁸ J. Satrio, *op.cit.*, hlm. 3.

“kecakapan bertindak” yang tertuju kepada kewenangan khusus harus dibaca “kewenangan bertindak”.⁷⁹

3. Suatu Hal Tertentu

Dalam suatu perjanjian, yang diperjanjikan adalah suatu hal atau suatu barang yang cukup jelas atau tertentu. Dalam syarat ini perlu untuk dapat menetapkan hak dan kewajiban para pihak yang tertuang dalam kesepakatan, karena obyek perjanjiannya adalah pekerjaan yang harus dikerjakan, upah yang akan diterima, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak yang ditentukan secara jelas dalam perjanjian, sehingga apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dan untuk mengetahui apakah para pihak telah memenuhi prestasinya atau belum.

Objek adalah isi dari prestasi yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan. Prestasi tersebut merupakan suatu perilaku (*handeling*) tertentu, bisa berupa memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Dalam Pasal 1332 dan 1333 K.U.H. Perdata, pembicaraan tentang “zaak” yang menjadi objek daripada perjanjian maka “zaak” adalah merupakan objek prestasi perjanjian. ZaaK dalam Pasal 1333 Ayat 1 dalam arti “perilaku tertentu” hanya mungkin untuk perjanjian yang prestasinya adalah

⁷⁹ *Ibid.*, hlm. 5.

untuk memberikan sesuatu, bagi perjanjian untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu tidak mungkin.⁸⁰

Suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung. Ketentuan Pasal 1134 K.U.H. Perdata menyatakan bahwa barang-barang yang akan ada di kemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

4. Sebab yang Halal

Undang-Undang menghendaki untuk sahnya suatu perjanjian harus ada suatu *oorzaak* (*kausa*) yang diperbolehkan. Secara *letterlijk* kata *oorzaak* atau *kausa* berarti sebab, tetapi menurut riwayatnya, yang dimaksudkan dengan kata itu ialah tujuan, yaitu apa yang dikehendaki oleh kedua belah pihak dengan mengadakan perjanjian itu.⁸¹

Adapun suatu *kausa* yang tidak diperbolehkan ialah yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum. Bertentangan dengan undang-undang misalnya suatu perjanjian dimana satu pihak menyanggupi untuk melakukan sesuatu kejahatan. Bertentangan dengan kesusilaan misalnya suatu perjanjian yang dibuat berkaitan dengan judi atau perjudian. Dalam hal semacam ini, perjanjian itu dianggap suatu perjanjian

⁸⁰ *Ibid.*, hlm. 32.

⁸¹ Subekti, *op.cit.*, hlm. 136 – 137.

yang dari semula sudah batal dan hakim berwenang karena jabatannya mengucapkan pembatalan, meskipun tidak diminta oleh salah satu pihak.

Kausa tidak sama dengan motif, karena motif adalah dasar penggerak pertama yang menimbulkan kehendak untuk melakukan suatu perbuatan jadi ia merupakan sebab yang paling jauh. Pertanyaan mengenai apa hasil atau daya guna yang dicapai para pihak dengan menutup perjanjian tersebut adalah motif. Undang-undang tidak memperdulikan motif seseorang dalam hukum perdata. Misalkan orang membeli rumah dengan motif untuk mengamankan harta kekayaannya dari bahaya karena adanya inflasi, tidak menjadi soal dalam undang-undang.⁸²

Hamaker berpendapat, bahwa kausa suatu perjanjian adalah akibat yang sengaja ditimbulkan oleh tindakan menutup perjanjian, yaitu apa yang menjadi tujuan mereka untuk menutup perjanjian.⁸³ Menurut *Arrest Hoge Raad* tanggal 17 November 1922, kausa perjanjian adalah apa yang menjadi tujuan para pihak

Dalam perjanjian ada kalanya kausa atau sebab yang dicantumkan adalah bukan kausa yang sebenarnya atau yang disebut dengan perjanjian dengan kausa yang palsu atau dipalsukan. Sebagai contoh misalnya perjanjian jual beli dengan hak membeli kembali, yang sebenarnya adalah perjanjian utang piutang dengan jaminan tanah. Penyelundupan hukum demikian

⁸² J. Satrio, *op.cit.*, hlm. 56.

⁸³ *Ibid.*, hlm. 61.

biasanya dilakukan terhadap perjanjian perjanjian dengan kausa yang dilarang, yang berakibat perjanjian tersebut batal. Sehingga untuk menghindarinya dibuat dengan kausa palsu atau yang dipalsukan.

Perjanjian dengan kausa palsu atau kausa yang terlarang yaitu bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan tersebut menurut ketentuan Pasal 1335 K.U.H. Perdata tidak mempunyai kekuatan, yang oleh para ahli hukum ditafsirkan sebagai batal.

C. Asas-asas dalam Perjanjian

Asas - asas dalam hukum perjanjian adalah : ⁸⁴

1. Asas Konsensualisme

Asas ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 K.U.H Perdata didalamnya ditemukan istilah “semua”, kata-kata “semua” menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya, yang rasanya baik untuk menciptakan perjanjian. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan dalam mengadakan suatu perjanjian.

2. Asas Kepercayaan

Seorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain dalam mengadakan perjanjian harus menumbuhkan kepercayaan antara kedua pihak yaitu bahwa yang satu sama lain akan memenuhi prestasinya dikemudian hari.

⁸⁴ Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 42 – 44.

Tanpa adanya kepercayaan maka perjanjian tidak pernah ada. Dengan kepercayaan maka kedua belah pihak akan mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang.

3. Asas Kekuatan Mengikat

Dengan demikian pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak pada apa yang diperjanjikan dan juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan, dan kebiasaan akan mengikat para pihak.

4. Asas Persamaan Hak

Asas ini menempatkan para pihak didalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa kepercayaan, kekuasaan, jabatan dan lain lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.

5. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak untuk memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian dengan itikad baik. Dapat dilihat disini bahwa kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajibannya

memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.

6. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontraprestasi dari pihak debitur. Juga hal ini terlihat didalam *zaalwaarneming*, dimana seseorang yang melakukan suatu perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya asas ini terdapat dalam Pasal 1339 K.U.H. Perdata. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan untuk melakukan perbuatan hukum adalah berdasarkan pada "kesusilaan" (moral) sebagai panggilan dari hati nuraninya.

7. Asas Keadilan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 K.U.H. Perdata. Asas keadilan disini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.

8. Asas Kebiasaan

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 jo, 1347 K.U.H. Perdata yang dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang diatur secara tegas, tetapi juga hal-hal yang dalam keadaan dan kebiasaan yang diikuti.

9. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

10. Asas Itikad Baik (Goede Trouw)

Asas itikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata, yang berbunyi : ”Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad baik merupakan asas dimana para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemamuan baik dari para pihak.⁸⁵

Asas itikad baik dibagi menjadi dua macam, yaitu *itikad baik nisbi* dan *itikad baik mutlak*. Pada itikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad baik mutlak, penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang obyektif.⁸⁶

11. Asas Kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan atau membuat perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340

⁸⁵ Salim H.S., *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan Keenam (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 10.

⁸⁶ *Ibid.*

K.U.H. Perdata. Pasal 1315 K.U.H. Perdata berbunyi : ”Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”. Inti ketentuan ini bahwa seseorang yang mengadakan perjanjian hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 K.U.H. Perdata berbunyi : ”Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya”. Ini berarti bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun ketentuan ini ada pengecualiannya, sebagaimana yang diintrodusir dalam Pasal 1317 K.U.H. Perdata, yang berbunyi : ”Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu”. Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga, dengan suatu syarat yang ditentukan.⁸⁷

D. Itikad Baik Dalam Perjanjian

Itikad baik sesuai ketentuan Pasal 1338 Ayat (3) mengatakan, bahwa suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Pasal ini berbicara tentang itikad baik pada pelaksanaan suatu perjanjian, jadi yang dibicarakan adalah sesudah perjanjian itu ada. Ketentuan ini mewajibkan adanya/ diterapkannya itikad baik sebagai perilaku kontraktual yang diharapkan para pihak dalam pelaksanaan perjanjian.

⁸⁷ *Ibid.*, hlm. 12.

Walaupun ada kewajiban umum itikad baik tetapi semua ketentuan menyebutkan atau menentukan standar atau tes apa yang harus digunakan untuk menilai itikad baik tersebut. Sehingga penggunaan standar tersebut lebih banyak didasarkan kepada sikap pengadilan dan doktrin-doktrin yang dikembangkan para pakar.⁸⁸

Dalam beberapa sistem hukum perjanjian, seperti hukum perjanjian Jerman dan hukum Perjanjian Belanda, itikad baik dibedakan antara itikad baik Subjektif dan itikad baik objektif.

Itikad baik Subjektif (*Subjectieve goedetrouw*) dikaitkan dengan hukum perjanjian. Artinya dalam pembuatan perjanjian ditentukan sikap batin seseorang. Sikap batin disini jelas menunjuk pembuatan perjanjian baik itu ditujukan kepada pengusaha maupun pekerja. Disini akan ditemui istilah pengusaha yang beritikad baik atau pekerja yang beritikad baik, sebagai lawannya adalah pengusaha dan pekerja yang beritikad buruk. Seorang pengusaha dan pekerja yang beritikad baik adalah seorang yang membuat perjanjian dengan penuh kepercayaan. Ia tidak tahu sama sekali bahwa perjanjian yang dibuatnya apakah boleh diikat dengan PKB. Dalam hukum perjanjian itikad baik diartikan sebagai kejujuran. Para pihak tidak mengetahui bahwa perjanjian yang dibuatnya tidak boleh dibuat dengan PKB. Dalam hal ini itikad baik merupakan suatu elemen Subyektif. Itikad baik Subyektif berkaitan dengan sikap batin atau kejiwaan (*psychishe*

⁸⁸ Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 193.

gestekheid) yaitu apakah yang bersangkutan menyadari atau tidak tindakannya bertentangan dengan itikad baik.

Standar itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tentunya adalah standar objektif. Dalam hukum perjanjian pengertian bertindak sesuai dengan itikad baik mengacu kepada ketaatan akan *reasonable commercial standard of fair dealing*, yang menurut legislator belanda disebut bertindak sesuai dengan *redelijkheid en billijkheid (reasonableness and equity)*. Ini benar benar standar objektif. Jika satu pihak bertindak dengan cara tidak masuk akal dan tidak patut *will not be a good defense to say that the honestly believed his conduct to be reasonable an inequitable*.⁸⁹

Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian mengacu kepada itikad baik yang objektif. Standar yang digunakan dalam itikad baik objektif yang mengacu kepada suatu norma yang objektif. Perilaku para pihak dalam perjanjian harus diuji atas dasar norma norma objektif yang tidak tertulis yang berkembang di dalam masyarakat. Ketentuan itikad baik menunjuk pada norma-norma tidak tertulis yang sudah menjadi norma hukum sebagai suatu sumber hukum tersendiri. Norma tersebut dikatakan objektif karena tingkah laku tidak didasarkan pada anggapan para pihak sendiri, tetapi tingkah laku tersebut harus sesuai dengan anggapan umum tentang itikad baik tersebut.⁹⁰

⁸⁹ *Ibid.*, hlm. 194.

⁹⁰ *Ibid.*, hlm. 195.

Penerapan standar objektif itikad baik atau pendapat yang serupa telah lama diterima oleh Pengadilan di negeri Belanda. Hal tersebut dapat dilihat dalam perkara *Hengsten Vereniging v. Onderlinge Paarden en Assurantie (Artist de Labour Arrest)* dan perkara *Rederij Koppe v. De Zwitserse (Rederij Koppe Arrest)*. Penyamaan perilaku itikad baik dengan ketaatan pada standar objektif membatasi elastisitas konsep itikad baik, mengesampingkan fakta eksternal yang menunjuk perilaku buruk, dan secara potensial menimbulkan hasil yang tidak adil. Standar pengukuran perilaku dalam pembentukan perjanjian, pelaksanaan perjanjian, atau penegakkan hukum perjanjian harus menjadi sesuatu yang elastis. Standar tersebut harus dibuat fleksibel dengan gagasan itikad baik yang pada hakekatnya suatu konsep yang luas. Gagasan itikad baik merupakan *a single mode of analysis comprising a spectrum of related factual considerations*.

Itikad baik yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata merupakan pembatasan terhadap asas *pacta sunt servanda* yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (1) yang mengatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Apabila dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian yang dianut Pasal 1320 K.U.H. Perdata, karena dalam K.U.H. Perdata sendiri tidak mensyaratkan adanya keseimbangan prestasi kedua belah pihak dalam perjanjian. Sehingga suatu perjanjian akan tetap sah sekalipun prestasi dan kontra prestasi kedua belah pihak tidak seimbang atau berat sebelah.

Dalam perkembangannya hal terjadi perubahan keadaan yang tidak dapat diperhitungkan sejak perjanjian ditutup, misalnya karena terjadinya perang, bencana alam atau kenaikan harga yang luar biasa hakim berwenang untuk mengurangi atau menghapus hak dan kewajiban yang dengan tegas telah disepakati dalam perjanjian. Dengan pertimbangan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, kepantasan dan kepatutan.

Dalam hukum perjanjian, itikad baik memiliki tiga fungsi. Itikad baik dalam fungsi yang pertama mengajarkan bahwa seluruh kontrak harus ditafsirkan sesuai dengan itikad baik. Fungsi kedua adalah fungsi menambah (*anvullende werking van de geode trouw*). Fungsi ketiga adalah fungsi membatasi dan meniadakan (*beperkende en derogerende werking von de geode trouw*).⁹¹

1. Setiap penafsiran suatu perjanjian harus didasarkan pada itikad baik

Karena perjanjian adalah rangkaian kata. Oleh karena itu untuk menetapkan isi perjanjian itu perlu dilakukan penafsiran, sehingga dapat diketahui dengan jelas maksud para pihak dalam membuat perjanjian.

Pada waktu lalu dianut pendapat baik di kalangan sarjana maupun dalam peraturan perundang-undangan bahwa penafsiran perjanjian hanya diperlukan untuk sesuatu yang tidak atau kurang jelas. Jika isi perjanjian telah jelas, maka tidak diperlukan penafsiran. Sekarang ini dianut paham bahwa dalam penafsiran perjanjian tidak lagi dibedakan antara isi perjanjian yang jelas dan yang tidak

⁹¹ *Ibid.*, hlm. 216.

jelas, bahkan terhadap kata-kata yang nampak jelas, dapat dilakukan penafsiran dengan mengarahkannya kepada kehendak para pihak atau keadaan khusus yang relevan untuk menentukan yang mereka maksud.⁹²

Penafsiran perjanjian juga harus dilakukan dengan memperhatikan kebiasaan setempat. Demikian pedoman yang diberikan oleh Pasal 1382 BW (lama) Belanda. Dengan demikian ukuran yang digunakan untuk menafsirkan perjanjian, ukurannya tidak didasarkan hanya kepada orang yang menafsirkan saja tetapi juga pada pandangan masyarakat dari tempat perjanjian itu dibuat. Dalam perkembangannya penafsiran tersebut seluruhnya diserahkan kepada dunia peradilan dan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan ketentuan dan asas-asas dalam penafsiran perjanjian.⁹³

Dalam hal terjadi perubahan keadaan, maka perjanjian akan dilaksanakan dengan mengingat kepada perubahan yang terjadi agar pantas dan patut. Cara berpikir seperti itu juga diikuti oleh pengadilan dalam beberapa keputusannya dengan cara pada waktu menerapkan Pasal 1338 Ayat (3), membuat fiksi bahwa maksud para pihak adalah, bahwa hak dan kewajiban mereka adalah seperti yang disebutkan dalam perjanjian, kalau keadaan tidak mengalami perubahan yang besar sekali, tetapi kalau ada perubahan yang drastis, maka maksud para pihak adalah untuk melaksanakan perjanjian dengan memperhatikan tuntutan kepatutan, kebiasaan dan undang-undang. Dikatakan dengan “maksud para

⁹² *Ibid.*, hlm. 218.

⁹³ *Ibid.*, hlm. 220.

pihak” sebenarnya merupakan persangkaan hakim, bahwa para pihak mestinya mempunyai maksud seperti itu dan karenanya ada kemungkinan bahwa sebenarnya tidak ada maksud seperti itu pada para pihak. Artinya hakim melalui maksud para pihak menafsirkan ketentuan ketentuan perjanjian, agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh para pihak. Dengan melalui sarana seperti itu hakim dapat memperluas arti kata-kata perjanjian. Kalaupun dengan penafsiran seperti itu ada yang ditambahkan atau diubah semua tidak berarti, bahwa isi perjanjian diubah atau ditambah, tetapi justru ditetapkan sesuai dengan yang paling tidak menurut anggapan hakim sebenarnya dikehendaki para pihak.⁹⁴

2. Fungsi itikad baik yang menambah

Dengan fungsi yang kedua, itikad baik dapat menambah isi suatu perjanjian tertentu dan juga dapat menambah kata-kata ketentuan undang-undang mengenai perjanjian itu. Fungsi yang demikian ini dapat diterapkan apabila ada hak dan kewajiban yang timbul diantara para pihak tidak secara tegas dinyatakan dalam perjanjian.⁹⁵

Sehubungan dengan fungsi ini Hoge Raad pada tanggal 10 Februari 1921 memutus suatu perkara yang berkaitan dimana seorang sekutu pengurus (*beherend venoot*) firma. Sekutu itu mendirikan secara pribadi suatu perusahaan yang bersaing dengan firma di atas. Persaingan seperti itu tidak ada

⁹⁴ J. Satrio, *op.cit.*, hlm. 200 – 201.

⁹⁵ Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 229.

ketentuannya dalam undang-undang dan juga tidak ada dalam perjanjian persekutuan firma yang bersangkutan, dan oleh karenanya sekutu pengurus itu berpikir tidak ada halangan untuk itu. Namun demikian Hoge Raad⁹⁶ memutuskan bahwa persaingan semacam itu tidak boleh karena bertentangan dengan itikad baik. Jadi itikad baik dalam kasus ini menambah isi perjanjian dan undang-undang.

3. Fungsi itikad baik yang membatasi dan meniadakan

Dalam fungsi itikad baik yang ketiga adalah fungsi membatasi dan meniadakan. Beberapa para pakar hukum sebelum perang dunia pertama berpendapat bahwa itikad baik juga memiliki fungsi ini. Mereka mengajarkan bahwa suatu perjanjian tertentu atau suatu syarat tertentu dalam perjanjian atau ketentuan undang-undang mengenai perjanjian itu dapat dikesampingkan, jika sejak dibuatnya perjanjian itu keadaan sudah berubah, sehingga pelaksanaan perjanjian itu menimbulkan ketidakadilan. Dalam keadaan yang demikian ini, kewajiban kontraktual dapat dibatasi, bahkan ditiadakan seluruhnya atas dasar itikad baik.⁹⁷

Sekarang ini masih ada pakar hukum yang menolak fungsi ketiga ini. Pihak yang menolak fungsi itikad baik semacam ini menyatakan bahwa K.U.H. Perdata Indonesia tidak menganut *Justum Pretium*. Dengan demikian ketentuan

⁹⁶ *Ibid.*, hlm. 229 – 230.

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 231.

Pasal 1338 K.U.H. Perdata tidak dapat dipakai hakim untuk mengubah atau menghapus kewajiban yang muncul dari suatu perjanjian yang sejak semula mengandung prestasi dan kontra prestasi yang tidak seimbang. Jika hakim menggunakan Pasal tersebut, maka sama dengan menyatakan bahwa K.U.H. Perdata menuntut keseimbangan prestasi dan kontra prestasi untuk sahny suatu perjanjian. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 jo. 1338 Ayat (1) K.U.H. Perdata. Memang harus diingat apa yang ditentukan Pasal 1338 Ayat (1) yang menentukan bahwa apa yang telah disepakati mengikat para pihak sebagai undang undang. Pasal 1338 Ayat (3) diterapkan pada pelaksanaan perjanjian. Jadi pelaksanaan perjanjian telah dibuat secara sah.⁹⁸

Sikap tersebut pernah dianut oleh Hoge Raad dalam *Arrest Sarong*, HR 8 Januari 1926, NJ 1926 ,203. Dalam perkara tersebut Stork telah menutup perjanjian jual beli beberapa partij sarong dengan N.V.Haarlemsche Katoen Maatschappij. Sehubungan dengan meletusnya perang Dunia I, maka penyerahan sarung tersebut terpaksa tertunda. Setelah perang usai, Stork menuntut penyerahan sarung yang ia pesan. Sementara harga sarung telah naik dengan tajarn sekali. Karena pihak NV menolak memenuhi kewajibannya, maka pihak Stork menuntut pembatalan perjanjian dan ganti rugi, termasuk keuntungan yang diharapkan.

Pada tingkat pertama gugatan Stork ditolak. Dalam tingkat kasasi Hoge Raad mempertimbangkan bahwa perubahan keadaan yang sangat menyolok

⁹⁸ *Ibid.*, hlm. 231-232.

sesudah perjanjian ditutup, tidak membawa pengaruh apa-apa terhadap pelaksanaan suatu perjanjian, tetapi yang benar adalah bahwa menurut HR Pasal 1338 Ayat 3 dan Pasal 1339 hanya mempunyai tujuan untuk menetapkan lebih lanjut isi perjanjiannya, tetapi tidak mempunyai tujuan menyingkirkan apa yang dengan tegas tegas disepakati para pihak.⁹⁹

Pada tahun 1967 melalui perkara *Saladin v. Hollandsche Bank Unie*, Hoge Raad mengubah haluan kearah kontruksi itikad baik tanpa menolak kontruksi kesusilaan. Dalam *Arrest* 19 Mei 1967 'tersebut diputuskan bahwa meniadakan (*uitsluiten*) tanggung jawabnya dalam syarat perjanjian untuk perilaku-perilaku tertentu, tidak boleh meminta penyimpangan. Atas dasar syarat ini, dapat digantungkan beberapa penilaian dari keadaan-keadaan seperti ini :

- a. Berat kesalahan, juga dalam hubungan dengan sifat dan pentingnya kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan beberapa perilaku.
- b. Kedudukan dalam masyarakat dan hubungan antar pihak satu sama lainnya.
- c. Cara bagaimana syarat itu terjadi.
- d. Sampai dimana pihak lain sadar akan makna tersebut.¹⁰⁰

⁹⁹ J. Satrio, *op.cit.*, hlm. 193.

¹⁰⁰ Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 224 – 245.

E. Perjanjian Kerja dan PKB

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian Kerja yang umum, dapat dijumpai dalam ketentuan Pasal 1601 huruf a K.U.H. Perdata yang berbunyi : “Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”¹⁰¹

Disamping itu pengertian perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu Imam Soepomo yang mengatakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah “Suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”¹⁰².

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah “perjanjian antara seorang pekerja dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu atau majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lain atau pekerja.”¹⁰³

¹⁰¹ Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, hlm. 47 – 49.

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 63.

Menurut Asri Wijayanti, perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁰⁴

Subyek hukum dalam perjanjian pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga kerja yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Pengertian hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga arti hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan juga adanya upah.

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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

¹⁰⁴ Asri Wijayanti, *op.cit.*, hlm. 41 – 42.

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.

Perjanjian kerja sebagai awal terikatnya pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja. Hubungan kerja berbeda dengan hubungan ketenagakerjaan yang sering disebut *labour relation* atau *industrial relation* (hubungan industrial). Perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja merupakan bagian penting karena dengan perjanjian kerja yang baik, akan melahirkan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktifitas kerja yang optimal yang mempunyai fungsi, tujuan dan manfaat, yaitu :¹⁰⁵

a. Fungsi Perjanjian Kerja

Fungsi perjanjian kerja adalah sebagai awal adanya hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha, sebagai pedoman mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi para pihak, sebagai salah satu sarana untuk menciptakan ketenangan usaha dan ketenangan kerja.

b. Tujuan pembuatan Perjanjian Kerja

Tujuan pembuatan perjanjian kerja adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian, untuk mendapatkan kepastian mulainya hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha, sebagai pedoman agar terhindar kemungkinan

¹⁰⁵ Nuryanto, *Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama* (Yogyakarta: Disnakertrans DIY, 2009), hlm. 4.

pengurangan atau penambahan hak-hak atau kewajiban-kewajiban yang merugikan salah satu pihak.

c. Manfaat Perjanjian Kerja

Manfaat perjanjian kerja adalah sebagai pedoman pihak pekerja maupun pihak pengusaha untuk lebih memahami hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang telah disepakati, sebagai pedoman untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul selama adanya hubungan kerja, sebagai sarana menumbuhkan ketenangan usaha dan ketenangan kerja yang akhirnya mendorong produktifitas perusahaan.

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PKB menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu 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.

PKB yang dibuat harus memenuhi syarat- syarat sebagai berikut:¹⁰⁶

- a. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak.
- b. Adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu kesepakatan.
- c. Adanya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan.

¹⁰⁶ Ibid., hlm. 17.

d. Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Syarat-syarat pembuatan PKB tersebut sama dengan yang terdapat di dalam Pasal 1320 K.U.H. Perdata tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif adalah syarat-syarat yang menyangkut subjek dari PKB, atau dengan kata lain syarat-syarat yang harus dipenuhi mereka yang hendak membuat suatu PKB. Syarat subjektif ini meliputi pembuatan PKB atas kemauan bebas kedua belah pihak dan adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian. Tidak dipenuhinya syarat subjektif, maka akibat hukumnya adalah bahwa PKB yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalan oleh hakim. Jika pembatalan itu tidak dimintakan kedua belah pihak yang berkepentingan, maka PKB itu tetap berlaku bagi para pihak. Jadi perjanjian kerja itu memberi akibat hukum sampai saat pembatalan dilakukan.

Maksud syarat objektif adalah yang menyangkut objek PKB, yaitu adanya pekerjaan tertentu dan yang disepakatinya tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Dalam praktek sering dijumpai bahwa PKB telah dibuat dan disediakan dalam bentuk perjanjian baku oleh pihak pengusaha, sedangkan pekerja tinggal menyetujuinya atau tidak PKB tersebut. Apabila pekerja

menyetujui maka pekerja diwajibkan menandatangani PKB yang telah ditentukan oleh pengusaha. Dalam keadaan yang demikian pekerja dihadapkan pada suatu pilihan apabila dia tidak setuju dengan isi perjanjian kerja, maka ia tidak akan mendapatkan pekerjaan sedangkan apabila ia menyetujui dan menandatangani perjanjian kerja, maka ia akan terikat dengan pengusaha walaupun ia kurang setuju dengan isi perjanjian kerja tersebut.

Bentuk pembuatan PKB dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan bentuk tulisan latin, ini dimaksudkan untuk memberikan pengertian yang sama mengenai maksud dan tujuan dari PKB yang berlaku di Indonesia antara kedua belah pihak. Pembuatan PKB dengan bentuk tertulis akan memberikan manfaat karena dapat dinyatakan rumusan tertentu dengan jelas. Dengan makin tegas dan jelasnya rumusan kehendak kedua belah pihak, maka akan timbul kepastian hukum sehingga terhindar dari keragu-raguan. Disamping itu PKB akan berguna sebagai tanda bukti tertulis, apabila dikemudian hari terjadi perselisihan.

Pada kenyataannya pekerja hanya memperhatikan masalah kesejahteraan yang akan diperolehnya, dan menyetujui begitu saja isi PKB tanpa menyadari dan mengerti apakah PKB yang dibuatnya itu mengandung itikad baik atau tidak.

Adapun isi dari PKB mencakup hal-hal sebagai berikut: ¹⁰⁷

¹⁰⁷ FX. Djumialdji, *op. cit.*, hlm. 74.

- a. Nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja.
- b. Nama, tempat kedudukan dan alamat perusahaan.
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota/ Provinsi
- d. Hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja.
- e. Syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
- f. Cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha.
- g. Tata tertib perusahaan.
- h. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB.
- i. Tanda tangan, nama jelas para pihak pembuat PKB.

Nama serikat pekerja, tempat kedudukannya dan alamat serikat pekerja disebutkan dengan jelas dalam PKB. Serikat pekerja harus sudah terdaftar di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pencatatan serikat pekerja ini meliputi : nama dan alamat serikat pekerja, nama anggota pembentuk, susunan dan nama pengurus, tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, nomor bukti pencatatan dan tanggal pencatatan.¹⁰⁸

¹⁰⁸ *Ibid.*, hlm. 77.

Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota/ Provinsi sesuai tempat kedudukan dimana perusahaan berada.

Nama Perusahaan, tempat kedudukan dan alamat perusahaan juga harus disebutkan dengan jelas dalam PKB.

Hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja/ pekerja diatur secara jelas dalam PKB dan dimengerti serta dipahami bersama antara pengusaha dengan pekerja.

Syarat-syarat kerja yaitu hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundangan sehingga perlu diatur dalam PKB serta kondisi kerja yang ada di perusahaan harus dijelaskan oleh pengusaha dan pekerja harus mengetahui pekerjaan apa yang akan dikerjakan di perusahaan tersebut.

Cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha dicantumkan dalam isi PKB sehingga apabila suatu saat terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja maka PKB dapat dijadikan pedoman penyelesaiannya, misalnya penyelesaian perselisihan ditentukan secara bipartit di perusahaan atau melalui mediasi atau konsiliasi atau dengan arbitrase.

Tata tertib perusahaan yang berisi aturan-aturan yang harus ditaati pekerja dalam bekerja di perusahaan dicantumkan ke dalam isi PKB dan tata tertib perusahaan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku.

PKB dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan ditanda tangani oleh para pihak dengan bermaterai cukup, sehingga mengikat dan mempunyai kekuatan hukum yang kuat.

Jangka waktu berlakunya PKB berdasarkan Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja. Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku akan tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun ke depan.¹⁰⁹

Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹⁰ Berkaitan dengan hal itu karena PKB merupakan perjanjian yang didasarkan pada hubungan perdata maka harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 K.U.H. Perdata.

Berakhirnya PKB karena berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan atau karena ada putusan hakim yang menyatakan bahwa PKB batal demi hukum.

Berdasarkan Pasal 131 Ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka PKB tetap berlaku sampai berakhirnya

¹⁰⁹ *Ibid.*, hlm. 82.

¹¹⁰ *Ibid.*

jangka waktu PKB, dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai PKB maka PKB yang berlaku adalah PKB yang lebih menguntungkan pekerja dan dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai PKB dengan perusahaan yang belum mempunyai PKB maka PKB tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu PKB.

PKB belum berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian setelah merundingkan dengan pekerja.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai peraturan perundangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam PKB.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKB, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) dan Pasal 131 Ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi

kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.

BAB III

ITIKAD BAIK DALAM PKB

A. Itikad Baik Sebagai Unsur Esensial dalam PKB

1. Itikad Baik Saat Pembuatan PKB

Salah satu bentuk kewajiban para pihak dalam bernegosiasi dan menyusun perjanjian haruslah berperilaku dengan itikad baik. Negosiasi dan penyusunan perjanjian tidak boleh dilakukan dengan itikad buruk. Ini menjadi kewajiban umum bagi para pihak dalam hubungan pra perjanjian. Menurut Robert S Summer, bentuk itikad buruk dalam negosiasi dan penyusunan kontrak mencakup negosiasi tanpa maksud yang serius untuk mengadakan kontrak, penyalahgunaan *the privilege* untuk menggagalkan negosiasi, mengadakan perjanjian tanpa memiliki maksud untuk melaksanakannya, tidak menjelaskan fakta material dan mengambil keuntungan dari lemahnya posisi tawar para pihak dalam perjanjian.¹¹¹

Itikad baik pada tahap pra perjanjian merupakan kewajiban, yaitu untuk memberitahu atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan. Sehubungan dengan hal ini putusan-putusan Hoge Raad menyatakan bahwa para pihak yang bernegosiasi masing-masing memiliki kewajiban itikad baik, yakni kewajiban untuk meneliti (*onderzoekplicht*), dan kewajiban untuk memberitahukan atau

¹¹¹ Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 250 – 251.

menjelaskan (*mededelingsplicht*). Hakim harus mempertimbangkan kewajiban-kewajiban itu satu dengan yang lainnya dengan ukuran itikad baik.¹¹²

Itikad baik dalam pra perjanjian dipengaruhi oleh doktrin *culpa in contrahendo* yang diajarkan oleh sarjana hukum terkemuka dari Jerman Rudolf von Jhering. Doktrin *culpa in cantrahendo* mengajarkan pihak yang bertanggung jawab bagi kesalahan tersebut harus bertanggung jawab terhadap kerugian yang diderita pihak yang tidak bersalah. Kerugian yang dimaksud disini adalah kerugian yang timbul manakala pihak yang bernegosiasi menghentikan negosiasinya dan tidak jadi menutup perjanjian, dan penghentian atau pembatalan negosiasi tersebut menimbulkan kerugian pada salah satu pihak.¹¹³

Prinsip larangan bernegosiasi dengan itikad buruk telah diakui secara Internasional dan merupakan prinsip perjanjian komersial Internasional UNIDROIT. Prinsip yang cukup penting diatur dalam prinsip-prinsip UNIDROIT adalah mengenai jangkauan prinsip itikad baik (*good faith*) yang berlaku sejak negosiasi. Pasal 2.15 mengatur tentang larangan negosiasi dengan itikad buruk dengan menentukan :

- a. *A party is free to negotiatie and is not liable for failureti reach an agreement.*
- b. *However, a party who negotiates or breaks of negotiations in bad faith is liable for the losses to the other party.*

¹¹² *Ibid.*, hlm. 252.

¹¹³ *Ibid.*

*c. It is bad faith, in particular, for a party to enter into or continue negotiations when intending not to reach an agreement with the other party.*¹¹⁴

Menurut prinsip-prinsip UNIDROIT tanggung jawab hukum telah lahir sejak proses negosiasi. Prinsip-prinsip yang berlaku bagi proses negosiasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebebasan negosiasi.
- b. Tanggung jawab atas negosiasi dengan itikad buruk
- c. Tanggung jawab atas pembatalan negosiasi dengan itikad buruk.¹¹⁵

Setiap orang bebas melakukan negosiasi dan memutuskan syarat-syarat yang dinegosiasikan. Namun demikian, negosiasi tersebut tidak boleh bertentangan dengan prinsip itikad baik dan transaksi jujur yang diatur dalam Pasal 1.7. salah satu contoh negosiasi dengan itikad buruk adalah apabila seseorang melakukan atau melanjutkan negosiasi dengan orang lain tanpa keinginan untuk mengadakan perjanjian dengan orang tersebut. Contoh lain adalah apabila seseorang dengan sengaja menyesatkan pihak lain mengenai isi atau syarat perjanjian yang diajukan, baik dengan cara mengajukan fakta yang menyesatkan maupun dengan menyembunyikan fakta yang semestinya diberitahukan ataupun mengenai status para pihak dalam kontrak tersebut.¹¹⁶

¹¹⁴ Taryana Sunandar, *Prinsip-Prinsip UNIDROIT Sebagai Sumber Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 54.

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ *Ibid.*

Dalam PKB, tanggung jawab atas negosiasi dengan itikad buruk tidak hanya akan merugikan pekerja tetapi juga dapat merugikan pengusaha, sehingga apabila hal ini dilakukan kerugian akan diterima kedua belah pihak.

Itikad baik dalam pra perjanjian bertujuan agar supaya masing masing pihak dalam tahap pra perjanjian melakukan negosiasi dengan jujur dan saling terbuka dengan memperhatikan *moral hazard* dimana para pelaku usaha dilarang memberikan informasi yang menyesatkan dan melanggar etika.

Dengan demikian itikad baik dalam pra perjanjian memberikan kewajiban para pihak untuk bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul akibat adanya suatu negosiasi yang dilakukan dengan ketidakjujuran atau negosiasi dengan itikad buruk.

Dalam tahap negosiasi ini masing-masing pihak mempunyai kewajiban untuk melakukan keterbukaan (*disclosure*) dengan menunjukkan dan memberikan segala informasi tentang fakta material yang berkaitan dengan perjanjian. Dan pihak pekerja berkewajiban untuk meneliti fakta material sebelum menandatangani perjanjian. Apabila ada ketentuan yang belum disepakati maka kedua pihak mengadakan tawar menawar, keadaan ini akan terus berlanjut hingga pada akhirnya kedua belah pihak mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh para pihak dalam PKB. Saat penerimaan yang paling akhir dari serangkaian penawaran yang disampaikan oleh para pihak dan disetujui para pihak adalah saat tercapainya kesepakatan dalam pembuatan PKB di perusahaan.

Sifat keterbukaan atau obyektifitas dalam pembuatan PKB ini sangat diperlukan karena dengan tidak disampaikan data yang benar akan menimbulkan kerugian bagi pekerja. Oleh karena itu pengusaha wajib memaparkan atau menjelaskan isi/materi PKB yang sebenar-benarnya.

PKB mempunyai tujuan mempertegas hak dan kewajiban masing-masing pihak, memperteguh hubungan industrial yang harmonis, secara bersama menetapkan syarat kerja dan mengatur dimana cara dan tempat penyelesaian sengketa kedua belah pihak bila terjadi sengketa. Adapun fungsi dari PKB adalah untuk :

- a. menentukan kondisi kerja dan syarat-syarat kerja
- b. mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja
- c. mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja

PKB akan berfungsi efektif bila kedua belah pihak melaksanakan dengan prinsip itikad yang baik dan sukarela (*the principle of good faith and voluntary bargaining*). *Prinsip niat baik dan sukarela* dalam arti bahwa para pihak harus mengerti terhadap hal-hal sebagai berikut :

- a. pengakuan atas perwakilan organisasi serikat pekerja maupun perwakilan pengusaha
- b. terpeliharanya hubungan kepercayaan kedua belah pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban secara konstruktif dan sungguh-sungguh

- c. kedua belah pihak memahami bahwa perjanjian tersebut mengikat
- d. serikat pekerja/organisasi pekerja dapat memilih sendiri perwakilannya dalam pelaksanaan PKB tanpa ada intervensi dari pihak-pihak yang berwenang, pemerintah, atau dibawah kontrol dari pengusaha atau organisasi pengusaha.

Di dalam pembuatan PKB, negosiasi adalah cara terbaik dalam penyelesaian atau mencari jalan keluar antara kedua belah pihak yang berbeda kepentingan dan kebutuhan dalam mencapai kesepakatan. Serikat pekerja melakukan negosiasi dengan pengusaha untuk :

- a. Menentukan kondisi dan syarat-syarat kerja, yang meliputi :
 - 1) Pengupahan
 - 2) jam kerja, kerja malam dan libur
 - 3) hal-hal yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja
 - 4) jaminan sosial, perumahan, waktu luang/istirahat
 - 5) promosi jabatan
 - 6) pemindahan / mutasi karyawan
 - 7) pemutusan hubungan kerja
- b. mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja
- c. mengatur hubungan antara serikat pekerja dengan pengusaha

Dalam tahap negosiasi ini masing-masing pihak mempunyai kewajiban untuk melakukan keterbukaan (*disclosure*) dengan menunjukkan

dan memberikan segala informasi tentang fakta material yang berkaitan dengan perjanjian.

Iktikad baik dalam pra perjanjian mempunyai tujuan supaya masing masing pihak melakukan negosiasi dengan jujur dan saling terbuka dimana para pelaku usaha dilarang memberikan informasi yang menyesatkan, melanggar etika/kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian iktikad baik dalam pra perjanjian memberikan kewajiban para pihak untuk bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul akibat adanya suatu negosiasi yang dilakukan dengan ketidakjujuran atau negosiasi dengan iktikad buruk.

2. Itikad Baik Pelaksanaan PKB

Itikad baik dalam fase pelaksanaan perjanjian disini baik pengusaha maupun pekerja harus melaksanakan perjanjian berdasarkan itikad baik. Melaksanakan perjanjian dengan itikad baik berarti perjanjian harus dilaksanakan sesuai kepatutan dan keadilan (naar redelijkheid en billijkheid).¹¹⁷

Standar itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tentunya adalah standar objektif. Dalam hukum perjanjian pengertian bertindak sesuai dengan itikad baik mengacu kepada ketaatan akan *reasonable commercial standard of fair dealing*, yang menurut legislator belanda disebut bertindak sesuai dengan

¹¹⁷ Ridwan Khairandy, *Ibid.*, hlm. 17.

redelijkheid en billijkheid (reasonableness and equity). Ini benar-benar standar objektif.¹¹⁸

Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian mengacu kepada itikad baik yang objektif. Standar yang digunakan dalam itikad baik objektif yang mengacu kepada suatu norma yang objektif. Perilaku para pihak dalam perjanjian harus diuji atas dasar norma-norma objektif yang tidak tertulis yang berkembang di dalam masyarakat. Ketentuan itikad baik menunjuk pada norma-norma tidak tertulis yang sudah menjadi norma hukum sebagai suatu sumber hukum tersendiri. Norma tersebut dikatakan objektif karena tingkah laku tidak didasarkan pada anggapan para pihak sendiri, tetapi tingkah laku tersebut harus sesuai dengan anggapan umum tentang itikad baik tersebut.¹¹⁹

Itikad baik yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata merupakan pembatasan terhadap asas *pacta sunt servanda* yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (1) yang mengatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Apabila dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian yang dianut Pasal 1320 K.U.H. Perdata, karena dalam K.U.H. Perdata sendiri tidak mensyaratkan adanya keseimbangan prestasi kedua belah pihak dalam

¹¹⁸ *Ibid.*, hlm. 194.

¹¹⁹ *Ibid.*, hlm. 195.

perjanjian. Sehingga suatu perjanjian akan tetap sah sekalipun prestasi dan kontra prestasi kedua belah pihak tidak seimbang atau berat sebelah.

Dalam perkembangannya hal ini terjadi perubahan keadaan yang tidak dapat diperhitungkan sejak perjanjian ditutup, misalnya karena terjadinya perang, bencana alam atau kenaikan harga yang luar biasa hakim berwenang untuk mengurangi atau menghapus hak dan kewajiban yang dengan tegas telah disepakati dalam perjanjian. Dengan pertimbangan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, kepantasan dan kepatutan.

Demikian pula dalam pelaksanaan PKB dimana PKB adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja, sehingga kedua belah pihak berkewajiban melaksanakan perjanjian yang telah dibuatnya dengan penuh itikad baik. Dalam hal ini pengusaha berhak untuk menerima hasil kerja dari pekerja sesuai yang telah disepakatinya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian dan tidak menuntut lebih dari apa yang diperjanjikan, serta tidak membebani pekerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Begitu pula pekerja berkewajiban untuk menunaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi PKB yang telah disepakatinya.

Pelaksanaan perjanjian akan berjalan baik dan lancar manakala klausula dalam PKB sudah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan mengandung itikad baik, namun pada kenyataannya masih ada klausula dalam PKB yang mengandung itikad buruk, hal ini tentunya akan

menimbulkan kerugian di salah satu pihak yaitu pekerja karena memiliki posisi tawar yang lemah.

Tindakan preventif dilakukan Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melakukan pemantuan terhadap PKB yang ada di perusahaan-perusahaan, meneliti dan mencermati kembali isi PKB, apakah isi PKB yang dibuat antara pengusaha dan pekerja sudah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Sebagai dasar hukum kegiatan pemantauan tersebut adalah Pasal 115 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, ketentuan ini dimaksudkan agar segala aturan yang telah dibuat dan dituangkan di dalam PKB harus didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat yang kemudian akan dicermati dan diteliti terhadap kebenaran isi/materi yang tertuang dalam PKB apakah menyimpang atau tidak dari peraturan perundangan yang berlaku, apabila menyimpang, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui pegawai mediator hubungan industrial wajib mengoreksi dan mengembalikan kepada kedua belah pihak untuk diubah sesuai peraturan perundangan agar tidak menimbulkan kerugian bagi para pihak terutama pihak pekerja. Dan setelah dianggap benar, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menerbitkan SK pendaftaran PKB.

Asas itikad baik berfungsi melindungi kepentingan para pihak dalam hubungan kerja. Asas ini menempatkan kewajiban bagi para pihak untuk tidak melakukan tindakan *destruktif* terhadap pihak lain dengan menjalankan hak dan kewajiban masing-masing sehingga manfaat PKB dapat terwujud sesuai dengan harapan mereka.

Dengan adanya itikad baik dalam PKB dapat mencegah ketidakadilan yang akan dialami pekerja. Seperti yang kita ketahui keberadaan itikad baik dalam hukum menjamin kemungkinan bagi para pihak untuk sama-sama mendapatkan keuntungan di dalam perjanjian yang mereka buat dan mendapatkan keadilan.

Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mempunyai peranan penting dalam memberikan solusi/alternatif pemecahan masalah perselisihan hubungan industrial yang timbul sebagai akibat tidak adanya itikad baik dalam PKB, karena fungsi pemerintah adalah sebagai pengayom, pembina dan pengawas dalam hubungan industrial.

Wujud peran pemerintah adalah memberikan saran, petunjuk tata cara pembuatan PKB, memfasilitasi negosiasi antara pengusaha dan pekerja dalam rangka pembuatan PKB serta memberikan pelayanan pemecahan masalah melalui jalur mediasi oleh pegawai mediator, disamping itu juga mengadakan pemantauan ke perusahaan-perusahaan rawan perselisihan hubungan industrial melalui kegiatan Deteksi Dini yang dilaksanakan oleh Tim Deteksi

Dini yang anggotanya terdiri dari unsur Tripartit yaitu Pemerintah, Pengusaha dan Serikat Pekerja. Meskipun demikian, pada kenyataannya di lapangan masih ada PKB yang klausulanya mengandung itikad buruk. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada beberapa PKB perusahaan yang berada di wilayah Provinsi DIY dan Kota Cilegon, Provinsi Banten.

Penelitian yang dilakukan penulis terhadap PKB PT. Primagama Yogyakarta, PKB PT. BP. Kedaulatan Rakyat Yogyakarta dan PKB PT. DyStar Colours Indonesia, Cilegon, Banten, didapat hasil penelitian sebagai berikut :

a. PKB PT. Primagama

PT. Primagama berkedudukan hukum di Yogyakarta dan beralamat di Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 89 Yogyakarta Kode Pos 55231, akte pendirian Notaris Daliso Rudianto, SH Nomor 133 tanggal 23 Maret 1995, diwakili oleh Adam Primaskara selaku Direktur Utama PT. Primagama, selanjutnya dalam PKB ini disebut Pengusaha. Di dalam perusahaan telah ada Serikat Pekerja yaitu Serikat Karyawan Primagama (Sekar Prima) yang berkedudukan di Yogyakarta beralamat di Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 89 Yogyakarta Kode Pos 55231, terdaftar di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Nomor 08/KKB-3/W.II/I/2000 tertanggal 4 Februari 2000, dalam hal ini diwakili

oleh Wahyudi sebagai Ketua, Nugroho Teguh Raharjo sebagai Sekretaris dan selanjutnya dalam PKB ini disebut sebagai Serikat Pekerja.

PT. Primagama dan Sekar Prima telah membuat PKB yang berisikan hak dan kewajiban para pihak, dalam BAB I PKB PT.Primagama disebutkan identitas para pihak, memuat siapa para pihak yang melakukan perjanjian, terdiri dari identitas pengusaha atau yang mewakili perusahaan dan identitas pekerja yang mewakili serikat pekerja. Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa dari identitas para pihak, pengusaha diwakili oleh Saudara Adam Primaskara selaku Direktur Utama PT. Primagama yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan PT. Primagama (kuasa/wakil pengusaha), sedangkan Saudara Wahyudi selaku Ketua Serikat Pekerja PT. Primagama bertindak untuk dan atas nama Serikat Pekerja PT. Primagama. Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa kedua belah pihak telah sepakat dan setuju untuk membuat PKB. Sedangkan isi PKB PT. Primagama terdiri dari XIII Bab, 37 Pasal, rinciannya adalah sebagai berikut :

- 1) Bab I berisikan pihak-pihak yang membuat PKB, disini terlulis pihak pengusaha diwakili oleh Direktur Utama PT. Primagama dan pihak Serikat Pekerja diwakili oleh Ketua Serikat Pekerja.
- 2) Bab II mengatur tentang luas cakupan pengaturan PKB. Pengaturan ini dengan maksud untuk mengikat masing- masing pihak dengan menerangkan bahwa PKB ini mengatur segala ketentuan yang telah

dan belum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maksud mengatur yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai referensi agar dapat dibaca dan dimengerti, sedangkan yang mengatur yang belum diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan karena undang-undang ketenagakerjaan hanya mengatur secara umum saja sehingga pengaturan secara khusus perlu diatur dalam PKB ini.

- 3) Bab III berisikan hubungan kerja dan peraturan kerja yang terdiri dari penerimaan pekerja yang merupakan hak pengusaha, persyaratan penerimaan pekerja antara lain pendidikan, usia pekerja, seleksi penerimaan, penempatan, calon pekerja yang dikenakan masa percobaan 3 bulan, calon yang telah lulus masa percobaan akan mendapatkan status, selama masa percobaan hubungan kerja dapat diputus hubungan kerja oleh masing-masing pihak tanpa syarat, dan ikatan hubungan kerja dibuat secara tertulis. Juga ditentukan dapat dimutasi apabila perusahaan memandang perlu. Promosi bagi pekerja yang memenuhi persyaratan, berakhirnya hubungan kerja, waktu kerja, bukti kehadiran, berhalangan hadir, lembur dan mangkir. Maksudnya pengaturan syarat kerja diatur secara rinci dengan tujuan apabila dikemudian hari terdapat permasalahan acuan penyelesaiannya adalah apa yang tertuang dalam syarat kerja.

- 4) Bab IV berisikan waktu kerja dan waktu istirahat, pengaturan cuti, istirahat tahunan dan ijin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah. Pengaturan ini juga sebagai acuan selama dalam hubungan kerja karena menyangkut kehadiran dan hak atas upah yang harus diberikan setiap bulannya.
- 5) Bab V berisikan sistem pengupahan, dasar upah yang terdiri komponen upah, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, peninjauan pengupahan, komponen upah dalam masa percobaan dan pemotongan upah. Serta upah pada saat tidak ada pekerjaan/dirumahkan dan tidak melakukan tugas, uang perjalanan dinas, bantuan meninggal dunia. Bab ini penting karena ketentuan mengenai pengupahan dalam hubungan kerja adalah merupakan hal yang rawan diperselisihkan, maksudnya di perusahaan akan menjadi rawan apabila hak normatif berupa upah tidak dibayarkan sesuai ketentuan.
- 6) Bab VI berisikan kesejahteraan pekerja yaitu fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, dituliskan disini adanya perawatan dan pengobatan, tata cara pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan perawatan rumah sakit, biaya yang ditanggung perusahaan, pemeriksaan wajib sebelum masuk kerja, tunjangan hari raya, pakaian kerja. Ketentuan kesejahteraan pekerja ini menjelaskan bahwa kecuali upah/gaji pekerja mendapatkan kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan.

- 7) Bab VII berisikan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu tentang kewajiban karyawan menjaga keselamatan dirinya dan karyawan lainnya, menjaga kebersihan, ketertiban, kesehatan dan keindahan lingkungan tempat bekerja untuk mencegah gangguan kesehatan.
- 8) Bab VIII berisikan jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja, dalam Bab ini dituliskan bahwa selama pekerja bekerja di perusahaan apabila pekerja mendapatkan kecelakaan, maka perusahaan akan memberikan ganti rugi dan tunjangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, jaminan dimaksud meliputi : biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan serta uang santunan.
- 9) Bab IX berisikan tata tertib tenaga kerja, dalam bab ini diterangkan bahwa setiap pekerja harus hadir di tempat tugas masing-masing tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setiap karyawan harus mematuhi tata tertib dan mengikuti petunjuk pimpinan, memegang teguh rahasia perusahaan dan melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui hal-hal yang menimbulkan bahaya atau kerugian perusahaan, larangan bagi pekerja membawa barang-barang milik perusahaan keluar dari lingkungan perusahaan, larangan membawa senjata tajam dan dilarang minum minuman keras.

- 10) Bab X berisikan tentang penyelesaian keluhan kesah karyawan, Bab ini menerangkan tata cara penyampaian keluhan kesah dan penyelesaiannya secara bipartit.
- 11) Bab XI berisikan tentang pemutusan hubungan kerja, Bab ini menerangkan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja melakukan kesalahan berat dan bagi pekerja yang mengundurkan diri, harus mengajukan secara tertulis sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya.
- 12) Bab XII berisikan tentang masa berlakunya PKB, perubahan dan perpanjangan PKB, Bab ini menerangkan kapan mulai berlakunya PKB dan kapan berakhirnya serta perubahan dan perpanjangan PKB.
- 13) Bab XIII berisikan ketentuan penutup, yaitu kewajiban bagi pengusaha dan pekerja bertanggungjawab atas pelaksanaan PKB.

Terhadap PKB PT. Primagama, di dalam klausulanya masih mengandung ketidakpatutan yang menjadi indikasi dilanggarnya asas itikad baik oleh pengusaha, yaitu berkaitan dengan jam kerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.

Verifikasi PKB PT. Primagama

No	Bab / Pasal	Tertulis	Seharusnya
1.	Bab IV, Ps. 8 (1)	Hari dan Jam Kerja Karyawan adalah sebagai berikut : Senin s/d Sabtu	Hari Kerja dan Jam Kerja karyawan adalah sebagai : - Senin s/d Sabtu : Dari jam 09.00 WIB s/d 17.00 WIB Pekerja yang bekerja melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja diperhitungkan sebagai kerja lembur sesuai ketentuan yang berlaku
2.	Bab IV, Ps. 8 (3)	Jam Kerja minimal yang harus dipenuhi oleh pekerja adalah 8 jam kerja sehari.	Jam Kerja minimal yang harus dipenuhi oleh pekerja adalah 7 jam kerja sehari untuk 6 hari kerja.

Sumber : Data PKB di Disnakertrans Provinsi DIY

Bab IV Pasal 8 Ayat (1) PKB PT. Primagama yang berbunyi : ”hari dan jam kerja karyawan adalah sebagai berikut : senin sampai dengan sabtu”. Ketentuan pasal ini mengandung ketidakpatutan dan menimbulkan kerugian bagi pekerja karena pengusaha tidak mencantumkan rincian jam kerja karyawan dan hanya mencantumkan hari kerja karyawan yang dimulai pada hari senin s/d sabtu, artinya perincian perhitungan jam kerja karyawan (jam mulai bekerja dan jam diakhiri bekerja) tidak dicantumkan dalam isi PKB PT. Primagama. Klausula yang tidak jelas atau sumir inilah yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja karena tidak ada kepastian rincian jam kerja karyawan dan hanya mendasarkan pada kebiasaan yang ada di perusahaan. Pada Bab IV Pasal 8 Ayat (3) PKB PT. Primagama yang berbunyi : ”Jam kerja minimal yang harus dipenuhi oleh pekerja adalah 8 jam kerja sehari”. Ketentuan pasal

ini mengandung ketidakpatutan karena menyimpang dari batasan jam kerja minimal yang ada dalam ketentuan jam kerja yang diatur dalam Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 1 Ayat (1) Kepmenakertrans RI Nomor 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur, dikatakan bahwa jam kerja minimal yang harus dipenuhi oleh pekerja adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja, sehingga pekerja dipekerjakan melebihi jam kerja normal dan tidak mendapat upah lembur. Klausula PKB PT. Primagama yang demikian ini dari sisi obyektif dapat dikatakan mengandung itikad tidak baik.

b. PKB PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat

PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat Group yang berkedudukan hukum di Yogyakarta dengan kantor Pusat di Jalan Pangeran Mangkubumi Nomor 40 – 46 Telepon 565685 (hunting) beserta kantor percetakan di Jalan Solo Km 11 Kalitirto, Sleman, Telepon 496549, 496449 dan kantor Biro serta Perwakilannya, dalam hal ini diwakili oleh Drs. H.M. Romli, selanjutnya dalam PKB ini disebut Pengusaha. Di dalam Perusahaan telah ada Serikat Pekerja yaitu Serikat Pekerja Unit Kerja Percetakan dan Penerbitan (Perpen) PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat Group, Telepon 565685 (hunting) yang berkedudukan di Yogyakarta dengan Nomor Pencatatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Nomor 109/PCT/PERPEN/XII/2002

tanggal 16 Desember 2002, beralamat di Pangeran Mangkubumi Nomor 40 – 46 Yogyakarta, dalam hal ini diwakili oleh Suparyoso selaku Ketua dan Imam Wahyudi yang bertindak untuk dan atas nama anggotanya (Anggota Serikat Pekerja Unit Kerja Percetakan dan Penerbitan) PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat Group Yogyakarta.

PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat dan dan Serikat Pekerja Unit Kerja Percetakan dan Penerbit PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat Group telah membuat PKB yang berisikan hak dan kewajiban para pihak, dalam BAB I PKB PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat disebutkan identitas para pihak, memuat siapa para pihak yang melakukan perjanjian, terdiri dari identitas pengusaha atau yang mewakili perusahaan dan identitas pekerja yang mewakili serikat pekerja. Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa dari identitas para pihak, pengusaha diwakili oleh Saudara Drs. H.M. Romli yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat (kuasa/wakil pengusaha), sedangkan Saudara Suparyoso selaku Ketua Serikat Pekerja Unit Kerja Percetakan dan Penerbitan PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat bertindak untuk dan atas nama Serikat Pekerja PT. Badan Kedaulatan Rakyat. Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa kedua belah pihak telah sepakat dan setuju untuk membuat PKB.

Sedangkan isi PKB PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat terdiri dari XIV Bab, 51 Pasal, rinciannya adalah sebagai berikut :

- 1) Bab I berisikan pihak-pihak yang membuat PKB, disini terlulis para pihak yang terlibat dalam pembuatan PKB.
- 2) Bab II berisikan tentang istilah-istilah atau definisi-definisi tentang perusahaan, pengusaha, serikat pekerja, pelamar, calon pekerja, pekerja dan pengupahan yang terdapat dalam PKB PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat dengan maksud agar ada pemahaman pengertian yang sama dari pihak Pengusaha maupun pihak Serikat Pekerja terhadap istilah yang digunakan dalam setiap isi/materi PKB.
- 3) Bab III berisikan pengertian bipartit, kewajiban bekerja dengan baik, kewajiban menyimpan rahasia dan menjaga nama baik perusahaan, hak atas imbal jasa, hak atas istirahat cuti, fasilitas kesejahteraan karyawan seperti KB perusahaan, Koperasi Karyawan dan fasilitas olah raga.
- 4) Bab IV berisikan tata tertib perusahaan, ketertiban dalam bekerja, larangan menggunakan barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi, larangan melakukan perbuatan yang merusak lingkungan perusahaan dan larangan melakukan pekerjaan dan kegiatan di luar perusahaan selama waktu kerja.
- 5) Bab V berisikan formasi, pengangkatan, kenaikan pangkat, upah, mutasi dan pemutusan hubungan kerja, mengatur mengenai pengangkatan pekerja baru, masa percobaan kerja, masa pensiun, syarat pemutusan hubungan kerja dan pengupahannya. Bab ini penting karena ketentuan syarat-syarat kerja dalam hubungan kerja adalah merupakan hal yang

rawan diperselisihkan, maksudnya di perusahaan akan menjadi rawan apabila hak-hak normatif pekerja tidak dibayarkan sesuai ketentuan.

- 6) Bab VI berisikan tentang sistem pengupahan yaitu mengatur pengupahan pekerja yaitu upah bulanan pekerja terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap diartikan sebagai tunjangan yang diberikan perusahaan kepada pekerja tanpa memperhitungkan ketidakhadiran pekerja misalnya tunjangan jabatan, tunjangan anak dan isteri. Dalam Bab ini diatur pula tunjangan jabatan dan tunjangan struktural, upah pekerja pada saat sakit dan upah pekerja pada waktu majalani hukuman/ skorsing.
- 7) Bab VII berisikan pengobatan dan perawatan pekerja yaitu tentang kewajiban pengusaha memberikan biaya perawatan dan pengobatan, tata cara pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan perawatan rumah sakit, biaya yang ditanggung perusahaan, pemeriksaan wajib sebelum masuk kerja dan biaya persalinan karyawan.
- 8) Bab VIII berisikan jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja, dalam Bab ini dituliskan bahwa selama pekerja bekerja di perusahaan apabila pekerja mendapatkan kecelakaan, maka perusahaan akan memberikan ganti rugi dan tunjangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, jaminan dimaksud meliputi : biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan serta uang santunan.

- 9) Bab IX berisikan tentang hari kerja karyawan, dalam bab ini diterangkan bahwa setiap pekerja harus hadir di tempat tugas masing-masing tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, waktu istirahat kerja dan cuti diluar tanggungan perusahaan dengan konsekuensi tidak mendapat tunjangan cuti.
- 10) Bab X berisikan tentang Tunjangan Hari Raya (THR) , jasa produksi, gaji ketigabelas dan pemberian bonus kepada karyawan 1 (satu) tahun sekali.
- 11) Bab XI berisikan tentang tata cara penyelesaian perselisihan dan keluhan pekerja melalui perundingan antara pengusaha dengan pekerja atau jika belum terselesaikan maka selanjutnya persoalan segera diserahkan ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta untuk mendapatkan penyelesaian sebagaimana mestinya.
- 12) Bab XII berisikan tentang pensiun menerangkan bahwa pekerja yang bekerja secara terus menerus tanpa putus selama masa 20 tahun dari sejak diangkat, berhak mendapat pensiun atau dipensiun oleh pengusaha dan diatur pula besarnya penerimaan pensiun pekerja maupun janda/duda, perawatan kesehatan pensiun pekerja serta mendapat santunan kematian/ uang duka.
- 13) Bab XIII berisikan ketentuan tambahan, dalam Bab ini diterangkan bahwa pengusaha dan serikat pekerja tidak menyetujui adanya perlakuan-perlakuan yang sifatnya diskriminatif.

14) Bab XIV berisikan ketentuan penutup, yaitu berlakunya PKB dan berakhirnya PKB, apabila salah satu pihak bermaksud hendak mengadakan perubahan terhadap PKB ini, maksud tersebut harus diberitahukan kepada pihak lainnya sebelum berakhirnya PKB serta perpanjangan masa berlakunya PKB.

Terhadap PKB PT. BP. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat, ternyata di dalam klausulanya masih mengandung ketidakpatutan, yaitu berkaitan dengan besaran upah lembur, hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.

Verifikasi PKB PT. BP. Kedaulatan Rakyat

No	Bab / Pasal	Tertulis	Seharusnya
1.	Bab IX, Ps 33 (1)	Pada hari libur nasional, pengusaha memberikan isitirahat kepada pekerja kecuali yang mendapat giliran kerja dengan membayar upah penuh. Bagi pekerja yang tetap bekerja memperoleh pengganti upah lembur.	Pada hari libur nasional, pengusaha memberikan isitirahat kepada pekerja kecuali yang mendapat giliran kerja dengan membayar upah penuh. Bagi pekerja yang tetap bekerja memperoleh upah lembur dengan perhitungan besarnya upah lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Sumber : Data PKB di Disnakertrans Provinsi DIY

Bab IX Pasal 33 Ayat (1) PKB PT. BP. Kedaulatan Rakyat yang berbunyi: "Pada hari libur nasional, pengusaha memberikan istirahat kepada pekerja kecuali yang mendapat giliran kerja dengan membayar upah penuh, bagi pekerja yang tetap bekerja memperoleh pengganti upah lembur". Ketentuan

pasal ini mengandung ketidakpatutan dan menimbulkan kerugian bagi pekerja karena pengusaha tidak mencantumkan secara jelas perhitungan besaran upah lembur, sehingga klausula ini dapat mengakibatkan kerugian bagi pekerja atau berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja karena pengusaha bisa saja memberikan upah lembur diluar ketentuan peraturan perundangan yang berlaku karena tidak diatur secara jelas dalam PKB.

c. PKB PT. DySar Colours Indonesia Cilegon Provinsi Banten

PT. DyStar Colours Indonesia yang berkedudukan hukum di Cilegon, Provinsi Banten dengan alamat di Gedung Menara Global, Lantai 22 Jalan Gatot Subroto Kav. 27 Jakarta 12930 PO BOX 8088/ JKSTB Jakarta 12880 adalah Perseroan yang didirikan menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia yang anggaran dasarnya serta perubahan-perubahannya adalah sebagaimana diumumkan dalam :

Akta Notaris Tambahan Berita Negara RI. Akta Pendirian Nomor :

196 16-06-1982 69 30-08-1983 795 1983

1 04-01-1996 35 30-04-1996 4084 1996

166 20-03-1998 64 11-08-1998 4597 1998

100 31-07-1998 5 15-01-1999 459 1999

57 21-07-1999 89 05-11-1999 7495 1999

98 19-06-2000 76 22-09-2000 247 2000

61 12-12-2000 20 03-09-2000 1572 2001

35 15-05-2001 48 15-06-2001 3817 2001

84 27-06-2001 80 05-10-2001 6255 2001

Selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Bersama ini disebut dengan "Perusahaan" dengan Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, Gas Bumi dan Umum unit Kerja Dystar Colours Indonesia Pabrik Cilegon yang beralamat di KIEC Jalan Australia I Kav. F1 Kota Cilegon 42443, Provinsi Banten yang disahkan berdasarkan Surat Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, Gas Bumi dan Umum Kota Cilegon Nomor Kep.036/FSP KEP/DPC/CLG/A/VII/2006 tanggal 1 Juli 2006 dan telah dicatatkan pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Cilegon dengan Nomor 02.18/OP-SP.KEP/DFT/04/IX/VII/2001 dalam hal ini mewakili para anggotanya dan Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, Gas Bumi dan Umum unit Kerja Dystar Colours Indonesia Pabrik Gabus yang beralamat di Jalan Raya Citeras Rangkas Bitung Km. 3,8 Gabus, Kopo, Serang, Provinsi Banten, yang disahkan berdasarkan Surat Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, Gas Bumi dan Umum Kabupaten Serang Nomor Kep.17/FSP KEP/DPC/SRG/IX/2006 tanggal 6 September 2006 dan telah dicatatkan pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Serang dengan Nomor 64/01.64/SP.KEP/IX/2001, dalam hal ini mewakili para anggotanya.

PT. DyStar Colours Indonesia dan dan Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, Gas Bumi dan Umum Unit Kerja Dystar Colours

Indonesia telah membuat PKB yang berisikan hak dan kewajiban para pihak, dalam BAB I PKB PT. DyStar Colours Indonesia disebutkan identitas para pihak, memuat siapa para pihak yang melakukan perjanjian, terdiri dari identitas pengusaha atau yang mewakili perusahaan dan identitas pekerja yang mewakili serikat pekerja. Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa dari identitas para pihak, pengusaha adalah Dewan Direksi yang mewakili perusahaan, sedangkan pihak Serikat Pekerja adalah Ketua Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, Gas Bumi dan Umum Unit Kerja Dystar Colours Indonesia bertindak untuk dan atas nama Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan Minyak, Gas Bumi dan Umum Unit Kerja Dystar Colours Indonesia. Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa kedua belah pihak telah sepakat dan setuju untuk membuat PKB.

Sedangkan isi PKB PT. DyStar Colours Indonesia terdiri dari XVI Bab, 78 Pasal, rinciannya adalah sebagai berikut :

- 1) Bab I berisikan pihak-pihak yang membuat PKB, disini terlulis para pihak yang terlibat dalam pembuatan PKB.
- 2) Bab II berisikan tentang istilah-istilah atau definisi-definisi tentang perusahaan, pengusaha, serikat pekerja, maksud dan tujuan perjanjian, ruang lingkup perjanjian dan kewajiban pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.

- 3) Bab III berisikan pengakuan hak-hak pekerja, serikat pekerja dan perusahaan, jaminan sosial, bantuan dan fasilitasi bagi serikat pekerja, lembaga kejasama bipartit dan pendidikan.
- 4) Bab IV berisikan tentang hubungan kerja menyangkut kewajiban pekerja, penerimaan pekerja baru, masa percobaan, surat keputusan pengangkatan, klasifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja, mutasi kerja dan prosedurnya, promosi jabatan.
- 5) Bab V berisikan tentang hari kerja, istirahat kerja dan lembur, menyangkut hari kerja dan waktu kerja, jam kerja karyawan, istirahat kerja, kerja shift dan kerja lembur.
- 6) Bab VI berisikan tentang pembebasan dari kewajiban bekerja di dalamnya mengatur tentang istirahat mingguan, hari libur resmi pemerintah, cuti tahunan, cuti haid, cuti hamil/melahirkan/keguguran, cuti sakit, ijin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh.
- 7) Bab VII berisikan keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan hidup, berisi pedoman umum, perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan kerja dan lingkungan hidup.
- 8) Bab VIII berisikan tentang pengupahan menyangkut pengertian upah, prinsip dasar dan sasaran, waktu pembayaran upah, peninjauan kenaikan gaji, perpajakan, bonus, tunjangan hadir khusus, penghargaan nol kecelakaan, biaya perjalanan dinas, tunjangan transport, tunjangan makan, tunjangan shift, tunjangan hari raya keagamaan, bantuan pendidikan.

- 9) Bab IX berisikan tentang pengobatan dan perawatan, dalam bab ini diterangkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan hak atas jaminan kesehatan, pelayanan kesehatan, penggantian berobat jalan, penggantian biaya rawat inap, pemeliharaan kesehatan/ pencegahan penyakit menular, pemeliharaan gigi dan mata, biaya pengobatan / rawat inap yang tidak dijamin dan fasilitas KB perusahaan.
- 10) Bab X berisikan tentang Jaminan Sosial terdiri jaminan keselamatan kerja, jaminan kecelakaan kerja dan diluar jam kerja, jaminan kematian dan dana pensiun.
- 11) Bab XI berisikan tentang kesejahteraan dan fasilitas bagi pekerja menyangkut tentang fasilitas kesejahteraan sosial, penghargaan masa kerja, tempat ibadah.
- 12) Bab XII berisikan tentang tata tertib kerja di dalamnya memuat tata tertib dalam bekerja dan sanksi pelanggaran.
- 13) Bab XIII berisikan pemutusan hubungan kerja, dalam Bab ini diterangkan tentang pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan, pemutusan hubungan kerja atas kehendak sendiri dan pemutusan hubungan kerja karena kematian pekerja, pemutusan hubungan kerja karena sakit, pemutusan hubungan kerja karena usia lanjut atau pensiun, penyelesaian hak dan kewajiban pada berakhirnya hubungan kerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, ganti kerugian dan uang pisah.

14) Bab XIV berisikan tentang penyelesaian keluhan kesah dan pengaduan pekerja menyangkut tentang prinsip-prinsip dan tata cara penyelesaian keluhan kesah di perusahaan.

15) Bab XV berisikan tentang ketentuan pelaksanaan, dalam Bab ini menerangkan pelaksanaan perjanjian, perubahan dan penyesuaian perjanjian serta masa berlakunya dan perpanjangan PKB.

16) Bab XVI berisikan ketentuan penutup dan tanda tangan kedua belah pihak.

Terhadap PKB PT. DyStar Colours Indonesia, setelah dianalisa ternyata juga mengandung ketidakpatutan yaitu berkaitan dengan peninjauan kenaikan gaji, hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.

Verifikasi PKB PT. Dystar Colours Indonesia

No	Bab / Pasal	Tertulis	Seharusnya
1.	Pasal 35 Ayat (1)	Peninjauan kenaikan gaji dilakukan sekali setahun pada bulan Januari dengan mempergunakan berbagai pertimbangan antara lain : 1. Indek Harga Konsumen / Inflasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2. Prestasi kerja. 3. Kinerja dan Kebijakan Perusahaan	Peninjauan kenaikan gaji dilakukan sekali setahun pada bulan Januari dengan mempergunakan berbagai pertimbangan antara lain : 1. Indek Harga Konsumen / Inflasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2. Prestasi kerja. 3. Kinerja dan Kebijakan Perusahaan 4. Upah Minimum Provinsi/ Upah Minimum Kabupaten Kota/ Upah Minimum Sektoral

Sumber : Data PKB di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Cilegon, Banten

Bab IX Pasal 35 Ayat (1) PKB PT. Dystar Colours Indonesia yang berbunyi:
”Peninjauan kenaikan gaji dilakukan sekali setahun pada bulan Januari dengan mempergunakan berbagai pertimbangan antara lain :

- a) Indek Harga Konsumen/ Inflasi dari Badan Pusat Statistik
- b) Prestasi Kerja.
- c) Kinerja dan Kebijakan Perusahaan”.

Ketentuan pasal ini mengandung ketidakpatutan dan dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja karena peninjauan kenaikan gaji karyawan hanya mendasarkan pada tiga faktor yaitu : Indek Harga Konsumen / Inflasi dari Badan Pusat Statistik (BPS), Prestasi Kerja, Kinerja dan Kebijakan Perusahaan. Pengusaha tidak mencantumkan faktor yang sangat penting dalam hal upah pekerja yaitu faktor Upah Minimum Provinsi / Upah Minimum Kabupaten Kota dan Upah Minimum Sektoral yang merupakan faktor utama dalam sistem pengupahan. Berdasarkan Pasal 7 Permenaker Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, dikatakan bahwa ”upah minimum wajib dibayar dengan upah bulanan kepada pekerja”, ini artinya bahwa pada setiap perhitungan upah pekerja harus selalu memperhatikan dan memasukkan faktor upah minimum karena upah minimum merupakan jaring pengaman di bidang pengupahan bagi pekerja di level terendah sehingga upah minimum harus disertakan dalam perhitungan kenaikan upah. Dengan demikian seharusnya peninjauan kenaikan gaji karyawan didasarkan pula pada kenaikan UMP/UMK/UMSR setiap tahunnya. Ketidaklengkapan klausula

pada Pasal 35 Ayat (1) PKB PT. DyStar Colours Indonesia tersebut di atas dapat mengakibatkan kerugian bagi pekerja karena faktor kenaikan UMP/UMK/UMSR setiap tahun tidak dimasukkan dalam perhitungan kenaikan gaji karyawan sehingga kenaikan upah pekerja menjadi tidak maksimal.

Menanggapi adanya klausula PKB PT. Primagama, PKB PT. BP Kedaulatan Rakyat dan PKB PT. DyStar Colours Indonesia yang mengandung itikad tidak baik tersebut maka dari unsur pemerintah melalui pegawai mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja memberikan saran kepada pengusaha agar isi/ materi PKB PT. Primagama, PKB PT. BP Kedaulatan Rakyat dan PKB PT. DyStar Colour Indonesia diperbaiki sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dengan cara dimusyawarahkan bersama oleh kedua belah pihak secara bipartit sehingga klausula PKB mengandung kepatutan.

Dengan demikian Pemerintah mempunyai fungsi melindungi kepentingan para pihak sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

B. Akibat Hukum Tidak Adanya Itikad Baik Dalam PKB

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan hukum. Hubungan hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan antara Subjek hukum mengenai objek hukum dan membawa akibat hukum.¹²⁰ Pengertian akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum.

¹²⁰ Asri Wijayanti, *op.cit.*, hlm. 57.

Suatu hubungan hukum menimbulkan hak dan kewajiban, demikian pula dalam hubungan kerja yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban tersebut selanjutnya dituangkan dalam Perjanjian Kerja.¹²¹

PKB harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian seperti yang terdapat di dalam Pasal 1320 K.U.H. Perdata tentang syarat sahnya suatu perjanjian yaitu :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Syarat sahnya suatu perjanjian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu syarat subyektif dan syarat obyektif. Syarat subyektif adalah syarat-syarat yang menyangkut subyek dari PKB, atau dengan kata lain syarat-syarat yang harus dipenuhi mereka yang hendak membuat suatu PKB. Syarat subyektif ini meliputi pembuatan PKB atas kemauan bebas kedua belah pihak dan adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian. Tidak dipenuhinya syarat subyektif, maka akibat hukumnya adalah bahwa PKB yang telah dibuat dapat dimintakan

¹²¹ Libertus Jehani, *op.cit.*, hlm. 3.

pembatalan oleh hakim. Jika pembatalan itu tidak dimintakan kedua belah pihak yang berkepentingan, maka PKB itu tetap berlaku bagi para pihak. Jadi perjanjian kerja itu memberi akibat hukum sampai saat pembatalan dilakukan. Sedangkan syarat obyektif adalah yang menyangkut obyek PKB, yaitu adanya pekerjaan tertentu dan yang disepakatinya tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Akibat hukum tidak adanya itikad baik dalam PKB adalah tidak serta merta batal demi hukum, meskipun hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, namun dapat dikecualikan apabila diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 57 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang menyatakan bahwa : “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”.

Perlu diketahui bahwa PKB merupakan bentuk kesepakatan dalam hubungan kerja yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja oleh pengusaha dan serikat pekerja sehingga manakala PKB tiba-tiba batal demi hukum yang artinya perjanjian dianggap tidak pernah ada maka hal ini akan merugikan kedua belah pihak, pengusaha akan mengalami kerugian karena proses produksi barang dan jasa menjadi terhenti atau terhambat sehingga mengancam kelangsungan usaha, demikian pula pekerja akan berhenti bekerja.

Tidak adanya itikad baik dalam PKB akan menimbulkan keluh kesah bagi para pekerja, jika hal ini dibiarkan oleh pengusaha maka akan menjadi perselisihan kepentingan. Di satu pihak pekerja mempunyai kepentingan yang sangat besar terhadap kesejahteraannya, di lain pihak pengusaha mempunyai kepentingan memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya tanpa menghiraukan tidak adanya itikad baik dalam PKB.

PKB merupakan sarana dalam hubungan industrial yang melibatkan para pelaku proses produksi barang dan jasa yang masuk dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan oleh karena itu jika terjadi permasalahan dalam PKB maka penyelesaiannya berpedoman pada hukum ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Di dalam Pasal 136 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa : “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”. Kemudian dalam Pasal 136 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan pula bahwa: “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada 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.

Dengan demikian jelas bahwa penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial termasuk di dalamnya tentang PKB diselesaikan dengan UU Nomor 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dinyatakan bahwa : “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak adanya itikad baik dalam PKB masih ada upaya untuk bisa diubah melalui musyawarah dan mufakat melalui forum bipartit di perusahaan.

Lembaga kerjasama bipartit yang selanjutnya disebut LKS 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 di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. (Pasal 1 Ayat (1) Kepmenaker Nomor 255 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan LKS Bipartit)

Melalui forum komunikasi dan konsultasi bipartit dibahas tentang perubahan klausul PKB yang mengandung itikad buruk. Perubahan klausula PKB ini tidak semuanya diubah namun hanya pada klausul-klausul yang mengandung itikad buruk saja yang diubah menjadi klausul yang mengandung itikad baik sesuai peraturan perundangan, kemudian setelah disepakati bersama antara pengusaha dan serikat pekerja melalui forum bipartit, maka dibuat perjanjian bersama tentang perubahan klausul PKB yang ditanda tangani kedua belah pihak. Perjanjian bersama ini wajib didaftarkan oleh para pihak yang

melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama, kemudian oleh Pengadilan Hubungan Industrial akan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB. Apabila perjanjian bersama 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.

PKB yang telah diperbaiki dan telah ada akta bukti pendaftaran perjanjian bersama tersebut selanjutnya diserahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dicatatkan, setelah diteliti oleh pegawai mediator hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan lalu dibuatkan SK Pendaftaran PKB.

Pencatatan atau pendaftaran PKB di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini bertujuan agar pemerintah mengetahui isi/ materi PKB apakah sudah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, disamping itu sebagai fungsi controlling/ pengawasan terhadap PKB yang ada agar tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Apabila salah satu pihak menolak berunding atau telah berunding akan tetapi tidak tercapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan dilampiri bukti-bukti telah dilakukan perundingan secara bipartit.

Pegawai bidang hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan melihat isi PKB apakah penyelesaian sengketa diatur dalam PKB atau tidak, jika diatur maka pilihan penyelesaian sengketa sesuai dengan ketentuan yang ada dalam PKB sedangkan jika tidak diatur maka akan ditawarkan untuk disepakati penyelesaiannya dengan menggunakan pilihan penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

C. Penyelesaian Sengketa Antara Pengusaha dan Pekerja Akibat Tidak Adanya Itikad Baik Dalam PKB

Terhadap PKB yang didalam klausulanya mengandung ketidakpatutan tersebut tentunya akan merugikan salah satu pihak, dalam hal ini pekerja yang dirugikan karena mempunyai posisi yang sangat lemah, selanjutnya hal ini menimbulkan sengketa diantara pengusaha dan pekerja. Apabila terjadi sengketa, maka penyelesaiannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikonsepskan melalui 2 (dua) sistem, yakni pertama, secara non litigasi/ diluar pengadilan hubungan industrial yaitu penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase, sedangkan penyelesaian kedua adalah secara litigasi.

Tahapan pertama dalam setiap penyelesaian wajib adalah di tingkat bipartit atau di tingkat perusahaan dalam rangka upaya perdamaian melalui

musyawarah mufakat yaitu dengan Negosiasi (Pasal 3 Ayat(1) UU 2 Tahun 2004). Apabila upaya negosiasi bipartit gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Adapun pengaturan tersebut dimaksudkan adalah untuk mencegah terjadinya pelimpahan perselisihan kepada pengadilan. Oleh karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah mengutamakan penyelesaian *win-win solution* yaitu melalui musyawarah untuk mufakat.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip-prinsip :¹²²

1. Musyawarah untuk mufakat

Penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat secara bipartit adalah wajib.

2. Bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan

Para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, berdasarkan kesepakatan bebas memilih lembaga Arbitase, Konsiliasi ataupun Mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi.

3. Cepat, tepat, adil dan murah

¹²² Gandi Sugandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004* (Jakarta: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2004), hlm. 3.

Apabila penyelesaian non litigasi gagal maka para pihak dapat melanjutkan melalui pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.¹²³

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga Pengadilan Hubungan Industrial menganut prinsip cepat, tepat, adil dan murah. Hal tersebut dapat dilihat dari segi waktu penyelesaian yaitu: bipartit 30 hari, bila memilih salah satu dari lembaga Arbitrase, Konsiliasi atau Mediasi, dimana pada lembaga tersebut waktu penyelesaiannya 30 hari. Apabila kedua belah pihak ataupun salah satu tidak dapat menerima anjuran Konsiliasi atau Mediasi dapat minta penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari dimana untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industri adalah final.

Sementara perselisihan hak dan PHK para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Mahkamah Agung mengambil keputusannya paling lama 30 hari.

Disamping dari segi waktu, Undang-Undang memberikan keputusan kepada para pihak untuk mengambil putusan sela dari panitera dengan alasan cepat sebagaimana diatur dalam Pasal 96 dan Pasal 98 Undang-Undang PPHI.

Prinsip adil, tercermin dari penyelesaian yang dilakukan melalui musyawarah dan adanya upaya hukum sampai Mahkamah Agung terhadap

¹²³ *Ibid.*, hlm. 5.

perselisihan hak dan PHK dan Peninjauan Kembali ke mahkamah Agung atas putusan Arbitrase terhadap perselisihan kepentingan dan antara serikat pekerja/serikat buruh.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung berupa majelis yang terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad-Hoc diharapkan dalam mengambil keputusan yang mencerminkan rasa keadilan.

Prinsip murah, berurusan di Pengadilan Hubungan Industrial pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya tuntutan, biaya eksekusi, yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,-

Penyelesaian litigasi dilakukan setelah terlebih dahulu menempuh upaya penyelesaian non litigasi di tingkat perusahaan/bipartit atau mediasi atau konsiliasi (Pasal 5 jo Pasal 83 Ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004).

Subjek yang berperkara adalah pekerja secara perorangan maupun kelompok untuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan PHK. Sedangkan terhadap perselisihan Serikat Pekerja/Buruh subjeknya para Serikat Pekerja yang ada dalam 1 (satu) perusahaan.

Untuk mewakili anggotanya, Serikat Pekerja dan Apindo dapat menjadi kuasa hukum mewakili anggotanya terhadap semua jenis perselisihan di depan Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak Pengusaha adalah dapat pengusaha sendiri ataupun Organisasi Pengusaha (Apindo) sedangkan pihak pekerja yang mewakili adalah Serikat Pekerja.

Kriteria pengusaha dalam Pasal 1 angka 7 a dan b UU Nomor 2 Tahun 2004 dimaksud adalah untuk perusahaan swasta maupun BUMN/BUMD, dan berdasar usaha-usaha sosial dan usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus, mempekerjakan orang lain dan membayar upah ini dipersamakan dengan perusahaan swasta.

Penyelesaian secara Bipartit merupakan konsep yang paling ideal, bahkan pemerintah telah mengeluarkan petunjuk teknis sebagai arahan penyelesaian secara bipartit dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, karena nuansa win - win solution dengan musyawarah mufakat dinilai sesuai dengan nilai-nilai budaya kita tanpa campur tangan pihak ke tiga.

Dalam tahapan bipartit jangka waktu penyelesaian selama 30 (tiga puluh hari) kerja, apabila dalam waktu yang telah ditentukan penyelesaian tidak tercapai kata sepakat maka bipartit dianggap gagal, atau dalam kenyataan apabila salah satu pihak dalam waktu yang telah ditentukan tidak mau berunding untuk menyelesaikan masalahnya maka dianggap gagal. Sehingga langkah selanjutnya dicatatkan ke Dinas yang membidangi ketenagakerjaan sesuai kewenangannya.

Pencatatan perselisihan sebagai upaya penyelesaian selanjutnya yaitu: apabila keberadaan perusahaan hanya 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota maka penyelesaian menjadi kewenangan Kabupaten/Kota tersebut, namun apabila

perusahaan berada di 2 (dua) Kabupaten/Kota atau lintas Kab/Kota dan masih 1 (satu) Provinsi maka menjadi kewenangan penyelesaian pada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Provinsi, sedangkan apabila keberadaan perusahaan lintas Provinsi maka menjadi kewenangan penyelesaian di Kemenakertrans RI di Jakarta, hal ini agar dalam penyelesaian tidak terjadi saling berebut wilayah kerja. Dalam pengaduan ada kewajiban untuk dilampiri dengan risalah penyelesaian secara Bipartit dan daftar hadir penyelesaian Bipartit.

Sebelum dilakukan upaya penyelesaian, dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berdasarkan Pasal 4 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI ini adanya kewajiban pencatatan perselisihan hubungan industrial. Jika para pihak gagal dalam menyelesaikan secara bipartit, maka sebelum mereka mempunyai hak untuk menyelesaikannya melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase, terlebih dahulu mereka mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila bukti-bukti upaya penyelesaian yang diajukan ke dinas dianggap cukup maka segera dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja dinas yang membidangi ketenagakerjaan menawarkan para pihak untuk memilih konsiliasi ataupun arbitrase, namun apabila keduanya (Konsiliator maupun Arbiter) tidak dipilih maka penyelesaian wajib pada Mediator.

Mediasi adalah suatu proses dimana seorang yang netral berusaha membantu para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan sendiri, mereka

yang bersengketa kadangkala marah dan menakuti satu sama lain, mediasi menyediakan wacana yang aman untuk para pihak dan juga tukar menukar penawaran dan kompromi, dalam mediasi para pihak mengontrol hasilnya. Mereka arsitek untuk solusi yang mereka buat. Mediasi adalah pribadi, sukarela dan tidak mengikat kecuali telah tercapai kesepakatan, Ada 2 syarat untuk berhasilnya mediasi, yaitu (1) kedua ingin menyelesaikan persoalannya dan (2) Mediator sebagai penengah yang baik ¹²⁴

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial Mediator, Konsiliator dalam penyelesaiannya perlu mengutamakan musyawarah mufakat sehingga dapat tercapai suasana yang kondusif dan tercapainya hubungan industrial yang aman, tentram, dinamis, berkeadilan dan bermartabat ¹²⁵.

Penyelesaian konsilator dan Mediator tata caranya sama yaitu dengan batasan waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, yang membedakan hanya personil penyelesaiannya yaitu Konsiliator adalah orang swasta sedangkan Mediator adalah pegawai negeri sipil, kedua-duanya diangkat oleh menteri tenaga kerja dengan memenuhi persyaratan masing-masing. Kedua-duanya tidak dikenakan biaya karena Mediator merupakan jabatan fungsional sedangkan Konsiliator biaya penyelesaian ada pada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat. Mediator mempunyai tugas menyelesaikan 4 jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, kepentingan, PHK dan antar SP/SB hanya dalam 1 (satu)

¹²⁴ Myra M. Hanartani, *Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase* (Jakarta: Ditjen PHI dan JSK Depnakertrans, 2006), hlm. 35.

¹²⁵ *Ibid.*, hlm. 38.

perusahaan. Konsilator menyelesaikan 3 (tiga) perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, PHK dan antar SP/SB hanya dalam 1 (satu) perusahaan. Baik Mediator maupun Konsiliator upaya penyelesaian secara win-win solution dengan musyawarah mufakat dan apabila tidak tercapai kata sepakat maka dikeluarkan anjuran. Apabila kedua belah pihak menyetujui anjuran maka baik Mediator maupun Konsiliator mempunyai kewajiban membantu membuat Perjanjian Bersama dan wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi tidak dapat disamakan dengan konsiliasi, karena bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi adalah perjanjian antara para pihak yang berselisih, sedangkan bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan melalui konsiliasi adalah putusan yang bersifat anjuran dari Konsiliator. Oleh karena itu mediasi maupun konsiliasi dapat diperankan oleh pegawai instansi pemerintah ataupun pihak swasta (non pemerintah). Mediasi bukanlah monopoli pemerintah, dan konsiliasi bukan monopoli pihak swasta (non-pemerintah).

Sedangkan arbitase adalah orang swasta yang diangkat menteri tenaga kerja dengan tata kerja penyelesaian dengan perjanjian kedua belah pihak yang berselisih untuk menyerahkan permasalahannya dengan surat kuasa untuk diselesaikan melalui arbitrase dengan biaya-biaya atas kesepakatan yang ditanggung para pihak, sedangkan wilayah Arbiter adalah meliputi seluruh Indonesia, artinya Arbiter dapat menyelesaikan perkara dimana saja asalkan masih di wilayah Indonesia.

Kewenangan Arbiter adalah menyelesaikan 2 (dua) perlisihan yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB hanya dalam 1 (satu) perusahaan, sedangkan mekanisme penyelesaian wajib diawali dengan mendamaikan para pihak yang berselisih, dan apabila tidak tercapai kesepakatan arbitrase mulai menyelesaikan perkara. Putusan arbitrase adalah *final and binding*, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalannya ke MA, yakni karena adanya putusan yang melampaui kewenangan. Dalam tugasnya perjanjian Arbiter dapat diperpanjang atas kesepakatan para pihak selama 14 (empat belas) hari kerja. Ketentuan ini juga dianggap menyimpang dari UU Arbitrase karena waktu yang begitu singkat, namun alasan agar cepat karena disesuaikan dengan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, untuk mempercepat penyelesaian sengketa sehingga dapat meminimalkan penghentian pekerja dan berbagai bentuk gangguan lainnya.

Pemilihan Majelis Arbiter harus gasal yaitu 5 (lima) orang atau 7 (orang), dalam penyelesaian perkara dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk didengar keterangannya dan saksi wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai agama dan kepercayaan masing-masing. Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk pengambilan sumpah atau janji dibebankan para pihak yang berperkara.

Acara penyelesaian arbitrase berbeda dengan upaya hukum lainnya yaitu pemeriksaan secara tertutup kecuali para pihak menghendaki lain. Putusan

Arbiter wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dimana Arbiter menetapkan putusan.

Putusan Arbiter bersifat *final and binding*, kecuali dalam putusan diketemukan adanya bukti-bukti yang kuat untuk memutus tidak dipakai atau melampaui kewenangan maka dapat dilakukan upaya kasasi.

Penanganan perkara ditingkat mediasi ataupun konsiliasi apabila tidak tercapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah kerjanya meliputi tempat para pihak bekerja.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus dilingkungan peradilan umum, kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus :

- a. Tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Tingkat pertama mengenai perselisihan PHK
- d. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar SP/SB hanya dalam 1 (satu) perusahaan

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari 3 (tiga) hakim yaitu: 1 (satu) orang hakim karier dari unsur pemerintah, 1 (satu) orang hakim ad hoc dari unsur Apindo dan 1 (satu) orang hakim ad hoc dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Majelis hakim wajib memberikan putusan selambat-lambatnya dalam waktu 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Hukum Acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata pada peradilan umum kecuali yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sedangkan hukum materilnya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.

Agar dalam melakukan kerja sesuai aturan, maka dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini ada sanksi administrasi dan sanksi pidana pelanggaran (Pasal 116 s.d 122 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) bagi Mediator yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, yaitu apabila Mediator tidak dapat menyelesaikan perselisihan dalam waktu yang ditentukan yaitu 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah, dikenakan sanksi menurut tingkatan berupa administrasi, hukuman disiplin sesuai peraturan perundangan yang berlaku, sedangkan bagi konsilator yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik antara lain tidak menyampaikan anjuran tertulis selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak peridangan pertama tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dalam waktu 3 (tiga) hari kerja, maka dikenakan sanksi administrasi berupa teguran tertulis/ pencabutan sementara atau tetap sesuai tingkatannya, dan bagi Arbiter yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik diantaranya tidak dapat menyelesaikan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dan perpanjangannya selama 14 (empat belas hari kerja, dikenakan sanksi sesuai

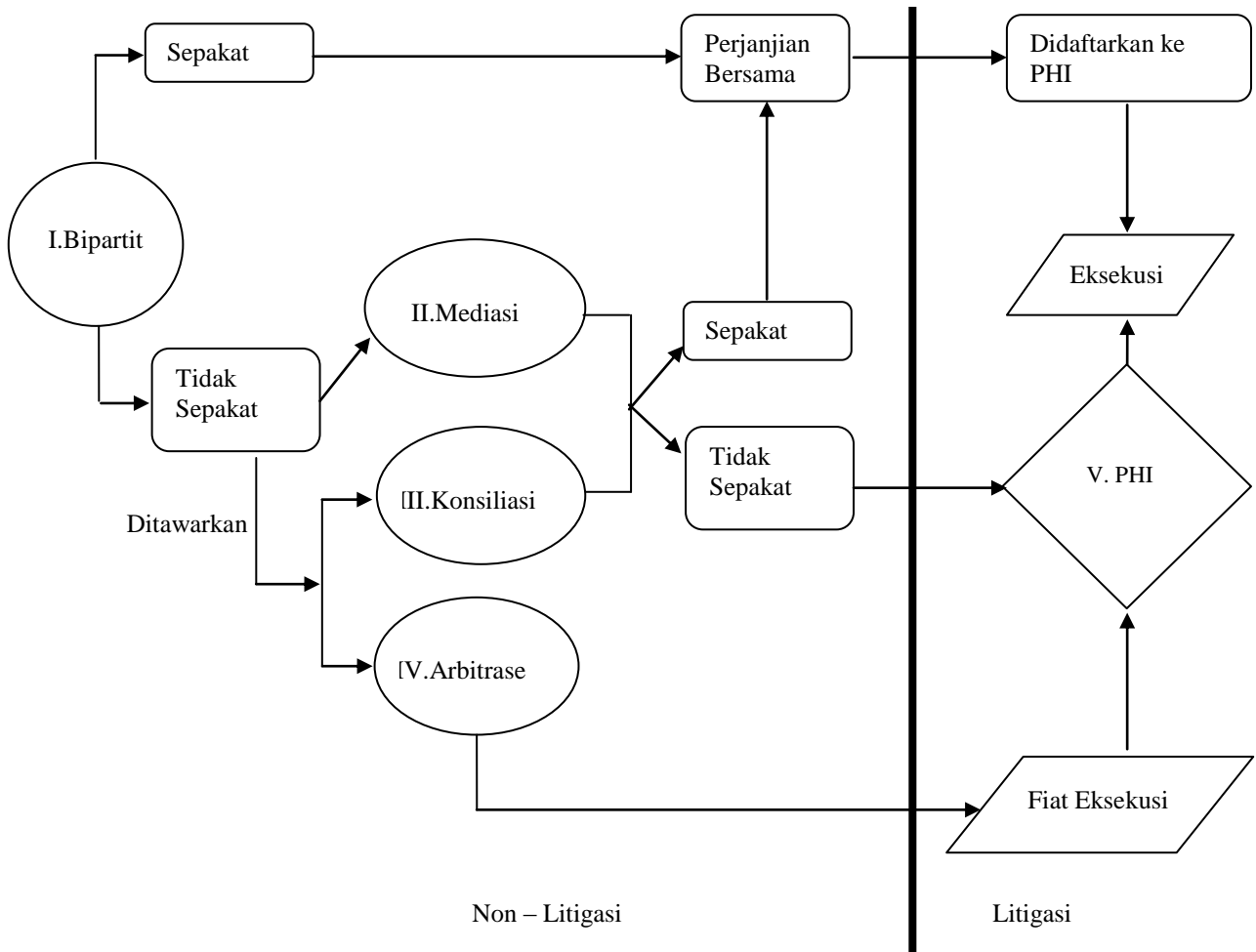
tingkatannya berupa sanksi administrasi berupa teguran tertulis/ pencabutan sementara atau tetap.

Di tingkat litigasi, di Pengadilan Hubungan Industrial, Panitera Muda yang tidak menerbitkan Salinan Putusan dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditanda tangani sebagaimana dimaksud Pasal 106 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan tidak mengirimkan pada para pihak paling lama 7 (tujuh) hari kerja dapat dikenakan sanksi administrasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Sanksi pidana juga diberikan pada barang siapa yang dimintai keterangan oleh Mediator, Konsiliator, atau Arbiter guna penyelesaian Perselisihan HI tidak mau memberikan keterangan atau membukakan buku atau memperlihatkan surat-surat yang diperlukan dan atau menghadiri panggilan Majelis Hakim PHI, dikenakan sanksi pidana kurungan sesuai tingkatannya paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) karena perbuatan ini dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini :

Gambar 1.
Skema Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

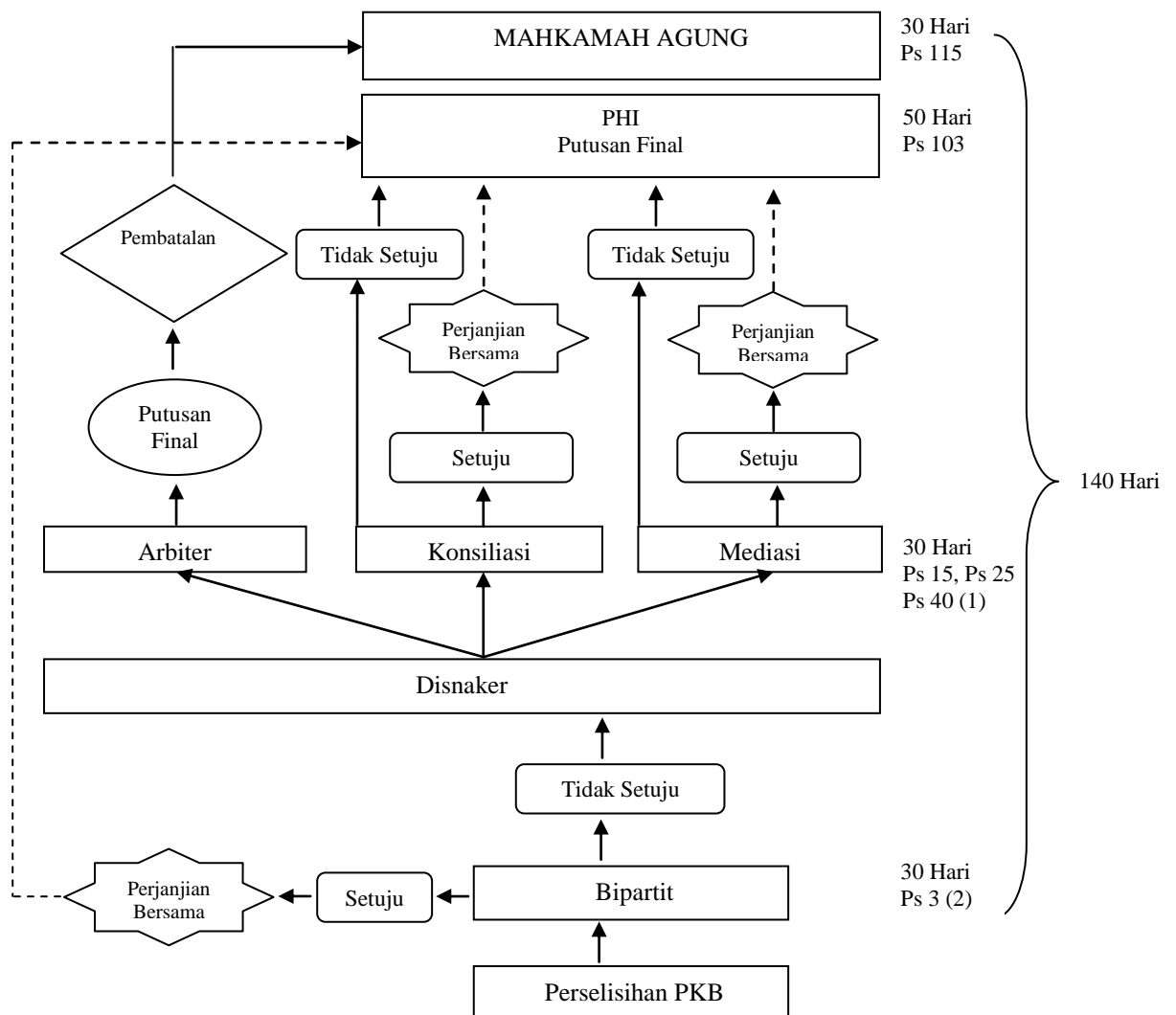


Berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dinyatakan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Penyelesaian perselisihan PKB

melalui jalur litigasi tingkat pertama dan terakhir berada di Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan prosedur penyelesaian perselisihan PKB secara lengkap dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini :

Gambar 2.

Skema Prosedur Penyelesaian Perselisihan PKB
Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004



Masing-masing alternatif penyelesaian perselisihan tersebut mempunyai kelebihan dan kelemahannya yaitu :¹²⁶

- 1) Penyelesaian di tingkat Bipartit yang terjadi masih sangat kurang efektif, karena para pihak kebanyakan belum mengetahui teknik negosiasi yang benar di tingkat perusahaan dan penyelesaian masih menggunakan power, hal ini terjadi walaupun Pemerintah telah melakukan sosialisasi namun merupakan kebiasaan apabila belum menemui masalah para pihak tidak/ belum mau melapor untuk penyelesaiannya.
- 2) Penyelesaian di tingkat Mediasi maupun Konsiliasi dapat dikatakan efektif apabila Mediator maupun Konsiliator yang telah mengalami pendidikan khusus hubungan industrial dan dalam bekerjanya benar-benar tidak memihak.
- 3) Keberadaan Konsiliasi sekarang masih kurang diminati para pihak, karena Konsiliator tidak selalu berada di Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan, karena pekerjaan sebagai Konsiliator adalah merupakan pekerjaan sampingan.
- 4) Penyelesaian lewat Arbitrase juga masih kurang diminati para pihak, karena menyangkut biaya yang harus dikeluarkan oleh para pihak.

¹²⁶ Gandi Sugandi, *op.cit.*, hlm. 18

Bagi para pihak yang penyelesaiannya dengan memilih menggunakan jasa Arbiter apabila dalam putusan Arbiter ternyata dirasa masih ada hal-hal yang kurang memenuhi rasa keadilan, maka pihak yang dirugikan dapat melanjutkan perkaranya dengan mengajukan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung RI Jakarta.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap PKB yang ada di perusahaan-perusahaan yang telah diuraikan tersebut di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Asas itikad baik merupakan esensi yang harus ada dalam setiap klausul PKB agar kepentingan para pihak terlindungi, karena mempunyai fungsi membatasi kemauan bebas pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah dalam membuat PKB. Dengan menggunakan asas itikad baik, diharapkan isi PKB mengandung kepatutan dan kerasionalan sehingga para pihak tidak dirugikan, terlindungi hak-haknya dan tujuan para pihak untuk mendapatkan keadilan dalam hubungan industrial dapat tercapai.
2. Akibat hukum tidak adanya itikad baik dalam PKB yaitu tidak serta merta batal demi hukum, karena PKB merupakan sarana hubungan industrial yang masuk dalam hukum ketenagakerjaan maka pengaturannya mengacu kepada UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dimana dalam Pasal 3 Ayat (1) dinyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

3. Penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja akibat tidak adanya itikad baik dalam PKB berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kepada para pihak diwajibkan untuk menyelesaikan sengketanya pertama-tama melalui bipartit yaitu melalui pembahasan perubahan isi/ materi PKB yang dimusyawarahkan secara bersama antara pengusaha dan pekerja dalam forum bipartit, dengan mengadakan perubahan isi/ materi PKB sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dengan cara mengubah klausula yang dinilai mengandung itikad tidak baik diubah menjadi klausula PKB yang ber itikad baik, diharapkan dengan perubahan tersebut setiap klausul dalam PKB mengandung itikad baik.

B. Saran

Ketidakseimbangan keadaan sosial ekonomi antara pengusaha dan pekerja berpotensi menimbulkan penyalahgunaan keadaan oleh pihak pengusaha karena posisinya yang kuat, sehingga dapat menimbulkan itikad tidak baik dalam pembuatan PKB, walaupun sifat perjanjian secara umum adalah kemauan bebas para pihak, namun demikian terhadap PKB PT. Primagama, PKB PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat dan PKB PT. Daystar Colours Indonesia harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Agar tercipta keadilan diantara kedua pihak diharapkan Pengusaha PT. Primagama, PT. Badan Penerbit Kedaulatan Rakyat dan PT. Daystar Colours

Indonesia untuk melakukan pembenahan materi/isi PKB disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku agar disetiap klausula PKB mengandung itikad baik.

2. Perselisihan kepentingan antara pengusaha dan pekerja hendaknya diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit di perusahaan, namun apabila tidak tercapai kesepakatan maka sebaiknya diselesaikan melalui jalur mediasi, karena dengan mediasi perselisihan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan murah.
3. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di seluruh Indonesia agar selalu melaksanakan sosialisasi pembuatan PKB di perusahaan secara kontinue sehingga kualitas PKB yang ada di perusahaan-perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dalam setiap klausulanya mengandung itikad baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Lain-lain

- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- CFG Sunaryati Hartono. *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*. Bandung: Alumni, 2007.
- FX. Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- F.X. Suhardana. *Contract Drafting, Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008.
- Gandi Sugandi. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2004.
- Henry P. Panggabean. *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda)*. Yogyakarta: Liberty, 2001.
- Imam Supomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Jambatan, 2001.
- J. Satrio. *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Buku I*. Bandung: Citra Aditya, 1995.
- _____. *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, Buku II*. Bandung: Citra Aditya, 1995.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Koko Kosidin. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: CV Mandar Maju, 1999.
- Libertus Jehani. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. Jakarta: Visimedia, 2007.
- Mariam Darus Badruzaman. *Aneka Hukum Bisnis*. Jakarta: Alumni, 1994.

- M. Syamsudin. *Operasional Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Munir Fuady. *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.
- Myra M. Hanartani. *Kebinawasan Bidang Kesepakatan Kerja Bersama*. Jakarta: Direktorat Jenderal PHI dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2005.
- _____. *Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase*. Jakarta: Direktorat Jenderal PHI dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2006.
- _____. *Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos Tenaga Kerja, 2008.
- Nuryanto. *Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama*. Yogyakarta: Disnakertrans DIY, 2009.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Purwahid Patrik. *Asas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 1986.
- Ridwan Khairandy. *Itikad baik dalam kebebasan berkontrak*. Jakarta: Universitas Indonesia Fakultas Hukum, Pasca Sarjana, 2004.
- _____. *Kebebasan Berkontrak dan Facta Sunt Servanda Versus Itikad Baik : Sikap Yang Harus Diambil Pengadilan*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Islam Indonesia, 2011.
- _____. *Perseroan Terbatas, Doktrin, Peraturan Perundang-undangan dan Yurisprudensi*. Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2009.
- Ronny Hanitijo Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia, Jakarta: 1999.
- Salim HS. *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Sentanoe Kertonegoro. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*. Jakarta: YTKI, 1999.

- Setiawan. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Bina Cipta, 1978.
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1984.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Subekti. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1977.
- _____. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa, 1984.
- Sutan Makmur Muins. *Studi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri*. Jakarta: Direktorat Jenderal PHI dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2008.
- Taryana Sunandar. *Prinsip-Prinsip UNIDROIT Sebagai Sumber Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Zaeni Asyhadie. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

B. Undang-Undang dan Peraturan Pelaksana Undang-Undang

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat pekerja/ Serikat Buruh.
- Permenakertrans RI Nomor Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

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 bertanggung jawab;
- 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 antarserikat pekerja/antarserikat 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) Serikat pekerja/serikat 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

Penjenjangan 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 bertanggung jawab 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-lambatnya 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 Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19.
- (3) Penanggukan 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 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 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 bertanggung jawab 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 antarserikat 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 X P E M B U B A R A N

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 putusnya 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 dijatuhkan 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 pemerintah 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 tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melakukan penyidikan tindak pidana.

BAB XII
S A N K S I

Pasal 42

- (1) Pelanggaran terhadap Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (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 penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).
- (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 dan 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 J a k a r t a
pada tanggal 4 Agustus 2000

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ABDURRAHMAN WAHID

Diundangkan di J a k a r t a
pada tanggal 4 Agustus 2000

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DJOHAN EFFENDI

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2000 NOMOR 121

**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 tersebut, 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 tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi *International Labour Organization (ILO)* Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan 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

Angka 1 sampai dengan angka 10
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 UUD 1945 karena Pancasila sebagai dasar negara dan UUD 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.
- Bertanggungjawab 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 kerja sama di bidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerja sama Bipartit, Lembaga Kerja sama 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 kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan/perburuhan.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.

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, antarsektor 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/serikat buruh.

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 kelompok-kelompok 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 personalia sebagaimana yang disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (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
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf 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
Cukup jelas.

Huruf 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 syarat-syarat 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 Nomor 27 Tahun 1999 tentang Perubahan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang Berkaitan dengan Kejahatan Terhadap Keamanan Negara.

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



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

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 di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, 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 bidang tugasnya.

Pasal 13

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

Pasal 14

- (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 mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

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

Pasal 16

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

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

Pasal 17

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

Pasal 18

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

Pasal 23

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

Pasal 24

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

Pasal 25

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

Pasal 26

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

Pasal 27

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

Pasal 28

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

Pasal 29

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

Pasal 30

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

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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

Pasal 32

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

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Pasal 34

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

Pasal 35

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

Pasal 36

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

- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

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

Pasal 38

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

BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

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

Pasal 41

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

BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

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

Pasal 43

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

Pasal 44

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

Pasal 45

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

Pasal 46

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

Pasal 47

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

Pasal 48

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

Pasal 49

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

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

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

Pasal 51

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

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, 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 sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

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

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 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 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

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

Pasal 63

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

Pasal 64

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

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya 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 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.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (1) meliputi :
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

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

Paragraf 3 Perempuan

Pasal 76

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

Paragraf 4
Waktu Kerja

Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (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 menyusui 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 penanguhan.
- (3) Tata cara penanguhan 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, mengkhitan, 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. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; 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 pembayarannya.

Pasal 96

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

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan 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 Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 108

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

Pasal 109

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

Pasal 110

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

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib 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 dalam 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 dalam ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 120

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

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

Pasal 121

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

Pasal 122

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

Pasal 123

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

Pasal 124

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

Pasal 125

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

Pasal 126

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

Pasal 127

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

Pasal 128

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

Pasal 129

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

Pasal 130

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.

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

Pasal 131

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

Pasal 132

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

Pasal 133

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

Pasal 134

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

Pasal 135

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

Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

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

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai 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 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas 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)

- (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;***

¹⁾ Berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi RI No.012/PUU-I/2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

(3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai 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)

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)

- (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;

2) Berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi RI No.012/PUU-I/2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

3) Berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi RI No.012/PUU-I/2003, sepanjang mengenai anak kalimat "..... bukan atas pengaduan pengusaha" tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

- 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 terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

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

Pasal 162

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

- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

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

Pasal 164

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

Pasal 165

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

Pasal 166

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

Pasal 168

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

Pasal 169

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

Pasal 170

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

Pasal 171

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

Pasal 172

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

BAB XIII P E M B I N A A N

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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

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

BAB XV PENYIDIKAN

Pasal 182

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

- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. 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 Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 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 Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

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

Pasal 137

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), *Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1)*, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

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

⁴⁾ *Sepanjang mengenai anak kalimat “...Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.*

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 No. 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 NO. 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 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 No. 87 dan No. 98);
- Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100, dan No. 111);
- Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29, dan No. 105); dan
- Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan No. 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, trampil, 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 pemegang 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 pada 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 objek 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 perundang-undangan 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 perundang-undangan 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 s.d. 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 (limapuluh) 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.

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 istri/suami, anak atau orang yang syah 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 Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp6.000.000,00 (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 :
 $60\% \times \text{Rp}6.000.000,00 = \text{Rp}3.600.000,00$
- 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
 $\text{Rp}10.000.000,00$ dikurangi $\text{Rp}3.600.000,00 = \underline{\text{Rp}6.400.000,00}$
- Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah :
 - Rp3.600.000,00(santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha)
 - Rp6.400.000,00 (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha);
 - Rp2.400.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh);

Jumlah = $\text{Rp}12.400.000,00$ (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 berdasarkan 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 azas 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 2 TAHUN 2004

TENTANG

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang** :
- a. bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
 - b. bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah;
 - c. bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Mengingat** :
1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2951) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3879);
 3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3316);
 4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3327);

5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

Dengan persetujuan bersama antara

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

MEMUTUSKAN :

**Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
2. 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.
3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
6. 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.

7. 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.
8. 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.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
11. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
12. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
13. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
14. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
15. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
16. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

17. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
18. Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.
19. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.
20. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
21. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

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.

Pasal 3

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 4

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 5

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB II TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Penyelesaian Melalui Bipartit

Pasal 6

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. tanggal dan tempat perundingan;
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. pendapat para pihak;
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Pasal 7

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) 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.

- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), 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.

Bagian Kedua Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 8

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 9

Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 10

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Pasal 11

- (1) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 12

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

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

- (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.

Pasal 15

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

Pasal 16

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketiga Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Pasal 17

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 18

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- (3) Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 19

- (1) Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. warga negara Indonesia;
 - c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
 - d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S.1);
 - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
 - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
 - h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 20

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Pasal 21

- (1) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 22

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 23

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan 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 konsiliasi, maka:
 - a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator 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 pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah 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 (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar 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 24

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para 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.

Pasal 25

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Pasal 26

- (1) Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara.
- (2) Besarnya honorarium/imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 27

Kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu dipantau dan dinilai oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 28

Tata cara pendaftaran calon, pengangkatan, dan pencabutan legitimasi konsiliator serta tata kerja konsiliasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Keempat
Penyelesaian Melalui Arbitrase

Pasal 29

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 30

- (1) Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Pasal 31

- (1) Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. cakap melakukan tindakan hukum;
 - c. warga negara Indonesia;
 - d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
 - e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
 - f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
 - g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
 - h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.
- (2) Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran arbiter diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 32

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (3) Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
 - c. jumlah arbiter yang disepakati;
 - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
 - e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pasal 33

- (1) Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3) para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.
- (3) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud.
- (4) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.
- (5) Penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) dilakukan secara tertulis.
- (6) Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.
- (7) Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan.
- (8) Seseorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis.

Pasal 34

- (1) Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (8) membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih.
- (2) Perjanjian penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:
 - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
 - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
 - c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
 - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
 - e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
 - f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
 - g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

- (3) Perjanjian arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (4) Dalam hal arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter.

Pasal 35

- (1) Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.
- (2) Arbiter yang akan menarik diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak.
- (3) Dalam hal para pihak dapat menyetujui permohonan penarikan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut.
- (4) Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima.

Pasal 36

- (1) Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak.
- (2) Dalam hal arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri, atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter.
- (3) Dalam hal arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter.
- (4) Para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) harus sudah mencapai kesepakatan menunjuk arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja.
- (5) Apabila para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak atau salah satu arbiter atau para arbiter dapat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan arbiter pengganti dan Pengadilan harus menetapkan arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permintaan penggantian arbiter.

Pasal 37

Arbiter pengganti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara.

Pasal 38

- (1) Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan.
- (2) Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.
- (3) Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

Pasal 39

- (1) Hak ingkar terhadap arbiter yang diangkat oleh Ketua Pengadilan ditujukan kepada Ketua Pengadilan yang bersangkutan.
- (2) Hak ingkar terhadap arbiter tunggal yang disepakati diajukan kepada arbiter yang bersangkutan.
- (3) Hak ingkar terhadap anggota majelis arbiter yang disepakati diajukan kepada majelis arbiter yang bersangkutan.

Pasal 40

- (1) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- (2) Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- (3) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pasal 41

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Pasal 42

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

Pasal 43

- (1) Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.

- (2) Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.
- (3) Dalam hal terdapat biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter atau majelis arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), biaya tersebut tidak dapat diminta kembali oleh para pihak.

Pasal 44

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.
- (2) Apabila perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.
- (3) Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.
- (4) Pendaftaran Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan sebagai berikut:
 - a. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;
 - b. apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
 - c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, 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.
- (5) Apabila upaya perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Pasal 45

- (1) Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.
- (2) Arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pasal 46

- (1) Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.

- (2) Sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.
- (3) Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.
- (4) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.
- (5) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak.

Pasal 47

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 48

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pasal 49

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Pasal 50

- (1) Putusan arbitrase memuat:
 - a. kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
 - b. nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
 - c. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - d. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
 - e. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
 - f. pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
 - g. pokok putusan;
 - h. tempat dan tanggal putusan;
 - i. mulai berlakunya putusan; dan
 - j. tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

- (2) Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan.
- (3) Alasan tentang tidak adanya tanda tangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dicantumkan dalam putusan.
- (4) Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

Pasal 51

- (1) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- (2) Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.
- (3) Dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.
- (4) Perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Pasal 52

- (1) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.
- (3) Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

Pasal 53

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 54

Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.

BAB III PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu U m u m

Pasal 55

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pasal 56

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.

Pasal 57

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Pasal 58

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Pasal 59

- (1) Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.
- (2) Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 60

- (1) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:
 - a. Hakim;
 - b. Hakim Ad-Hoc;
 - c. Panitera Muda; dan
 - d. Panitera Pengganti.
- (2) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:
 - a. Hakim Agung;
 - b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
 - c. Panitera.

Bagian Kedua Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi

Pasal 61

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 62

Pengangkatan Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 63

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.
- (2) Calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.
- (3) Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial kepada Presiden.

Pasal 64

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. warga negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
- e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S.1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum; dan
- h. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 tahun.

Pasal 65

- (1) Sebelum memangku jabatannya, Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya, bunyi sumpah atau janji itu adalah sebagai berikut:

“Saya bersumpah/berjanji dengan sungguh-sungguh bahwa saya untuk memperoleh jabatan saya ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apapun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapapun juga.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun juga suatu janji atau pemberian.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, akan setia kepada dan akan mempertahankan serta mengamalkan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa, dasar negara, dan ideologi nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan segala undang-undang serta peraturan lain yang berlaku bagi negara Republik Indonesia.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya senantiasa akan menjalankan jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan dengan tidak membedakan orang dan akan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

- (2) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diambil sumpah atau janjinya oleh Ketua Pengadilan Negeri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 66

- (1) Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai:

- a. anggota Lembaga Tinggi Negara;
- b. kepala daerah/kepala wilayah;
- c. lembaga legislatif tingkat daerah;
- d. pegawai negeri sipil;
- e. anggota TNI/Polri;
- f. pengurus partai politik;
- g. pengacara;
- h. mediator;
- i. konsiliator;
- j. arbiter; atau
- k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

- (2) Dalam hal seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan.

Pasal 67

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena:

- a. meninggal dunia;
- b. permintaan sendiri;
- c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
- d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
- e. tidak cakap dalam menjalankan tugas;
- f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; atau
- g. telah selesai masa tugasnya.

- (2) Masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Pasal 68

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan:
 - a. dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
 - b. selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah; atau
 - c. melanggar sumpah atau janji jabatan.
- (2) Pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan pembelaan kepada Mahkamah Agung.

Pasal 69

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebelum diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.
- (2) Hakim Ad-Hoc yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku pula ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (2).

Pasal 70

- (1) Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.
- (2) Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha.

Pasal 71

- (1) Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Ketua Mahkamah Agung melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim Kasasi, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sesuai dengan kewenangannya.
- (3) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim dan Hakim Ad-Hoc.
- (4) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim Kasasi.
- (5) Petunjuk dan teguran sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak boleh mengurangi kebebasan Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan.

Pasal 72

Tata cara pengangkatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, Pasal 68, dan Pasal 69 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 73

Tunjangan dan hak-hak lainnya bagi Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga **Sub Kepaniteraan dan Panitera Pengganti**

Pasal 74

- (1) Pada setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya Panitera Muda sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti.

Pasal 75

- (1) Sub Kepaniteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial; dan
 - b. membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.
- (2) Buku perkara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak, dan jenis perselisihan.

Pasal 76

Sub Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan.

Pasal 77

- (1) Untuk pertama kali Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan, dan pemberhentian Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 78

Susunan organisasi, tugas, dan tata kerja Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 79

- (1) Panitera Pengganti bertugas mencatat jalannya persidangan dalam Berita Acara.
- (2) Berita Acara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Panitera Pengganti.

Pasal 80

- (1) Panitera Muda bertanggung jawab atas buku perkara dan surat-surat lainnya yang disimpan di Sub Kepaniteraan.
- (2) Semua buku perkara dan surat-surat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) baik asli maupun foto copy tidak boleh dibawa keluar ruang kerja Sub Kepaniteraan kecuali atas izin Panitera Muda.

BAB IV PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim

Paragraf 1 Pengajuan Gugatan

Pasal 81

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Pasal 82

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Pasal 83

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.

- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta pengugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Pasal 84

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Pasal 85

- (1) Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.
- (2) Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

Pasal 86

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Pasal 87

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Pasal 88

- (1) Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
- (2) Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).
- (3) Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditunjuk seorang Panitera Pengganti.

Paragraf 2 **Pemeriksaan Dengan Acara Biasa**

Pasal 89

- (1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.

- (2) Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir.
- (3) Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir.
- (4) Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan.
- (5) Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

Pasal 90

- (1) Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Pasal 91

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 92

Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1).

Pasal 93

- (1) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya.
- (2) Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan.
- (3) Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

Pasal 94

- (1) Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.
- (2) Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Pasal 95

- (1) Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.
- (2) Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan.
- (3) Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), setelah mendapat peringatan dari atau atas perintah Ketua Majelis Hakim, dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

Pasal 96

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 97

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 3
Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Pasal 98

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.
- (2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
- (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 99

- (1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.
- (2) Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Paragraf 4
Pengambilan Putusan

Pasal 100

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Pasal 101

- (1) Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.
- (2) Dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.
- (3) Putusan Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakibat putusan Pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

Pasal 102

- (1) Putusan Pengadilan harus memuat:
 - a. kepala putusan berbunyi: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;
 - b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
 - d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
 - e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
 - f. amar putusan tentang sengketa;
 - g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- (2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 103

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Pasal 104

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Panitera Pengganti.

Pasal 105

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2).

Pasal 106

Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan.

Pasal 107

Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Pasal 108

Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.

Pasal 109

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Pasal 110

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Pasal 111

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 112

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

Bagian Kedua Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi

Pasal 113

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 114

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 115

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

BAB V SANKSI ADMINISTRASI DAN KETENTUAN PIDANA

Bagian Kesatu Sanksi Administratif

Pasal 116

- (1) Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Panitera Muda yang tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dan Panitera yang tidak mengirimkan salinan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 117

- (1) Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) butir b atau tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf e dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Konsiliator yang telah mendapatkan teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator.
- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.
- (4) Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 118

Konsiliator dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator dalam hal:

- a. konsiliator telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali;
- b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. menyalahgunakan jabatan; dan/atau
- d. membocorkan keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Pasal 119

- (1) Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) dan ayat (3) atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Arbiter yang telah mendapat teguran tertulis 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter.
- (3) Sanksi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.
- (4) Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai arbiter diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 120

- (1) Arbiter dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter dalam hal:
 - a. arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil keputusan arbitrase perselisihan hubungan industrial melampaui kekuasaannya, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d dan e dan Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali atas putusan-putusan arbiter tersebut;
 - b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
 - c. menyalahgunakan jabatan;
 - d. arbiter telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali.
- (2) Sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mulai berlaku sejak tanggal arbiter menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Pasal 121

- (1) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117, Pasal 118, Pasal 119 dan Pasal 120 dijatuhkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Tata cara pemberian dan pencabutan sanksi akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kedua Ketentuan Pidana

Pasal 122

- (1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

BAB VI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 123

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial pada usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, maka perselisihannya diselesaikan sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

BAB VII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 124

- (1) Sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada:
 - a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
 - b. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud dalam huruf a yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
 - c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
 - d. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 125

- (1) Dengan berlakunya undang-undang ini, maka:
 - a. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227); dan
 - b. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);dinyatakan tidak berlaku lagi.

- (2) Pada saat undang-undang ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227) dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang ini.

Pasal 126

Undang-undang ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan.

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

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 14 Januari 2004

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 14 Januari 2004

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2004 NOMOR 6

**PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

I. UMUM

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Namun demikian, pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

Dengan pertimbangan-pertimbangan dimaksud di atas, undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

- a. perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- b. kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- c. pengakhiran hubungan kerja;
- d. perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud di atas, maka undang-undang ini memuat pokok-pokok sebagai berikut :

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit).

4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
5. Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.
6. Perselisihan Hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi.
7. Dalam hal Mediasi atau Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
9. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.
10. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat di mintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
11. Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh.
12. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.
13. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 3

Ayat (1)

Yang dimaksud perundingan bipartit dalam pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 4

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Ketentuan dalam pasal ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Oleh karena mediator adalah seorang pegawai negeri sipil, maka selain syarat-syarat yang ada dalam pasal ini harus dipertimbangkan pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Saksi ahli yang dimaksudkan dalam pasal ini adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya termasuk Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Yang dimaksudkan dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat dalam pasal ini adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator.

Ayat (2)

Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Contoh : Dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada ijin dari Bank Indonesia atau dari pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan dan lain-lain.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Ketentuan mengenai pengajuan gugatan yang diatur dalam ayat ini sesuai dengan tatacara penyelesaian perkara perdata pada peradilan umum.

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.

Huruf f
Cukup jelas.

Huruf g
Cukup jelas.

Huruf h
Cukup jelas.

Huruf i
Yang dimaksud dengan syarat lain dalam huruf i ini adalah antara lain : pengaturan tentang standar kompetensi konsiliator, pelatihan calon atau konsiliator, seleksi bagi calon konsiliator, dan masalah teknis lainnya.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Ayat (1)
Yang dimaksudkan dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat dalam pasal ini adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk konsiliator.

Ayat (2)
Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Contoh : Dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada ijin dari Bank Indonesia atau dari pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan dan lain-lain.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1)

Penetapan dalam pasal ini dimaksudkan untuk melindungi kepentingan masyarakat, oleh karena itu tidak setiap orang dapat bertindak sebagai arbiter.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Mengingat keputusan arbiter ini mengikat para pihak dan bersifat akhir dan tetap, arbiter haruslah mereka yang kompeten di bidangnya, sehingga kepercayaan para pihak tidak sia-sia.

Huruf h

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Arbiter yang ditetapkan Pengadilan tidak boleh arbiter yang telah pernah ditolak oleh para pihak atau para arbiter tetapi harus arbiter lain.

Pasal 37

Yang dimaksud dengan menerima hasil-hasil yang telah dicapai bahwa arbiter pengganti terikat pada hasil arbiter yang digantikan yang tercermin dalam risalah kegiatan penyelesaian perselisihan.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat (1)
Dalam hal terjadi penggantian arbiter maka jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dihitung sejak arbiter pengganti menandatangani perjanjian arbitrase.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Yang dimaksud surat kuasa khusus dalam pasal ini adalah kuasa yang diberikan oleh pihak yang berselisih sebagai pemberi kuasa kepada seseorang atau lebih selaku kuasanya untuk mewakili pemberi kuasa untuk melakukan perbuatan hukum dan tindakan lainnya yang berkaitan dengan perkaranya yang dicantumkan secara khusus dalam surat kuasa.

Pasal 43

Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “dipanggil secara patut” dalam ayat ini yaitu para pihak telah dipanggil berturut-turut sebanyak 3 (tiga) kali, setiap panggilan masing-masing dalam waktu 3 (tiga) hari.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat dalam pasal ini adalah, misalnya buku tentang upah atau surat perintah lembur dan dilakukan oleh orang yang ahli soal pembukuan yang ditunjuk oleh arbiter.

Ayat (2)
Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Contoh : Dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada izin dari Bank Indonesia atau dari pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan dan lain-lain.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Ayat (1)
Upaya hukum melalui permohonan pembatalan dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 53

Ketentuan dalam pasal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

- Berhubung Daerah Khusus Ibukota Jakarta merupakan Ibu Kota Provinsi sekaligus Ibu Kota Negara Republik Indonesia memiliki lebih dari satu Pengadilan Negeri, maka Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk untuk pertama kali dengan undang-undang ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
- Dalam hal di ibukota provinsi terdapat Pengadilan Negeri Kota dan Pengadilan Negeri Kabupaten, maka Pengadilan Hubungan Industrial menjadi bagian Pengadilan Negeri Kota.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan kata “segera” dalam ayat ini adalah bahwa dalam waktu 6 (enam) bulan sesudah undang-undang ini berlaku.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Ayat (1)

Pada waktu pengambilan sumpah/janji diucapkan kata-kata tertentu sesuai dengan agama masing-masing, misalnya untuk penganut agama Islam “Demi Allah“ sebelum lafal sumpah dan untuk penganut agama Kristen/Katholik kata-kata “Kiranya Tuhan akan menolong saya” sesudah lafal sumpah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan sakit jasmani atau rohani terus menerus adalah sakit yang menyebabkan penderita tidak mampu lagi melakukan tugasnya dengan baik.

Huruf d.

Cukup jelas.

Huruf e.

Yang dimaksud dengan tidak cakap menjalankan tugas misalnya sering melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas karena kurang mampu.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Yang dimaksud tunjangan dan hak-hak lainnya adalah tunjangan jabatan dan hak-hak yang menyangkut kesejahteraan.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)

Dalam penyempurnaan gugatan, Panitera atau Panitera Penganti dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan. Untuk itu Panitera atau Panitera Pengganti mencatat dalam daftar khusus yang memuat:

- nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
- dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

Pasal 84
Cukup jelas.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Cukup jelas.

Pasal 87
Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi dan pusat baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi.

Pasal 88
Cukup jelas

Pasal 89
Cukup jelas

Pasal 90
Cukup jelas.

Pasal 91
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 92
Ketentuan sahnya persidangan dalam pasal ini dimaksudkan setiap sidang harus dihadiri oleh Hakim dan seluruh Hakim Ad-Hoc yang telah ditunjuk untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

Pasal 95
Cukup jelas.

Pasal 96
Ayat (1)
Permintaan putusan sela disampaikan bersama-sama dengan materi gugatan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 97
Cukup jelas.

Pasal 98
Cukup jelas.

Pasal 99
Cukup jelas.

Pasal 100
Cukup jelas.

Pasal 101
Cukup jelas.

Pasal 102
Cukup jelas.

Pasal 103
Cukup jelas.

Pasal 104
Cukup jelas.

Pasal 105
Cukup jelas.

Pasal 106
Dengan ketentuan ini berarti jangka waktu membuat putusan asli dan salinan putusan dibatasi selama 14 (empat belas) hari kerja agar tidak merugikan hak para pihak.

Pasal 107
Cukup jelas.

Pasal 108
Cukup jelas.

Pasal 109
Cukup jelas.

Pasal 110
Cukup jelas.

Pasal 111
Yang dimaksud dengan Pengadilan Negeri setempat dalam pasal ini adalah Pengadilan Negeri yang memutus perkara tersebut.

Pasal 112
Cukup jelas.

Pasal 113
Cukup jelas.

Pasal 114
Cukup jelas.

Pasal 115
Cukup jelas.

Pasal 116
Cukup jelas.

Pasal 117
Cukup jelas.

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
Cukup jelas.

Pasal 125
Cukup jelas.

Pasal 126
Tenggang waktu dalam pasal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan penyediaan dan pengangkatan Hakim dan Hakim Ad Hoc, persiapan sarana dan prasarana seperti penyediaan kantor dan ruang sidang Pengadilan Hubungan Industrial.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4356



MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.16/MEN/XI/2011

TENTANG

TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN
PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/III/2006 sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi dan kebutuhan di lapangan sehingga perlu disempurnakan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

Mengingat:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Penganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

- Memperhatikan:
1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 tanggal 25 Oktober 2010;
 2. Pokok-Pokok Pikiran Badan Pekerja Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional Nomor 03/PPKBP-Tripnas/IV/2011 tanggal 15 April 2011;
 3. Kesepakatan Bersama Sidang Pleno LKS Tripartit Nasional Nomor 01/KBPL-Tripnas/IV/2011 tanggal 25 April 2011;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan: **PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
2. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB 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.
3. 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.
4. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
 5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 6. 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.
 7. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II PERATURAN PERUSAHAAN

Bagian Kesatu Tata Cara Pembuatan Peraturan Perusahaan

Pasal 2

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat PP.
- (2) PP berisi syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan rincian pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal PP akan mengatur kembali materi dari peraturan perundang-undangan maka PP tersebut mengatur lebih baik atau minimal sama dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PP yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat PP induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat PP turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.
- (3) PP induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan PP turunan memuat pelaksanaan PP induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.

- (4) Dalam hal PP induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PP turunan di cabang perusahaan, maka selama PP turunan belum disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, tetap berlaku PP induk.
- (5) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup, maka PP dibuat oleh masing-masing perusahaan.

Pasal 4

- (1) PP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dibuat dan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat tidak memberikan saran dan pertimbangan terhadap PP yang diajukan oleh pengusaha.
- (3) Wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis mewakili dari setiap unit kerja yang ada di perusahaan.
- (4) Apabila di perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Dalam hal di perusahaan sudah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh namun keanggotaannya tidak mewakili mayoritas pekerja/buruh di perusahaan tersebut, maka pengusaha selain memperhatikan saran dan pertimbangan dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus juga memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Saran dan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diperselisihkan.

Pasal 5

Pembuatan PP merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha.

Pasal 6

- (1) Pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan PP kepada wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan saran dan pertimbangan.
- (2) Saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh terhadap naskah rancangan PP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diterima oleh pengusaha dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal diterimanya naskah rancangan PP oleh wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh telah menyampaikan saran dan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka pengusaha memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

- (4) Apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh tidak memberikan saran dan pertimbangan, maka pengusaha dapat mengajukan pengesahan PP disertai bukti berupa surat permintaan saran dan pertimbangan dari pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Bagian Kedua
Pengesahan Peraturan Perusahaan

Pasal 7

Pengesahan PP dilakukan oleh:

- a. kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
- b. kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- c. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.

Pasal 8

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan PP kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
- (2) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
 - a. naskah PP yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dan ditandatangani oleh pengusaha; dan
 - b. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Bentuk permohonan pengesahan, bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh, dan bukti tidak ada serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menggunakan Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III Peraturan Menteri ini.
- (4) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 harus meneliti kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan meneliti materi PP yang diajukan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal pengajuan pengesahan PP tidak memenuhi kelengkapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan/atau terdapat materi PP yang lebih rendah dari peraturan perundang-undangan, maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 menolak secara tertulis permohonan pengesahan PP.
- (6) Dalam hal pengajuan pengesahan PP telah memenuhi kelengkapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan materi PP tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 wajib mengesahkan PP dengan menerbitkan surat keputusan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya permohonan.

Pasal 9

- (1) Dalam hal di perusahaan sedang dilakukan perundingan pembuatan PKB dan masa berlaku PP telah berakhir, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan perpanjangan masa berlaku PP.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 1 (satu) tahun.

Bagian Ketiga Perubahan

Pasal 10

- (1) Dalam hal perusahaan akan mengadakan perubahan isi PP dalam tenggang waktu masa berlakunya PP, maka dalam hal perubahan tersebut menjadi lebih rendah dari PP sebelumnya, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka perubahan tersebut harus disepakati oleh serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5).
- (2) Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan kembali dari pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
- (3) Apabila perubahan PP tidak mendapat pengesahan sebagaimana dimaksud Pasal 7, maka perubahan itu dianggap tidak ada.

Bagian Keempat Pembaharuan

Pasal 11

- (1) Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan PP paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya PP, kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 untuk mendapat pengesahan.
- (2) Pengajuan pengesahan pembaharuan PP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai ketentuan dalam Pasal 8 ayat (2).
- (3) Pembaharuan PP memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.

BAB III PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Bagian Kesatu Persyaratan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 12

- (1) PKB dirundingkan 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) Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.

- (3) Perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Lamanya perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Pasal 13

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat PKB induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.
- (3) PKB induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.
- (4) Dalam hal PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati tetap berlaku PKB induk.

Pasal 14

Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.

Pasal 15

Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a. serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
- b. memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 16

- (1) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, 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 pembuatan PKB dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (2) Pemungutan suara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan wakil-wakil dari pekerja/buruh yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam waktu 30 hari setelah pembentukannya, panitia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah mengumumkan hasil pemungutan suara.

- (4) Pemungutan suara dapat dilakukan paling cepat 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan pemungutan suara oleh panitia.
- (5) Panitia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memberitahukan tanggal pelaksanaan pemungutan suara kepada pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha, untuk menyaksikan pelaksanaan pemungutan suara.
- (6) Panitia harus memberi kesempatan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk menjelaskan program kerjanya kepada pekerja/buruh di perusahaan untuk mendapatkan dukungan dalam pembuatan PKB.
- (7) Penjelasan program kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan di luar jam kerja pada tempat-tempat yang disepakati oleh panitia pemungutan suara dan pengusaha.
- (8) Tempat dan waktu pemungutan suara ditetapkan oleh panitia dengan mempertimbangkan jadwal kerja pekerja/buruh agar tidak mengganggu proses produksi.
- (9) Penghitungan suara disaksikan oleh perwakilan dari pengusaha.

Pasal 17

- (1) Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh yang masing-masing anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan.
- (2) Jumlah 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sesuai peringkat berdasarkan jumlah anggota yang terbanyak.
- (3) Setelah ditetapkan 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ternyata masih terdapat serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya masing-masing minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat bergabung pada serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 18

- (1) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 mengajukan permintaan berunding dengan pengusaha, maka pengusaha dapat meminta verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan bukti kartu tanda anggota.

Pasal 19

Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. tujuan pembuatan tata tertib;
- b. susunan tim perunding;
- c. lamanya masa perundingan;
- d. materi perundingan;

- e. tempat perundingan;
- f. tata cara perundingan;
- g. cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
- h. sahnya perundingan; dan
- i. biaya perundingan.

Pasal 20

- (1) Dalam menentukan tim perunding pembuatan PKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh.
- (2) Anggota tim perunding pembuatan PKB yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh harus pekerja/buruh yang masih terikat dalam hubungan kerja di perusahaan tersebut.

Pasal 21

- (1) Tempat perundingan pembuatan PKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf e, dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau kantor serikat pekerja/serikat buruh atau di tempat lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.
- (2) Biaya perundingan pembuatan PKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf i, menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.

Pasal 22

PKB sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat PKB.

Pasal 23

- (1) Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal.
- (2) Dalam hal perundingan pembuatan PKB masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadwalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya, yang memuat:
 - a. materi PKB yang belum dicapai kesepakatan;
 - b. pendirian para pihak;
 - c. risalah perundingan; dan
 - d. tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

- (3) Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak mencapai kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dilakukan penyelesaian.
- (4) Instansi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) adalah:
 - a. instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota apabila lingkup berlakunya PKB hanya mencakup satu kabupaten/kota;
 - b. instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi, apabila lingkup berlakunya PKB lebih dari satu kabupaten/kota di satu provinsi;
 - c. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya PKB meliputi lebih dari satu provinsi.
- (5) Penyelesaian oleh instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- (6) Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dan huruf c, menyelesaikan perselisihan PKB tersebut berdasarkan kesepakatan tertulis dari serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi perunding dengan pengusaha.
- (7) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (6) memuat syarat:
 - a. pihak-pihak yang melakukan perundingan;
 - b. wilayah kerja perusahaan; dan
 - c. tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

Pasal 24

Apabila PKB ditandatangani oleh wakil, harus ada surat kuasa khusus yang dilampirkan pada PKB tersebut.

Pasal 25

- (1) Apabila penyelesaian oleh instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (4) dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.
- (2) Dalam hal daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi 1 (satu) daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial, maka gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan.

Pasal 26

- (1) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha akan melakukan perubahan PKB yang sedang berlaku, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan.
- (2) Perubahan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku.

Bagian Kedua
Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 27

- (1) Pengusaha mendaftarkan PKB kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan:
 - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan; dan
 - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan PKB.
- (3) Pengajuan pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan naskah PKB yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 28

- (1) Pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) dilakukan oleh:
 - a. kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
 - b. kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
 - c. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.
- (2) Pengajuan pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) dibuat dengan menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Menteri ini.
- (3) Pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan persyaratan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan/atau materi naskah PKB.
- (4) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran.
- (5) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi dan/atau terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran.
- (6) Catatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) memuat mengenai pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 29

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

BAB IV SANKSI

Pasal 30

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), dan Pasal 11 ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 31

- (1) PP yang ada berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/III/2006, masih berlaku sampai dengan berakhirnya PP yang bersangkutan.
- (2) PKB yang ada berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/III/2006, masih berlaku sampai dengan berakhirnya PKB yang bersangkutan.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; dan
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/III/2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Nopember 2011

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 17 Nopember 2011

MENTERI
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2011 NOMOR 710

LAMPIRAN I
 PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR PER.16/MEN/XI/2011
 TENTANG
 TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN
 PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN
 PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

FORMAT PERMOHONAN PENGESAHAN
 PERATURAN PERUSAHAAN

KOP PERUSAHAAN

....., (kota dan tanggal)

No : Kepada
 Hal : Permohonan Pengesahan
 Peraturan Perusahaan
 di

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ini kami sampaikan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebanyak 3 (tiga) eksemplar, yaitu:

1. Nama Perusahaan :
2. Alamat Perusahaan :
3. Nomor Telepon :
4. Jenis/Bidang Usaha : (diisi sesuai KLUI)
5. Status Perusahaan : PT/CV/Firma/Perusahaan Perseorangan/Badan Usaha Negara/Persero/PMA/PMDN/*Joint Venture* (coret yang tidak perlu)
6. Surat Keputusan Izin Usaha : Nomor :
Tanggal :
7. Nama-nama Serikat Pekerja :
di Perusahaan (apabila ada)
8. Nomor Kepesertaan :
Jamsostek
9. Jumlah Pekerja Pusat : Laki-laki : orang
Wanita : orang
10. Jumlah Pekerja di Cabang : Laki-laki : orang
Wanita : orang
11. Konsep Peraturan Perusahaan : Baru/Pembaharuan yang ke kali (sebutkan)
(coret yang tidak perlu)
12. Tanggal berlakunya :
Peraturan Perusahaan yang baru
13. Upah Pekerja Bulanan : Minimum Rp.
Maximum Rp.
Upah Pekerja Harian : Minimum Rp.

Maximum Rp.

14. Sistem Hubungan Kerja :
c. Untuk Waktu Tertentu orang
d. Untuk Waktu Tidak Tertentu orang

Lampiran :

1. Nama-nama cabang perusahaan masing-masing beserta alamat, jenis usaha dan jumlah pekerja.
2. Konsep Peraturan Perusahaan yang akan disahkan (3 eksemplar).
3. Peraturan Perusahaan yang lama/terakhir beserta Surat Keputusannya.
4. Surat usul perbaikan/percobaan yang akan diadakan dengan memberi penjelasan-penjasannya bagi Peraturan Perusahaan yang akan diperbaharui.
5. Surat persetujuan dari Pimpinan Serikat Pekerja yang menyatakan belum siap/mampu meningkatkan menjadi Perjanjian Kerja Bersama (jika sudah ada Serikat Pekerja).
6. Fotocopy tanda keanggotaan dan fotocopy pembayaran terakhir Jamsostek.

Pimpinan Perusahaan,

.....

Catatan : Setiap berkas Peraturan Perusahaan diparaf disetiap lembarnya oleh manajemen.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Nopember 2011

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si

LAMPIRAN II
 PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR PER.16/MEN/XI/2011
 TENTANG
 TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN
 PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN
 PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

FORMAT SURAT PERNYATAAN 1

KOP PERUSAHAAN

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini, kami yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan sebagai berikut:

1. Perusahaan telah menyampaikan naskah Rancangan Peraturan Perusahaan PT. dengan surat tanggal, nomor kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dari setiap unit kerja di perusahaan.
2. Untuk itu, kami telah memberikan saran dan pertimbangan terhadap naskah Rancangan Peraturan Perusahaan tanggal sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Pengusaha dalam rangka menyusun naskah Peraturan Perusahaan, telah memperhatikan saran dan pertimbangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dan tidak lebih rendah dari Peraturan Perusahaan lama.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

....., (kota dan tanggal)

Pihak-Pihak yang menyatakan,

Pengusaha,
 PT.

Wakil Pekerja/Buruh,

Meterai Rp. 6.000,-

.....

NO	NAMA	UNIT/DIVI SI/ SERIKAT PEKERJA /SERIKAT BURUH*)	TANDA TANGAN	
1			1.	
2				2.
3			3.	
4				4.
dst				

Keterangan *):

- apabila di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka yang memberikan saran dan pertimbangan adalah wakil pekerja/buruh dari unit/divisi.
- apabila di perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka yang memberikan saran dan pertimbangan adalah serikat pekerja/serikat buruh.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Nopember 2011

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PER.16/MEN/XI/2011
TENTANG
TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN
PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN
PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

FORMAT SURAT PERNYATAAN 2

KOP PERUSAHAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Alamat :

Jabatan :

Dengan ini menyatakan bahwa sampai saat ini di perusahaan kami
PT. tidak ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

....., (kota dan tanggal)

Meterai Rp. 6.000,-

.....
Direktur

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Nopember 2011

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si

LAMPIRAN IV
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PER.16/MEN/XI/2011
TENTANG
TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN
PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN
PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

FORMAT PENGAJUAN PENDAFTARAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA

KOP PERUSAHAAN

....., (kota dan tanggal)

No : Kepada
Hal : Pendaftaran Perjanjian
Kerja Bersama
di

Bersama ini kami ajukan permohonan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana yang diatur dalam pelaksanaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan beberapa keterangan perusahaan sebagai berikut:

1. Nama Perusahaan :
2. Alamat Perusahaan / Telepon :
3. Tahun Pendirian Perusahaan :
4. Jenis/Bidang Usaha : (diisi sesuai KLUI)
5. Status Perusahaan : PT/CV/Firma/Perusahaan Perseorangan/Badan Usaha Negara/Persero/PMA/PMDN/*Joint Venture* (coret yang tidak perlu)
6. Nama Direktur / Pimpinan Perusahaan :
7. Jumlah Pekerja :
 - Laki-laki :
 - Perempuan :
8. Daerah Operasi/provinsi :
9. Nama Serikat Pekerja/Serikat Buruh / No. Pendaftaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
10. Alamat Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
11. Jumlah Anggota :
12. Upah :
 - Tertinggi :
 - Terendah :
13. Waktu Berlaku PKB : Tanggal s/d

14. PKB yang didaftar yang ke :
(1,2,3 dst)
15. No. Anggota APINDO :
16. No. Anggota Jamsostek :
17. Koperasi Pekerja :
18. Jumlah Pekerja :
- PKWT :
- PKWTT :

Pimpinan Perusahaan,

*Tanda tangan
&
Stempel*

.....

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si