

**MODUL  
PEMBELAJARAN**

**MODUL PEMBELAJARAN  
HUKUM KETENAGAKERJAAN**

DISUSUN OLEH :

ANGGREANY HARYANI PUTRI, S.H., M.H.

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

**2023**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT atas taufik dan hidayah-Nya, Shalawat serta salam semoga tercurahkan untuk jujungan Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa menyebarkan risalah Islam kepada umatnya. Modul Pembelajaran yang ada ditangan pembaca bertujuan untuk membantu mahasiswa dalam mempelajari mata kuliah “Hukum Ketenagakerjaan”. Mata kuliah ini diberikan kepada Mahasiswa Fakultas Hukum dengan tujuan memberikan bekal pengetahuan kepada calon Sarjana Hukum mengenai Hukum Ketenagakerjaan untuk nantinya bisa menjadi lulusan yang profesional dalam bidang hukum dan bisa mengimplementasikan dalam bersikap dan berperilaku sesuai dengan etikamoral profesi hukum dalam bidang profesinya masing-masing.

Jakarta, 28 Februari 2023




Anggreany Haryani Putri, S.H., M.H.

# HUKUM KETENAGAKERJAAN

DR. ANGGREANY HARYANI PUTRI, SH. MH.



## SUBSTANSI PENGAJARAN

1. SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN
  2. DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN
  3. SUBJEK HUKUM KETENAGAKERJAAN
  4. PENEMPATAN TENAGA KERJA
  5. HUBUNGAN KERJA
  6. PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN
  7. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)
  8. KESEHATAN KERJA
  9. JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
- 

## UNSUR – UNSUR HUKUM KETENAGAKERJAAN

- ▶ Serangkaian aturan yang berkembang kedalam bentuk lisan maupun tulisan
- ▶ Mengatur hubungan antara pekerja dan pemilik perusahaan.
- ▶ Adanya tingkatan pekerjaan, yang pada akhirnya akan diperoleh balas jasa.
- ▶ Mengatur perlindungan pekerja/ buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh dsb

## PENGERTIAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

- ▶ Menurut Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.
- ▶ Menurut Mok, hukum perburuan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- ▶ Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.

- ▶ Menurut Imam Sopomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
- ▶ Menurut M.G. Levenbach, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yakni pekerja di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja itu.
- ▶ Menurut N.E.H. Van Esveld, hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.



- ▶ Menurut Halim, hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pekerja maupun pihak majikan.
- ▶ Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- ▶ Menurut Syahrani, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan perintah (penguasa).



Menurut Logemann, ruang lingkup suatu hukum perburuan ialah suatu keadaan dimana berlakunya hukum itu sendiri.

Menurut teori yang dijelaskan beliau ada empat ruang lingkup yang dapat dijabarkan dibawah ini, meliputi :

**1. Lingkup Laku Pribadi (*Personengebied*)**

Dalam lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku. Siapa-siapa saja yang dibatasi oleh hukum tersebut, meliputi :

- ▶ Buruh/ Pekerja
- ▶ Pengusaha/ Majikan
- ▶ Penguasa (Pemerintah)



**2. Lingkup Laku Menurut Waktu (*Tijdsgebied*)**

Disini ditunjukkan kapan satu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.

**3. Lingkup Laku Menurut Wilayah (*Ruimtegebied*)**

Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang di beri batas - batas / dibatasi oleh kaedah hukum.

**4. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal**


Lingkup Laku menurut Hal Ikhwal di sini berkaitan dengan hal - hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah.




# ASAS, TUJUAN DAN SIFAT HUKUM KETENAGAKERJAAN

## 1. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui **koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah**. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.



## 2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

- ▶ Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
  - ▶ Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha
  - ▶ 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.
- 

### 3. SIFAT HUKUM KETENAGAKERJAAN

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang, atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata).



### PENGATURAN OPERASIONAL HUKUM KETENAGAKERJAAN

Operasional Hukum ketenagakerjaan secara sistematis dan pengelompokan peraturan perundang-undangan terbagi menjadi 3 :

- ▶ Mengatur masa sebelum bekerja (Pre-Employment)
- ▶ Mengatur selama bekerja (During Employment)
- ▶ Mengatur setelah bekerja (Post Employment)





### **Masa sebelum bekerja (*pre employment*)**

Adalah masalah pengadaan tenaga kerja: yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja, merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

Mengingat pentingnya hal tersebut beberapa peraturan telah diterapkan, antara lain :

- ▶ Tentang ketenagakerjaan
- ▶ Tentang wajib laporan lowongan pekerjaan
- ▶ Tentang antar kerja antar negara
- ▶ Tentang antar kerja antar daerah
- ▶ Tentang penggunaan Tenaga Kerja dan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pendetang



### **Masa Selama Bekerja (*During Employment*)**

Adalah mendapatkan perhatian karena masa itu merupakan substansi dari Hukum Ketenagakerjaan. Sedemikian pentingnya, maka Pemerintah perlu campur tangan dan mengatur selama hubungan kerja berlangsung. Melalui langkah inilah semua pihak dapat dilindungi secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.

Mengenai hubungan kerja diatur dalam :

- ▶ UU Ketenagakerjaan
- ▶ Undang-undang Keselamatan kerja
- ▶ UU Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan
- ▶ UU Jaminan sosial
- ▶ UU serikat Pekerja
- ▶ PP tentang perlindungan upah
- ▶ Peraturan Menteri tentang cara membuat Perjanjian Kerja Bersama
- ▶ Peraturan Menteri tentang kesepakatan Kerja Waktu Tertentu
- ▶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang upah.



### **Masa Setelah Bekerja (*Posft Employment*)**

Setelah hubungan Kerja, Tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Permasalahannya seperti sakit yang berkepanjangan, Hari tua, Tunjangan kematian, Untuk ini Pemerintah mengambil peranan dengan menetapkan beberapa perundangan ketenagakerjaan antara lain:

- ▶ UUKetenagakerjaan No 13 Tahun 2003
- ▶ UU penyelesaian Hubungan Industrial : UU RI No 2 Tahun 2004
- ▶ UU NO 21 TAHUN 2000 Tentang Serikat Kerja
- ▶ PHK : Undang-Undang No 12 Tahun 1964.
- ▶ Jamsostek : Undang-Undang No 3 Tahun 1992 yang telah diubah menjadi BPJS UU No. 24 Tahun 2011



## **SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Sumber Hukum ialah segala sesuatu yang menimbulkan atau melahirkan hukum. Sumber hukum dibedakan menjadi dua Yaitu : sumber hukum formil dan sumber hukummateriil.

- ▶ Undang-Undang
- ▶ Adat dan kebiasaan
- ▶ Agama , kemungkinan dalam pemecahan masalah ketenagakerjaan melalui pendekatan ajaran agama yang dianutnya.
- ▶ Doktrin /pendapat para ahli hukum, mengengat paendapat para ahli hukum dapat dipergunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah perburuhan, baik olangsung maupun tidak langsung.
- ▶ Keputusan Pejabat atau Badan Pemerintah
- ▶ Traktat
- ▶ Peraturan Perusahaan
- ▶ Perjanjian Kerja , PKB



# PERJANJIAN KERJA

---


DR. ANGGREANY HARYANI PUTRI,SH.,MH



## DEFINISI

---

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



## **CARA PEMBUATAN**

---

Perjanjian Kerja dapat dibuat secara lisan atau tulisan (kecuali ditentukan lain).

## **DASAR PEMBUATAN**

---

- 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.

## **TANGGUNG JAWAB PEMBUATAN**

---

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

---

## **PENYIMPANGAN YANG SERING TERJADI:**

---

- a) Masa percobaan yang melebihi 3 bulan atau masa percobaan berulang-ulang.
- b) Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
- c) Meniadakan upah lembur.
- d) dll

## CONTOH – CONTOH PERJANJIAN

---

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu - PKWT.
- b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu – PKWTT.
- c) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.
- d) Perjanjian Penyediaan jasa pekerja.

---

## 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 pembayaran;
- 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.

## Catatan

---

- Perjanjian kerja pada poin e – f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Perjanjian kerja dibuat dalam rangkap 2 (dua) masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama serta masing-masing pekerja/buruh dan pengusaha mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

## JENIS PERJANJIAN KERJA DENGAN PEKERJA

---

- Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT)
- Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)

## PKWTT

---

- Dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 bulan.
- Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan.
- Selama masa percobaan dilarang membayar dibawah upah minimum.

## PKWT

---

- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.
- PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT.
- Apabila dibuat bilingual yang berlaku ketentuan yang dalam Bahasa Indonesia.
- PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Dalam hal disyaratkan masa percobaan maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.
- PKWT didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja.



**PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:**

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- Pekerjaan yang bersifat musiman;
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- Pekerjaan harian atau lepas.

## **LARANGAN**

- PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerja yang bukan musiman).
- PKWT tidak boleh bertentangan dengan PP, PKB atau UU.

## **JANGKA WAKTU**

---

- PKWT dibuat maksimal 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Perpanjangan dilakukan paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir .
- PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 kali dan paling lama 2 tahun. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan dan PKWT untuk produk baru pembaruan maksimal 1 tahun.

## **SANKSI**

---

- Secara hukum PKWT menjadi PKWTT.
- Jika bertentangan dengan PP, PKB atau UU, maka yang berlaku ketentuan PP, PKB atau UU.

## PERJANJIAN KERJA BERAKHIR APABILA:

---

- Pekerja meninggal dunia.
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- Adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan).

Catatan: Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

---

## PERALIHAN PERUSAHAAN


---

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

## **PHK PKWT**

---

PKWT – diakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya bukan karena ketentuan pasal 61 (1) UU 13/2003, pihak yang mengahiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.



## **PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN**

---

- Perjanjian pemborongan pekerjaan.
  - Penyediaan jasa pekerja/buruh.
- 

## **PEKERJAAN PEMBORONGAN**

---

- Dibuat dalam perjanjian tertulis;
- Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- Tidak menghambat proses produksi secara langsung;

## **(lanjutan)**


---

- Perusahaan pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum.
- Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Hubungan kerja diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

## **SANKSI**

---


Dalam hal ketentuan diatas tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.



## **DILUAR KEGIATAN UTAMA**

---

Guna menentukan suatu jenis pekerjaan itu merupakan kegiatan utama atau kegiatan penunjang harus dilihat dari diagram atau alur kegiatan proses produksi yang menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang.



## Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Tidak Boleh Digunakan Oleh Pemberi Kerja Untuk Melaksanakan Kegiatan Pokok:

---


- Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service).
- Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh.
- Usaha tenaga pengaman (security).
- Penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.



## Jasa penunjang pertambangan dan perminyakan, meliputi:

---

Konsultasi, perencanaan, pelaksanaan dan pengujian peralatan di bidang:  
Penyelidikan umum;  
Eksplorasi;  
Studi kelayakan;  
Konstruksi pertambangan;  
Pengangkutan;  
Lingkungan pertambangan;  
Pascatambang dan reklamasi; dan/atau  
Keselamatan dan kesehatan kerja.



## **Penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi syarat:**

---

- Adanya hub kerja antara buruh/pekerja dan perusahaan penyedia. Hubungan dapat berupa PKWT/PKWTT.
- Perlindungan upah dan kesejahteraan syarat-syarat lain-lain menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- Perjanjian antar perusahaan dibuat secara tertulis dan memuat ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi.
- Sub-kontraktor tidak diperkenankan.

## **SANKSI**

---

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.



## PEKERJA ANAK DAN PEKERJA PEREMPUAN

---

DR. ANGGREANY HARYANI P., SH.MH

### PEKERJA ANAK

---

Menurut Pasal 68 UU No. 13 Tahun 2003 “Pengusaha tidak boleh mempekerjakan Anak”

Sedangkan menurut **Pasal 69**

Ada pengecualian atas pasal 68 yaitu dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.. Pengusaha juga hanya dapat mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan dengan beberapa persyaratan berupa :

- ✘ Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- ✘ Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- ✘ Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- ✘ Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- ✘ Keselamatan dan kesehatan kerja;
- ✘ Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- ✘ Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam hal penempatan wilayah kerja jika pengusaha mempekerjakan pekerja anak bersama – sama dengan pekerja dewasa, maka pihak pengusaha haruslah memisahkan tempat kerja untuk pekerja dewasa dan pekerja anak.

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dalam kondisi :

- ✘ Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- ✘ Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- ✘ Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
- ✘ Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Sesuai dengan Pasal 74

## PEKERJA PEREMPUAN

**Tata cara mempekerjakan Perempuan diatur dalam Pasal 76**

- ✘ Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- ✘ 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.
- ✘ 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.
- ✘ Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.

### **Pasal 82**

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.

Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

### **Pasal 83**

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

## **KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara normatif terdapat di dalam Pasal 86

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.

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

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.



---

Dalam hal upaya kesehatan pihak pengusaha saat ini wajib mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan UU No. 24 tentang BPJS.

Dimana pekerja sebagai penanggung jawab atas tertanggung istri dan anak – anaknya.

Sehingga mereka tidak sulit untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

---

*SAYONARA.....*



# PERHITUNGAN HARI DAN WAKTU KERJA

DR. ANGGREANY HARYANI PUTRI,SH.MH

- Upah Kerja Lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.
- Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).
- Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi.

- Ketentuan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Undang –Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 78 ayat (2),(4), pasal 85 saat ini UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan PP No 35 Tahun 2021 dan lebih lengkapnya diatur dalam Kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur.
- Perhitungan Upah Lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam adalah **1/173 upah sebulan.**

#### PERHITUNGAN UPAH LEMBUR PADA HARI KERJA

Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times \frac{1}{173} \times \text{Upah Sebulan}$	Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum
Jam Ke-2 & 3	$2 \times \frac{1}{173} \times \text{Upah Sebulan}$	



□ A Kerja lembur selama 3 jam upah A perbulan 3.850.000 (GP, TT, TTT)

□ Jawab :

□ Upah :  $75\% \times 3.850.000,- = 2.887.500$

□ Lembur :

□ Jam pertama :  $1,5 \times 1 \text{ (jam)} \times 1/173 \times 2.887.500 = 25.036$

□ Jam kedua :  $2 \times 2 \text{ (jam)} \times 1/173 \times 2.887.500 = 66.763$

□ Total :  $25.036 + 66.763 = 91.799$

□ Contoh:

Jam kerja Manda adalah 8 jam sehari/40 jam seminggu. Ia harus melakukan kerja lembur selama 2 jam/hari selama 2 hari. Gaji yang didapat Manda adalah Rp. 2.000.000/bulan termasuk gaji pokok dan tunjangan tetap. Berapa upah lembur yang didapat Manda?

Manda hanya melakukan kerja lembur total adalah 4 jam. Take home pay Manda berupa Gaji pokok dan tunjangan tetap berarti Upah sebulan = 100% upah

Sesuai dengan rumus maka Upah Lembur Manda :

□ Lembur jam pertama :

$2 \text{ jam} \times 1,5 \times 1/173 \times \text{Rp. } 2.000.000 = \text{Rp. } 34.682$

□ Lembur jam selanjutnya :

$2 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{Rp. } 2.000.000 = \text{Rp. } 46.243$

□ Total uang lembur yang didapat Manda adalah

$\text{Rp. } 34.682 + \text{Rp. } 46.243 = \text{Rp. } 80.925$

PERHITUGAN UPAH LEMBUR PADA HARI LIBUR/ISTIRAHAT

JAM LEMBUR	KETENTUAN UPAH LEMBUR	RUMUS
<b>6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)</b>		
7 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	7 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam Ke 8	3 Kali Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam Ke-9 s/d Jam ke-10	4 Kali Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan
<b>Hari Libur Resmi Jatuh Pada Hari Kerja Terpendek Jum'at</b>		
5 Jam pertama	2 X Upah/jam	5 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-6	3 X Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam Ke-7 & 8	4 X Upah/jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan

□ A kerja 6 hari minggu libur lembur 9 jam gaji 6.500.000 GP TT TTT

□ Jawab :

□ Upah :  $75\% \times 6.500.000 = 4.875.000$

□ Lembur :  $7 \text{ (jam)} \times 2 \times \frac{1}{173} \times 4.875.000 = 394.506$

□ Jam ke 8 :  $1 \text{ (jam)} \times 3 \times \frac{1}{173} \times 4.875.000 = 84.537$

□ Jam ke 9 :  $1 \text{ (jam)} \times 4 \times \frac{1}{173} \times 4.875.000 = 112.716$

□ Total :  $394.506 + 84.537 + 112.716 = 591.759$



### 5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)

8 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	8 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-9	3 Kali Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-10 s/d Jam ke-11	4 Kali Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan

#### □ Contoh :

Andi biasa bekerja selama 8 jam kerja/hari atau 40 jam/minggu. Hari Sabtu dan Minggu adalah hari istirahat Andi. Akan tetapi perusahaan Andi memintanya untuk masuk di hari Sabtu selama 6 jam kerja. Gaji Andi sebesar Rp. 2.800.000/bulan yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Lalu, berapa uang lembur yang patut didapat Andi yang bekerja selama 6 jam di hari liburnya?

Andi melakukan kerja lembur di hari liburnya total 6 jam. Take home pay Andi berupa Gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap berarti Upah sebulan = 75% upah sebulan = 75% x Rp. 2.800.000 = Rp. 2.100.000.

Apabila waktu kerja lembur jatuh pada hari libur/istirahat, upah lembur dihitung 2 kali upah/jam untuk 8 jam pertama kerja.

Sesuai dengan rumus maka Upah Lembur Andi :

□ **6 jam kerja x 2 x 1/173 x Rp. 2.100.000 = Rp. 145. 665**

## SANKSI PEMBAYARAN LEMBUR

- Barang siapa melanggar ketentuan pemberian Upah lembuh sebagaimana diatur dalam pasal 78 ayat 2 dan pasal 85 ayat 3 Undang-Undang Tenaga Kerja no.6/2023, akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan, paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling banyak Rp. 100.000.000. Tentang sanksi ini, tercantum dalam ketentuan Undang-Undang Tenaga Kerja pasal 187 ayat 1

*BYE BYE .....*





**PERHITUNGAN PESANGON & PENGHARGAAN  
MASA KERJA DALAM UU NO. 6 Tahun 2023  
TENTANG CIPTA KERJA**

**Dr. Anggreany Haryani Putri, SH.,MH**



**PERHITUNGAN PESANGON**

No.	Masa Kerja	Uang Pesangon yang Didapat
1	kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
2	1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
3	2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
4	3 tahun atau lebih tapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
5	4 tahun atau lebih tapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
6	5 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
7	6 tahun atau lebih tapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
8	7 tahun atau lebih tapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
9	8 tahun atau lebih	9 bulan upah

## PERHITUNGAN PENGHARGAAN MASA KERJA

No.	Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja yang Didapat
1	3 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
2	6 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
3	9 tahun atau lebih tapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
4	12 tahun atau lebih tapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
5	15 tahun atau lebih tapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
6	18 tahun atau lebih tapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
7	21 tahun atau lebih tapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
8	24 tahun atau lebih	10 bulan upah

## PERHITUNGAN PESANGON DALAM CIPTAKER

- ▶ Pesangon pekerja dalam UU Cipta Kerja yang baru disahkan sebesar 19 kali ditambah 6 kali dalam program lainnya, yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- ▶ Besaran manfaat ini berubah dari perhitungan pesangon yang menggunakan UU No. 13/2003.
- ▶ "[Pesangon dalam UU Cipta Kerja] terdiri dari 19 kali upah dan 6 kali dari JKP (jaminan kehilangan pekerjaan) sehingga menjadi 25 kali. Hal itu diberikan saat terjadi pemutusan hubungan kerja dengan masa kerja yang ditetapkan sesuai aturan.
- ▶ JKP adalah program jaminan sosial yang akan dijalankan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Layanan ini diberikan kepada pekerja yang berhenti kerja sebelum memasuki pensiun berupa insentif selama menganggur hingga pelatihan.

## CONTOH PERHITUNGAN PESANGON & PENGHARGAAN MASA KERJA

- ▶ Pekerja A mendapat upah bulanan sebesar Rp. 7 juta dengan detail komponen upah Rp6 juta sebagai gaji pokok dan Rp1 juta sebagai uang makan yang merupakan tunjangan tetap. Masa kerja A sebelum terkena PHK karena alasan perusahaan melakukan *merger* (penggabungan) adalah 4 tahun 2 bulan.
- ▶ Berdasarkan penjelasan di atas, hak bagi pekerja A yang di-PHK karena alasan merger perusahaan adalah 1 kali ketentuan UP, 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH. Sehingga cara hitung pesangon dan UPMK-nya adalah sebagai berikut.
- ▶ Upah yang dihitung dalam cara hitung pesangon adalah Rp7 juta, bukan hanya gaji pokok sebesar Rp6 juta saja. Sehingga, cara hitung pesangon atau UP adalah: Rp7 juta x 5 (kategori masa kerja 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 tahun) x 1 = Rp35 juta.
- ▶ Sedangkan cara hitung UPMK-nya adalah: Rp7 juta x 2 (kategori masa kerja 3 tahun lebih tetapi kurang dari 6 tahun) x 1 = Rp14 juta.
- ▶ Berdasarkan cara hitung pesangon dan UPMK yang telah dijabarkan, total uang pesangon yang seharusnya didapat A berdasarkan perhitungan Perppu Cipta adalah Rp35 juta, dan UPMK sebesar Rp14 juta.

### Perhitungan Pesangon Berdasarkan PP No. 35 tahun 2021

NO.	ALASAN	Sebelum PP No. 35 Tahun 2021, berlaku UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003	Sesudah PP No. 35 Tahun 2021
1	Mengundurkan diri dengan permohonan 30 hari sebelumnya.		Tidak ada perubahan
2	Karyawan mangkir tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali		Tidak ada perubahan
3	Karyawan ditahan pihak berwajib		Tidak ada perubahan
4	Meninggal dunia		Tidak ada perubahan
5		Terdapat 2 kemungkinan di mana:	
6	Penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan	- pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (UP 1x UPMK 1x) - pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya (UP 2x UPMK 1x)	Digabung menjadi satu dengan UP 1x UPMK 1x
7			
8	Perusahaan pailit	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
9	Perusahaan merugi selama 2 tahun	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
10	Perusahaan melakukan tindakan kurang menyenangkan	UP 2x UPMK 1x	UP 1x UPMK 1x
11	Pelanggaran atas aturan perusahaan (setelah SP 3)	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5x UPMK 1x
12	Sakit berkepanjangan dan tidak dapat lanjut bekerja setelah 12 (dua belas) bulan	UP 2x UPMK 2x	UP 2x UPMK 1x
13	Pensiun	UP 2x UPMK 1x	UP 1.75x UPMK 1x
14	Pengambilalihan perusahaan		UP 1x UPMK 1x
15	Pengambilalihan perusahaan dan karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja		UP 0.5x UPMK 1x
16	Efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian		UP 0.5x UPMK 1x
17	Efisiensi untuk mencegah perusahaan mengalami kerugian		UP 1x UPMK 1x
18	Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian		UP 1x UPMK 1x
19	Perusahaan tutup akibat keadaan memaksa (force majeure)		UP 0.5x UPMK 1x
20	Keadaan memaksa yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup		UP 0.75x UPMK 1x
21	Perusahaan menunda kewajiban pembayaran utang karena mengalami kerugian		UP 0.5x UPMK 1x
22	Perusahaan menunda kewajiban pembayaran utang bukan karena mengalami kerugian		UP 1x UPMK 1x

## CONTOH KASUS

- ▶ Perusahaan harus melakukan PHK terdapat seorang karyawan yang telah memasuki usia pensiun. Karyawan tersebut mendapatkan gaji pokok setiap bulannya sebesar Rp 10.000.000 dan telah bekerja selama 12 tahun 10 bulan. Berikut adalah perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja karyawan tersebut:
- ▶ Perusahaan harus melakukan PHK terdapat seorang karyawan yang telah memasuki usia pensiun. Karyawan tersebut mendapatkan gaji pokok setiap bulannya sebesar Rp 10.000.000 dan telah bekerja selama 12 tahun 10 bulan. Berikut adalah perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja karyawan tersebut:

▶ **Uang Pesangon:**

Masa kerja > 8 tahun adalah 9 bulan upah

Uang Pesangon =  $9 \times \text{Rp. } 10.000.000,- = \text{Rp. } 90.000.000,-$

Faktor pengali PHK karena pensiun adalah 1,75

Uang Pesangon =  $\text{Rp. } 90.000.000 \times 1,75 = \text{Rp. } 157.5000.000,-$

**Uang Penghargaan Masa Kerja:**

Masa kerja 12 tahun - < 15 tahun adalah 5 bulan upah

Penghargaan Masa Kerja =  $\text{Rp. } 10.000.000,- \times 5 = \text{Rp. } 50.000.000,-$

Faktor pengali PHK karena pensiun adalah 1

Uang Penghargaan Masa Kerja =  $\text{Rp. } 50.000.000,- \times 1 = \text{Rp. } 50.000.000,-$

**Total UP dan UPMK untuk karyawan ini adalah  $\text{Rp } 157.500.000 + \text{Rp } 50.000.000 = \text{Rp } 207.500.000$**

## TERIMAKASIH



# PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

DR. ANGGREANY HARYANI PUTRI, SH.,MH.

# PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

## DEFINISI:

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ADALAH PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA KARENA SUATU HAL TERTENTU YANG MENAKIBATKAN BERAKHIRNYA HAK DAN KEWAJIBAN ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA.

## PERSYARATAN UMUM PHK

PENGUSAHA HARUS MEMPEROLEH  
PENETAPAN DARI LEMBAGA PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.

(PASAL 151 AYAT 3 UU NO.13 TH 2003).

## PENGECUALIAN

PASAL: 154 UU 13/2003

1. DALAM MASA PERCOBAAN
2. MENGUNDURKAN DIRI ( TANPA MENGAJUKAN SYARAT ).
3. MENCAPAI USIA PENSIUN (PERATURAN PERUSAHAAN / PKB ).
4. BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ( PKWT ).
5. PEKERJA MENINGGAL DUNIA.



## ALASAN PHK YANG DILARANG UU

PASAL: 153 UUK

1. PEKERJA SAKIT SELAMA 12 BULAN ( MAX ) TERUS MENERUS .
2. PEKERJA MEMENUHI KEWAJIBAN NEGARA.
3. PEKERJA MENJALANKAN IBADAH AGAMANYA.
4. PEKERJA MENIKAH, HAMIL, MELAHIRKAN ATAU GUGUR KANDUNGAN.
5. PEKERJA MENYUSUI BAYINYA YANG TELAH DIATUR OLEH PK / PP / PKB.
6. KARENA PERTALIAN DARAH ATAU IKATAN PERKAWINAN KECUALI DALAM PP / PKB.
7. PEKERJA MENDIRIKAN,MENJADI ANGGOTA DAN ATAU PENGURUS SERIKAT PEKERJA,MELAKUKAN KEGIATAN SERIKAT PEKERJA DILUAR JAM KERJA ATAU DI DALAM JAM KERJA ATAS DASAR KESEPAKATAN PENGUSAHA (PP/PKB).
8. PEKERJA MENGADUKAN PENGUSAHA KEPADA YANG BERWAJIB KARENA PENGUSAHA MELAKUKAN TINDAK PIDANA.
9. KARENA PERBEDAAN PAHAM, AGAMA, ALIRAN POLITIK, SARA, JENIS KELAMIN, KONDISI FISIK, ATAU STATUS PERKAWINAN.
10. PEKERJA DALAM KEADAAN CACAT, ATAU SAKIT AKIBAT KECELAKAAN KERJA.

## ALASAN PHK YANG DIPERKENANKAN UU

1. KARENA PEKERJA MELAKUKAN KESALAHAN BERAT. ( PASAL 158 UU NO. 13 / 2003 )
2. PERUSAHAAN TUTUP AKIBAT MENGALAMI KERUGIAN TERUS MENERUS SELAMA 2 TAHUN, ATAU KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEUR). HARUS ADA BUKTI DARI AKUNTAN PUBLIK INDEPENDEN UNTUK 2 TAHUN TERAKHIR. ( PASAL 164 AYAT 1 DAN 2 UU NO. 13 / 2003 ).
3. PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI / RASIONALISASI (PASAL 164, AYAT 3 UU NO. 13 / 2003 ).
4. KARENA PERUSAHAAN BERUBAH STATUS, PENGGABUNGAN, PELEBURAN, ATAU PERUBAHAN KEPEMILIKAN( PASAL 163, NO. 13 / 2003 ).

## ALASAN PHK YANG DIPERKENANKAN UU

5. PEKERJA MELAKUKAN PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA, PERATURAN PERUSAHAAN (PP), ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAMA. SYARATNYA PEKERJA YBS DIBERIKAN SURAT PERINGATAN I, II, DAN III SECARA BERTURUT - TURUT. (PASAL 161 NO. 13/ 2003 ).
6. KARENA PERUSAHAAN PAILIT (PASAL 165 UU NO.13 / 2003).
7. PEKERJA MANGKIR SELAMA 5 HARI ATAU LEBIH BERTURUT- TURUT TANPA KETERANGAN DAN BUKTI YANG SAH DAN PENGUSAHA TELAH MEMANGGILNYA 2 KALI SECARA PATUT DAN TERTULIS.(PASAL 168 UU NO.13 / 2003 ).
8. PEKERJA TIDAK DAPAT MELAKUKAN PEKERJAAN SELAMA 6 BULAN (MINIMAL) KARENA DALAM PROSES PERKARA PIDANA BUKAN ATASPENGADUAN PENGUSAHA. (PASAL 160 UU NO. 13 / 2003).

## ALASAN PHK YANG DIPERKENANKAN UU

9. PEKERJA YANG MENGALAMI SAKIT BERKEPANJANGAN, CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA SEHINGGA TIDAK DAPAT BEKERJA SETELAH MELAMPAUI BATAS 12 BULAN DAPAT MENGAJUKAN PHK.(PASAL 172 UU NO. 13 / 2003 ).
10. KARENA PENGUSAHA MELAKUKAN PERBUATAN SBB :
  - a. MENGANIAYA, MENGHINA ATAU MENGANCAM PEKERJA.
  - b. MENYURUH PEKERJA MELAKUKAN PERBUATAN YANG MELANGGAR UU.
  - c. TIDAK MEMBAYAR UPAH TEPAT WAKTU SELAMA 3 BULAN BERTURUT-TURUT.
  - d. TIDAK MELAKUKAN KEWAJIBAN YANG TELAH DIJANJIKAN.
  - e. MEMERINTAHKAN PEKERJA UNTUK MELAKSANAKAN PEKERJAAN DI LUAR YANG DIPERJANJIKAN , ATAU
  - f. MEMBERIKAN PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN JIWA, KESEHATAN, KESELAMATAN, DAN KESUSILAAAN. (PASAL 169 UU NO. 13 / 2003 )



# KOMPENSASI PHK

KOMPENSASI YANG DITERIMA PEKERJA YANG DI PHK TERGANTUNG PADA JENIS PERJANJIAN KERJANYA:

1. KOMPENSASI PKWT = GANTI RUGI

2. KOMPENSASI PKWTT = PESANGON, UPMK & UPH

# KOMPENSASI PKWT

RUMUS KOMPENSASI PKWT SBB\*:

$GANTI RUGI = (MASA PKWT - MASA KERJA) \times UPAH$

\* Dasar hukumnya pasal 62 UU No.13 / 2003.

## KOMPENSASI PKWTT

BESARAN PESANGON YANG DITERIMA PEKERJA TERGANTUNG PADA 3 HAL SBB:

1. ALASAN PHK
2. MASA KERJA \*
3. BESARAN UPAH TETAP BLN TERAKHIR \*\*

\* Lihat tabel pasal 156 ayat 2 UUK.

\*\* Lihat pasal 157 UUK. (Upah dimaksud adalah Upah Pokok + Tunjangan Tetap)

## KOMPENSASI PKWTT

BESARAN UPMK (Uang Penghargaan Masa Kerja) TERGANTUNG PADA 3 HAL SBB:

1. ALASAN PHK
2. MASA KERJA \*
3. BESARAN UPAH TETAP BLN TERAKHIR \*\*.

\* Lihat tabel UPMK pada pasal 156 ayat 3 UUK.

\*\* Lihat pasal 157 UUK. (Upah dimaksud adalah Upah Pokok + Tunjangan Tetap)

# KOMPENSASI PKWTT

BESARAN UPH (Uang Penggantian Hak)

TERDIRI DARI 3 HAL SBB \*:

1. BIAYA PULANG KE TEMPAT ASAL (KHUSUS)
2. UANG PENGGANTI CUTI YANG BELUM DIAMBIL \*\*
3. UANG PERUMAHAN DAN PENGOBATAN \*\*\*.

\* Lihat pasal 156 ayat 4 UUK.

\*\* Rumusnya: (sisa cuti : jumlah hari kerja per bulan) X Upah

\*\*\*Rumusnya: 15 % X (Uang Pesangon + UPMK)

# TERIMAKASIH



# **PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

---

DR. ANGGREANY HARYANI PUTRI, S.H.,M.H.

## **Definisi:**

---

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 (Pasal 1 (1) UU 13/2003).

## **Jenis Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 2 UU 2/2004)**

---

- Perselisihan Hak
- Perselisihan Kepentingan
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- Perselisihan Antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan

## **Perselisihan Hak**

- Merupakan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- Contoh: Pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar upah kerja lembur, tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan, tidak memberikan jaminan social dan sebagainya. Pekerja/buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian atau perjanjian kerja.

## Perselisihan Kepentingan

---

- Perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.
- Contoh: Pekerja/buruh meminta fasilitas istirahat yang memadai, menuntut kenaikan tunjangan makan dan pelengserang pejabat perusahaan.

## Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

---

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

Contoh:

- Menolak phk
- Menolak kompensasi
- Keberatan alasan phk
- Keberatan dengan cara pelaksanaan phk



## **Perselisihan Antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan**

---

Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja.

## **Para Pihak Yang Bersengketa:**

---

- Perselisihan Hak, Kepentingan dan PHK: antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.
- Perselisihan Anta SP/SB dalam satu perusahaan: Antara SP/SB satu dengan SP/SB yang lain dalam satu perusahaan.

## **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

---

- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) UU 13/2003).

## **Upaya Bipartit**

---

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

## Mekanisme Bipartit

---

- Bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja atau serikat pekerja. Lingkup penyelesaian melalui Bipartit ini meliputi keempat jenis perselisihan.

## Bipartit (lanjutan)

---

- Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 Ayat 2 UU 2 Tahun 2004).
- Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal.
- Apabila gagal salah satu pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

## **Risalah Perundingan Bipartit sekurang-kurangnya memuat:**

---

- Nama lengkap dan alamat para pihak;
- Tanggal dan tempat perundingan;
- Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- Pendapat para pihak;
- Kesimpulan atau hasil perundingan;
- Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.  
(Pasal 6 ayat 2)

---

Apabila sepakat dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.



## **Mediasi:**

---

- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah semua perselisihan hubungan industrial.

## **Tahapan Mediasi:**

---

- Dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota.
- 7 hari setelah menerima pelimpahan harus mengadakan penelitian duduk perkara.
- Apabila tercapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama dan didaftar di PHI.
- Apabila tidak tercapai mediator mengeluarkan anjuran tertulis untuk direspon oleh para pihak.

## **Konsiliasi:**

---

- Penyelesaian hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi: perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat dalam satu perusahaan.

## **Tahapan konsiliasi:**

---

- Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota.
- Penyelesaian dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati.

## Arbitrase

---

- Lingkupnya pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan (pasal 1 (15) UU 2/2004).

## Mekanisme

---

- Dilakukan penyelesaian oleh arbiter;
- Penyelesaian dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih;
- Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga;
- Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak memilih arbiter dari daftar arbiter.

## Mekanisme (lanjutan)

---

- Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan.
- Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- Putusan arbitrase didaftarkan pada PHI.

## Pengadilan Hubungan Industrial

---

- Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
  - Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
  - Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
  - Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.



## Jangka Waktu

---

- Pasal 103 UU 2/2004 PHI wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

## Ketentuan PHI

---

- Berlaku hukum acara perdata
- Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp150juta.
- Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada PN daerah hukum tempat pekerja/buruh.
- Gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

# PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)

Dr. Anggreany Haryani Putri,  
SH.,MH

## Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

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

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibu kota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Khusus pada Kabupaten/Kota yang padat industri, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dengan Keputusan Presiden pada Pengadilan Negeri setempat. Di dalam PHI pihak-pihak yang berperkara yakni buruh/pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Dan biaya perkara dalam PHI dibawah Rp 150.000.000,- tidak dikenakan biaya perkara. Apabila penggugat tidak mampu sedangkan gugatannya diatas Rp 150.000.000,- gugatan dapat diajukan secara prodeo menurut prosedur pasal 237 HIR/237 Rbg.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata, namun jika ada beberapa ketentuan terkait dengan proses beracara di PHI yang telah di atur dalam UU No.2/2004 maka hukum acara perdata dikesampinkan.

## **Tugas dan Wewenang Pengadilan Hubungan Industrial**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 56 “Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan kerja;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

## **Perselisihan Hubungan Industrial**

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

## **Jenis-jenis Perkara di Pengadilan Hubungan industrial meliputi:**

1. Perselisihan Hak,
2. Perselisihan Kepentingan,
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan
4. Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

### **1. Perselisihan Hak**

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.

## **2. Perselisihan Kepentingan**

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.

## **3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

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



## **4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh**

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.

## **Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI)**

Di Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) setiap perselisihan dapat diselesaikan hanya dalam waktu tidak lebih 140 hari, waktu ini termasuk lebih cepat dengan penyelesaian perselisihan pada umumnya. Waktu yang tidak lebih dari 140 hari untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut digunakan 30 hari kerja untuk bipartit, 30 hari kerja untuk mediasi/konsiliasi/arbitrase, 50 hari kerja untuk pengadilan hubungan industrial dan 30 hari kerja untuk Mahkamah Agung

## TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (1)

1. Perundingan bipartit secara musyawarah utk mencapai mufakat.
2. Instansi yg bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kpd para pihak utk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
  - Penyelesaian melalui *konsiliasi* dilakukan utk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
  - Penyelesaian melalui *arbitrase* dilakukan utk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

## TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (2)

3. Jika para pihak tidak memilih, instansi yg bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
4. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dapat ditempuh melalui 3 (tiga) tahap, yaitu:

1. Tahap Pertama: Perundingan Bipartit;
2. Tahap Kedua : Penyelesaian di luar Pengadilan, yaitu Mediasi atau Konsiliasi atau Arbitase;
3. Tahap Ketiga : Penyelesaian melalui Pengadilan.

## A. Perundingan Bipartite

Perundingan *bipartite* sama dengan negosiasi, yaitu menyelesaikan sengketa oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerjasama yang harmonis dan kreatif. Menurut UU No.2 Tahun 2004 pengertian perundingan bipartite merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Undang-undang secara tegas telah menentukan bahwa setiap perselisihan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartite sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lain.

## **B. Penyelesaian di Luar Pengadilan**

Apabila dalam penyelesaian melalui perundingan bipartite tidak dapatlah ditemukan titik temu suatu perselisihan, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha. Yang mana para pihak yang berselisih telah disediakan 3 (tiga) pilihan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yaitu:

- Mediasi
- Konsiliasi atau
- Arbitrase

## Penyelesaian Melalui Mediasi

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

## Penyelesaian Melalui Mediasi

- 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.
- 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).

## Penyelesaian Melalui Konsiliasi

- Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

## Penyelesaian Melalui Konsiliasi

- 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.
- 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 .

## Penyelesaian Melalui Konsiliasi

- Dalam waktu selambat2nya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pd hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.
- 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.

## Penyelesaian Melalui Arbitrase

- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- 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.



## Penyelesaian Melalui Arbitrase

- Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- 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.

## Penyelesaian Melalui Arbitrase

- Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.
- Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.

## Penyelesaian Melalui Arbitrase

- Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- Putusan arbitrase sebgm dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pd Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

## Penyelesaian Melalui Arbitrase

- Thd putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kpd Mahkamah Agung dlm waktu selambat2nya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur2 sbb:
  - surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
  - setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
  - putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
  - putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
  - putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

## **Penyelesaian Melalui Arbitrase**

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

## **PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

- Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.
- Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
  - di tk pertama mengenai perselisihan hak;
  - di tk pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
  - di tk pertama mengenai perselisihan PHK;
  - di tk pertama & terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

## Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan HI

- Penyelesaian perselisihan oleh Hakim.
  - Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan HI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
  - Pengajuan gugatan yg tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan HI wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
  - Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan PHK, maka Pengadilan HI wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

## Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan HI

- Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan HI pada Pengadilan Negeri setempat.
- Sub Kepaniteraan Pengadilan HI pada Pengadilan Negeri dlm waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung .

## Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan HI

- Penyelesaian perselisihan oleh Hakim Kasasi.
  - Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan PHK oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan PHK pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

THANK YOU  
TERIMAKASIH  
HATUR NUHUN



# PENGAWASAN TENAGA KERJA

Dr. Anggreany Haryani Putri, SH.,MH.

1



## Pengawasan Ketenagakerjaan

- Pengaturannya diatur dalam UU No. 3 Tahun 1951, dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2



- Pengawasan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/ perusahaan selalu tunduk untuk menjalankan ketentuan hukum yang berlaku, dengan tujuan untuk menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja.
- Hal lain adalah untuk menghindari persaingan tidak sehat.

3

## Lingkup Pengawasan

- mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- menjalankan pekerjaan lain-lainya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya;

4

## Cara


- Melakukan kunjungan-kunjungan ke perusahaan untuk :
  - Mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja
  - Melakukan penyidikan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan normatif

5

## Surat Edaran Menakertrans

- Menghimbau Kepala daerah untuk melakukan pengawasan secara ketat terhadap penerapan berbagai peraturan-peraturan di perusahaan.
- Para kepala daerah harus memberdayakan para pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi bagi perusahaan maupun pekerja/buruh agar menjalankan aturan-aturan ketenagakerjaan dan mencegah terjadinya pelanggaran

6

- 
- Pengawasan yang ketat dilakukan antara lain dalam penerapan aturan upah minimum, persyaratan outsourcing, kepesertaan asuransi pekerja Jamsostek, penggunaan waktu kerja dan waktu istirahat, penggunaan tenaga kerja anak, serta tenaga kerja asing di perusahaan-perusahaan.
  - Pengawasan ketat juga dilakukan terhadap penerapan sektor norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pemakaian peralatan K3, pola kelembagaan K3, keahlian K3 serta Sistem manajemen K3 yang ada di perusahaan-perusahaan.

# SERIKAT PEKERJA

DR. ANGGREANY HARYANI PUTRI, S.H.,M.H.



## SERIKAT PEKERJA

### PENGERTIAN SERIKAT PEKERJA

1. Serikat Pekerja adalah organisasi, yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan Kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

- Pasal 1 ayat 1 UU NO:21/2000



## **HAK BERSERIKAT DAN HAK BERUNDING BERSAMA**

- Hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja dan hak berunding bersama merupakan satu paket yang tak terpisahkan.

## **TUJUAN SERIKAT PEKERJA**

- Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan Kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
  - Pasal 4 ayat 1 UU NO;21/2000



## **FUNGSI SERIKAT PEKERJA**

1. Sebagai pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja dalam Lembaga Kerja Sama Bie Partite.
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan.
6. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.
  - Pasal 4 ayat 2 UU NO:21/2000.





### **PEM BENTUKAN SERIKAT PEKERJA**

1. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja.
2. Serikat Pekerja dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10(sepuluh) orang pekerja.
  - Pasal 5 UU NO:21/2000.

### **PENGERTIAN FEDERASI**

- Gabungan Serikat Pekerja

### **PENGERTIAN KONFEDERASI**

- Gabungan Federasi Serikat Pekerja

### **JENIS-JENIS SERIKAT PEKERJA**

1. Serikat Pekerja yang dibentuk di perusahaan
2. Serikat Pekerja yang dibentuk diluar perusahaan.



### **KEANGGOTAAN**

1. Serikat Pekerja/Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku, bangsa dan jenis kelamin.
  - Pasal 12 UU NO:21/2000
2. Keanggotaan Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja diatur dalam Anggaran dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
  - Pasal 13 UU NO:21/2000

### **TATACARA PENERIM AAN ANGGOTA**

1. Mengajukan permohonan menjadi anggota kepada pengurus Serikat Pekerja dengan mengisi formulir yang disediakan khusus untuk itu dan menyerahkan pasphoto untuk pembuatan Kartu Tanda Anggota.
2. Membayar uang pangkal.
3. Membuat surat pernyataan yang menyatakan kesediaan upahnya dipotong melalui kasir perusahaan untuk pembayaran iuran anggota setiap bulan.



## **LARANGAN KEANGGOTAAN RANGKAP**

1. Seorang pekerja tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu Serikat Pekerja disatu perusahaan.
2. Dalam hal seorang pekerja dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu Serikat Pekerja, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu Serikat Pekerja yang dipilihnya.
  - Pasal 14 UU NO:21/2000

## **JABATAN YANG MENIMBULKAN PERTENTANGAN**

- Bagi pekerja yang menduduki jabatan tertentu didalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan antara pihak pengusaha dan pekerja, tidak boleh menjadi Pengurus Serikat Pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
  - Pasal 15 UU NO:21/2000.



## **PEMBERITAHUAN DAN PENCATATAN**

1. Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja yang telah terbentuk harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat
2. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan dilampiri :
  1. Daftar nama anggota pembentuk
  2. Anggaran dasar dan Anggaran Rumah tangga
  3. Susunan dan nama pengurus
    - Pasal 18 UU NO:21/2000.
3. Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam :
  - pasal 18 ayat(1), wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud Dalam
  - pasal 2, 5 ayat(2), 6 ayat(2), 7 ayat(2), 11, 18 ayat(2) dan pasal 19, selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
    - Pasal 20 UU NO:21/2000.



## **HAK SERIKAT PEKERJA YANG TELAH TERCATAT**

1. Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :
  1. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
  2. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
  3. Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.
  4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja.
  5. Melakukan kegiatan lainnya dibidang 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 25 UU NO:21/2000.
3. Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja dapat berafiliasi dan atau bekerjasama dengan Serikat Pekerja internasional dan / atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - Pasal 26 UU NO:21/2000



## **KEWAJIBAN SERIKAT PEKERJA YANG TELAH TERCATAT**

- Serikat Pekerja, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor Bukti pencatatan, berkewajiban:
  1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
  2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
  3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
    - Pasal 27 UU NO:21/2000



## **PERLINDUNGAN HAK BERORGANISASI**

- Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja 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 dengan cara:
  1. Melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau memutasi.
  2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja.
  3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun.
  4. Melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja.
    - Pasal 28 UU NO;21/2000

## **SANKSI ATAS PELANGGARAN PASAL 28 UU NO:21/ 2000**

1. Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat Satu tahun dan paling lama lima tahun dan / atau denda paling sedikit seratus juta rupiah dan paling banyak lima ratus juta rupiah.
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.



## **PENGAKUAN, JAMINAN DAN FASILITAS**

1. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/ atau anggota Serikat Pekerja untuk menjalankan kegiatan Serikat Pekerja dalam jam kerja yang Disepakati oleh kedua belah pihak dan / atau yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama(PKB).
2. Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan atau PKB dimaksud harus diatur mengenai:
  1. Jenis kegiatan yang diberikan kesempatan
  2. Tatacara pemberian kesempatan
  3. Pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.
    - Pasal 29 UU NO:21/ 2000
3. Selanjutnya melalui mekanisme pembaharuan PKB perlu dikembangkan suatu Bab dan pasal-pasal tentang :
  1. Pengakuan perusahaan terhadap Serikat Pekerja,
  2. Jaminan perusahaan terhadap pekerja yang terpilih menjadi pengurus Serikat Pekerja dan fasilitas bagi Serikat Pekerja.



## **PERANAN SERIKAT PEKERJA**

- Selain dari peran pokok sebagai penyalur aspirasi pekerja, Serikat Pekerja juga diharapkan dapat memainkan peran sebagai:
  1. Mediator (antara perusahaan dengan masyarakat sekitar)
  2. Mitra pengusaha
  3. Stabilisator (untuk mencegah jangan sampai terjadi mogok kerja dan lock-out)
  4. Institusi social ekonomi untuk membentuk dan mengembangkan: Dana social, dana kematian dan Koperasi Pekerja).
  5. Sebagai lembaga social control atas pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan

**TERIMA KASIH**