RANCANGAN
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

a. bahwa negara menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak guna tercapainya tujuan pembangunan nasional dalam rangka melindungi segenap bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
b. bahwa dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional diperlukan perbaikan pengaturan di bidang ketenagakerjaan dengan memberikan kepastian dan pelindungan hukum kepada masyarakat serta peningkatan kualitas tenaga kerja yang berkeahlian, tangguh, adaptif, inovatif, kompeten, dan mampu mengisi pasar kerja lokal dan global;
c. bahwa pelindungan terhadap masyarakat dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
d. bahwa pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam dua Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sehingga terbuka kemungkinan adanya materi atau substansi diantara kedua Undang-Undang tersebut tidak sinkron atau tidak harmonis;
e. bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor

168/PUU-XXI/2023 memberikan pertimbangan agar pembentuk Undang-Undang menata ulang materi pengaturan Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang tersendiri;

f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Ketenagakerjaan;

Mengingat: Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG PELINDUNGAN 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. Tenaga Kerja Sektor Informal adalah setiap orang yang dipekerjakan pada usaha sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.

5. Usaha Sektor Informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, serta tidak berbadan hukum.
6. Tenaga Kerja Platform Digital adalah setiap orang yang dipekerjakan atau ditugaskan untuk bekerja pada badan usaha dan/atau orang perseorangan melalui teknologi digital.
7. Platform Kerja Digital adalah badan usaha dan/atau orang perseorangan yang menyediakan, mengelola, dan mengoperasikan aplikasi melalui teknologi digital yang menghubungkan pekerja dengan pengguna jasa.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. 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.
10. 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.
11. 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.

12. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.
13. 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.
14. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.
15. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
16. 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, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
17. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
18. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
19. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pemberi Kerja dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
20. 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.

21. 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.
22. 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 pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
23. 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 dalam rangka menciptakan tatanan Hubungan Industrial yang bermartabat, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
24. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, tata tertib Perusahaan, serta hak dan kewajiban Pengusaha serta Pekerja/Buruh.
25. 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 menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

26. 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.
27. 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.
28. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
29. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
30. Anak adalah setiap orang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun.
31. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
32. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
33. 1 (satu) Minggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari kalender.
34. 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.
35. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat fisik, mental, sosial, dan ekonomi Pekerja/Buruh, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak

langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

36. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
37. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
38. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
39. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan 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:

a. asas nondiskriminasi;
b. asas pemerataan;
c. asas usaha bersama dan kekeluargaan;
d. asas manfaat;
e. asas keterbukaan;
f. asas kebebasan untuk memilih pekerjaan;
g. asas keterpaduan;
h. asas kepastian hukum; dan
i. asas keadilan.

Pasal 4

Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:

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 pelindungan 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

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pemberi Kerja.
(2) Pemberi Kerja yang tidak memberikan perlakuan yang sama kepada Pekerja/Buruh dikenai sanksi administratif.
(3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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; atau
    h. pencabutan izin.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN

INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

(1) Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat 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 Pusat dan Pemerintah Daerah harus berpedoman pada Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 8

(1) Perencanaan Tenaga Kerja disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan 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.
(2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
(3) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib menginformasikan kesempatan kerja dan Pelatihan Kerja termasuk Kompetensi Kerja kepada masyarakat melalui media yang mudah diakses oleh setiap orang.
(4) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V

PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu

Pelatihan Kerja

Pasal 9

(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
(2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi:
    a. Pekerja/Buruh yang akan ditingkatkan kompetensinya; dan/atau
    b. Pekerja/Buruh yang akan melakukan alih kompetensi.
(3) Pemerintah dapat mengalokasikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara untuk dana Pelatihan Kerja yang digunakan dalam program peningkatan kompetensi Tenaga Kerja setiap tahun.
(4) Ketentuan mengenai pengalokasian dan penggunaan dana Pelatihan Kerja untuk program Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

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 pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 11

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja

sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.

(2) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 12

(1) Pemberi Kerja bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi Pekerja/Buruhnya melalui Pelatihan Kerja.

(2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pemberi Kerja yang memenuhi persyaratan.

(3) Ketentuan mengenai persyaratan bagi Pemberi Kerja yang diwajibkan untuk melakukan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 13

(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
   a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah;
   b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
   c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.

(2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

(3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan pihak lain.

(4) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

(5) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diperuntukkan bagi:
   a. Pekerja/Buruh pada Perusahaan yang bersangkutan;
   b. Pekerja/Buruh pada anak Perusahaan yang

bersangkutan;

c. Pekerja/Buruh pada Perusahaan mitra atau jejaring; dan/atau
d. masyarakat umum dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan.

Pasal 14

(1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.
(2) Bagi lembaga Pelatihan Kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
(3) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 15

Penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) wajib memenuhi persyaratan:

a. tersedianya tenaga kepelatihan yang tersertifikasi;
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 tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) dikenai sanksi administratif 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; dan/atau
h. pencabutan izin.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 17

(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 pada ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah, ditetapkan dengan Peraturan Menteri.
(3) Ketentuan mengenai organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 18

(1) Instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:
a. tidak sesuai dengan arah pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10; dan/atau
b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.

(2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alasan dan saran perbaikan.
(3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
(4) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja hanya dikenai terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi arah pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.

(5) Bagi penyelenggara Pelatihan Kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi penghentian program pelatihan.

(6) Penyelenggara Pelatihan Kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program Pelatihan Kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenai sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.

(7) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 19

(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 pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi Kompetensi Kerja.

(3) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 20

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kedisabilitasan, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 21

(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 pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua

Pemagangan

Paragraf 1

Umum

Pasal 22

Pemagangan dilaksanakan di tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja, di Perusahaan, dan/atau di instansi pemerintah baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 23

(1) Pemagangan diperuntukkan bagi pencari kerja.

(2) Pemagangan dilaksanakan untuk melatih pencari kerja agar menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

(3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:

a. lembaga Pelatihan Kerja; atau

b. pemerintah dengan skema program pemagangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-Undangan.

(4) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri dari lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja swasta.

Paragraf 2

Pemagangan di Wilayah Indonesia

Pasal 24

(1) Dalam melaksanakan Pemagangan:

a. lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf a, harus bekerja sama dengan

Perusahaan; dan

b. pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf b harus bekerja sama dengan Perusahaan dan/atau instansi pemerintah.

(2) Peserta Pemagangan melakukan perjanjian Pemagangan dengan penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis.

(3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta Pemagangan dan penyelenggara Pemagangan.

(4) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai hak untuk:

a. memperoleh bimbingan dari pembimbing Pemagangan atau instruktur;
b. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
c. memperoleh uang saku;
d. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
e. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

(5) Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:

a. menaati perjanjian Pemagangan;
b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
c. menaati tata tertib yang berlaku di tempat penyelenggaraan Pemagangan; dan
d. menjaga nama baik penyelenggara Pemagangan.

(6) Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:

a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.

(7) Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:

a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
d. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
e. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program

jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;

f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
g. memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

(8) Jangka waktu Pemagangan yang diikuti oleh peserta Pemagangan paling lama 6 (enam) bulan.

(9) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 25

(1) Menteri dapat mewajibkan Perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program Pemagangan.

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

Paragraf 3

Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia

Pasal 26

(1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggara Pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan Pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 27

(1) Penyelenggara Pemagangan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) dikenai sanksi administratif 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; dan/atau
   h. pencabutan izin.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 28

(1) Penyelenggaraan Pemagangan di luar wilayah Indonesia harus:
   a. menjunjung tinggi harkat dan martabat bangsa Indonesia;
   b. berorientasi pada penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan
   c. menjamin pelindungan dan kesejahteraan peserta Pemagangan, termasuk dalam melaksanakan ibadahnya.

(2) Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan Pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Ketiga

Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan Nasional serta Lembaga Produktivitas Nasional

Pasal 29

(1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan dibentuk lembaga koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan nasional.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi Pelatihan Kerja dan Pemagangan nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Peraturan Presiden.

Pasal 30

(1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan.

(2) Pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan produktivitas.

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

Pasal 31

(1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.

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

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Presiden.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 32

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 33

(1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan:
    a. asas keadilan;
    b. obyektivitas;
    c. transparansi
    d. non-diskriminasi;
    e. kesetaraan gender; dan
    f. pelindungan disabilitas, kelompok rentan, serta kelompok masyarakat di daerah tertinggal,

    sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan pelindungan hukum.
(2) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 34

Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:
a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

Pasal 35

Ketentuan mengenai penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b diatur dengan Undang-Undang.

Pasal 36

(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 pada ayat (1) wajib memberikan pelindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja.
(3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan pelindungan yang mencakup:

a. kesejahteraan;
b. keselamatan;
c. kesehatan kerja baik mental maupun fisik;
d. pencegahan kekerasan di tempat kerja;
e. pencegahan perundungan;
f. pengelolaan beban kerja;
g. pelayanan konseling; dan
h. mekanisme pengaduan internal yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja.

Pasal 37

(1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) dilakukan dengan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
(2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
a. pencari kerja;
b. lowongan pekerjaan;
c. sistem informasi pasar kerja;
d. mekanisme antarkerja; dan
e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
(3) Unsur-unsur sistem penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 38

(1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) terdiri dari:
a. instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan; dan
b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta.
(2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
(3) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2)

harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 39

(1) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2) dikenai sanksi administratif 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; dan/atau
   h. pencabutan izin.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 40

(1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 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 38 ayat (1) huruf b dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja hanya dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

Pasal 41

(1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja yang memungut biaya penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1)

dikenai sanksi administratif oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya berupa:

a. teguran;
b. peringatan tertulis; dan/atau
c. usulan pemberhentian dari jabatannya.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB VII
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 42

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.

(2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah serta masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.

(3) Semua kebijakan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.

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

Pasal 43

(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 pada 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 44

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan Ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
(2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersama-sama dengan masyarakat.
(3) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
(4) Ketentuan mengenai pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dan Pasal 43 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII

TENAGA KERJA SEKTOR INFORMAL

Pasal 45

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Sektor Informal wajib memberikan imbalan yang adil dan layak atas pekerjaan yang dilakukan.
(2) Pemberian imbalan oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan:
    a. waktu kerja;
    b. risiko pekerjaan; dan
    c. biaya operasional yang ditanggung oleh Tenaga Kerja Sektor Informal.

Pasal 46

(1) Dalam hal terjadi perselisihan antara Tenaga Kerja Sektor Informal dengan Pemberi Kerja, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), para pihak dapat mengajukan sengketa ke Pengadilan Negeri.

Pasal 47

(1) Tenaga Kerja Sektor Informal berhak memperoleh jaminan sosial.

(2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

(1) Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) yang masuk dalam kategori rentan berhak memperoleh jaminan sosial melalui bantuan iuran.

(2) Bantuan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.

(3) Jaminan sosial yang diperoleh Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari:
   a. jaminan kecelakaan kerja; dan
   b. jaminan kematian.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan iuran untuk Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB IX

TENAGA KERJA PLATFORM DIGITAL

Pasal 49

(1) Tenaga Kerja Platform Digital mempunyai karakteristik:
   a. bersifat fleksibel dari sisi waktu, pengorganisasian tugas, dan tempat kerja; dan
   b. sistem imbalan berdasarkan penyelesaian tugas, sistem algoritma aplikasi dan insentif atau bonus performa.

(2) Tenaga Kerja Platform Digital sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mendapatkan pelindungan jaminan

sosial.

(3) Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Tenaga Kerja Platform Digital berhak atas:
   a. penghasilan yang wajar sesuai dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan;
   b. keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan karakteristik pekerjaannya;
   c. transparansi atas sistem dan perubahan algoritma yang memengaruhi penugasan, penilaian kinerja, dan besaran imbalan; dan
   d. pelindungan dari pemutusan kemitraan atau nonaktivasi akun secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tanpa mekanisme keberatan.

Pasal 50

Tenaga Kerja Platform Digital berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 51

Ketentuan lebih lanjut mengenai Tenaga Kerja Platform Digital diatur dengan Undang-Undang tersendiri, yang harus dibentuk paling lambat 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

BAB X

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 52

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri.
(2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
   a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;
c. Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (*start-up)* berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu; atau
d. Tenaga Kerja Asing yang:
   1. masih terikat dalam perkawinan yang sah dengan warga negara Indonesia; dan/atau
   2. merupakan Anak dari perkawinan yang sah antara Tenaga Kerja Asing dan warga negara Indonesia.

(4) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

(5) Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja warga negara Indonesia.

(6) Dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pemberi Kerja wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja warga negara Indonesia.

(7) Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia.

(8) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 53

(1) Pemberi Kerja yang tidak memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
a. teguran;
b. peringatan tertulis;
c. denda;
d. pembatasan kegiatan;
e. pembekuan kegiatan; dan/atau
f. pencabutan izin.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 54

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
   a. memperkerjakan Tenaga Kerja Asing yang mampu berbahasa Indonesia untuk pekerjaan alih teknologi dan alih keahlian;
   b. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
   c. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf b yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
   d. memberikan Upah dengan memperhatikan prinsip keadilan dan nondiskriminasi sesuai dengan kompetensi, kedudukan, atau jabatan; dan
   e. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerja berakhir.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan tertentu.

Pasal 55

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud Pasal 52 ayat (4).

(2) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemberi Kerja atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia.

(3) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
   a. jabatan direksi dan komisaris;

b. jabatan kepala kantor perwakilan;
c. jabatan pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
d. Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

(4) Pelaksanaan pemberian pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada Tenaga Kerja Asing dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 56

(1) Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a wajib memiliki kompetensi bahasa Indonesia yang dibuktikan dengan sertifikat.
(2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia yang terakreditasi.

Pasal 57

(1) Pemberi Kerja wajib membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya.
(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
a. instansi pemerintah;
b. perwakilan negara asing;
c. badan internasional;
d. lembaga sosial;
e. lembaga keagamaan;
f. jabatan tertentu pada lembaga pendidikan; dan
g. Tenaga Kerja Asing yang:
1. masih terikat dalam perkawinan yang sah dengan warga negara Indonesia; dan/atau
2. merupakan anak dari perkawinan yang sah antara Tenaga Kerja Asing dan warga negara Indonesia.

(3) Besaran dan penggunaan dana kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

(1) Pemberi Kerja yang tidak membayar dana kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. teguran;
   b. peringatan tertulis;dan/atau
   c. denda.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 59

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melakukan pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing.

(2) Pelaksanaan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 60

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB XI

HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 61

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh.

Pasal 62

(1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 63

(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 ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
(3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

Pasal 64

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pemberi Kerja.

Pasal 65

(1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat:
    a. nama, alamat Pemberi Kerja, dan jenis usaha;
    b. nama, jenis kelamin, usia, 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 Pemberi Kerja 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 pada ayat (1) huruf e dan f tidak bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan/atau

ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit dalam 2 (dua) rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

(4) Pemberi Kerja wajib memberikan 1 (satu) rangkap Perjanjian Kerja kepada Pekerja/Buruh dan menyimpan 1 (satu) rangkap lainnya.

Pasal 66

(1) Dalam membuat Perjanjian Kerja, Pemberi Kerja dilarang mensyaratkan dan menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk kepentingan yang dibenarkan secara hukum untuk ijazah dan/atau dokumen pribadi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja tertulis.

Pasal 67

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

(2) Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 68

(1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
   a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
   b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
   c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
   d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
   e. 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

Pemberi Kerja atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, 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 Pemberi Kerja orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris Pemberi Kerja dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah berunding dengan Pekerja/Buruh.

(5) Berakhirnya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 69

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

(2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pengusaha wajib:

a. membayar Upah paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran Upah yang berlaku pada jabatan di Perusahaan tersebut dan tidak di bawah Upah minimum; dan

b. memberikan jaminan sosial.

(3) Pengusaha wajib mengangkat Pekerja/Buruh yang telah menyelesaikan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 70

(1) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka Pemberi Kerja wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

(2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat keterangan:
   a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;
   b. tanggal mulai bekerja;
   c. jenis pekerjaan; dan
   d. besarnya Upah.

Bagian Ketiga
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 71

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1) didasarkan atas:
   a. jangka waktu; atau
   b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(2) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali dengan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun.

(3) Pemberi Kerja yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan mengenai rencana perpanjangan tersebut paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 72

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin.

(2) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku Perjanjian Kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 73

(1) Pemberi Kerja yang membuat Perjanjian Kerja waktu tertentu secara tertulis dengan tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. teguran;
   b. peringatan tertulis; dan/atau
   c. pembatasan kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 74

Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 ayat (1), yang tidak dibuat secara tertulis dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 75

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

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 76

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
   a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 2 (dua) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2);
   c. pekerjaan yang bersifat musiman;
   d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru,

kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

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

(3) Pemberi Kerja wajib mencatatkan Perjanjian Kerja waktu tertentu kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melalui sistem daring paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak Perjanjian Kerja waktu tertentu ditandatangani.

(4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diakses oleh Pekerja/Buruh dan pegawai pengawas Ketenagakerjaan.

(5) Perjanjian Kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

(6) Dalam hal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

a. telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan

b. telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 77

(1) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pemberi Kerja wajib memberikan uang kompensasi

kepada Pekerja/Buruh.

(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 78

(1) Pemberi Kerja yang tidak memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. teguran;
   b. peringatan tertulis; dan/atau
   c. denda.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 79

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 68 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.

Bagian Keempat
Perjanjian Alih Daya

Pasal 80

(1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.

(2) Jenis dan bidang pekerjaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan

proses produksi.

(3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
   a. usaha pelayanan kebersihan;
   b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh;
   c. usaha tenaga pengaman atau satuan pengamanan;
   d. usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan; dan
   e. usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan alih daya untuk jenis kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 81

(1) Dalam hal Pekerja/Buruh dari Perusahaan alih daya digunakan oleh Perusahaan Pemberi Kerja untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, maka demi hukum status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan alih daya beralih menjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan Pemberi Kerja.

(2) Dalam hal demi hukum status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan alih daya beralih menjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:
   a. telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
   b. telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 82

(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 sampai dengan Pasal 79, maupun Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dan Pasal 70.

(2) Syarat-syarat kerja, peningkatan kompetensi Pekerja/Buruh, pelindungan, Upah, jaminan sosial dan kesejahteraan, serta proses penyelesaian perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.

(3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perjanjian Kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

(4) Dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3), masa kerja Pekerja/Buruh pada Perusahaan alih daya sebelumnya diperhitungkan secara kumulatif dengan masa kerja pada Perusahaan alih daya pengganti untuk penghitungan batas waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2), sepanjang objek pekerjaannya tetap sama.

(5) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

(6) Perusahaan alih daya wajib menyusun sistem pengupahan dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan, produktivitas, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

(7) Perusahaan alih daya dilarang memotong atau mengurangi hak normatif Pekerja/Buruh alih daya yang telah diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerja.

(8) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(9) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 83

(1) Perusahaan alih daya yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (5) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. teguran;
   b. peringatan tertulis; atau
   c. pembekuan kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB XII

PELINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Pelindungan

Paragraf 1

Penyandang Disabilitas

Pasal 84

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan pelindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.

(2) Pemberian pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 85

(1) Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik

Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.

(2) Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.

Paragraf 2

Anak

Pasal 86

Pemberi Kerja dilarang mempekerjakan Anak.

Pasal 87

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 dapat dikecualikan bagi Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
   a. mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali;
   b. membuat Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan orang tua atau wali;
   c. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
   d. memberikan pekerjaan yang dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
   e. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
   f. memiliki Hubungan Kerja yang jelas; dan
   g. memberikan Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

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

Pasal 88

(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 pada ayat (1) paling sedikit berusia 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 pelindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 89

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

(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
   a. memberikan akses kepada orang tua atau wali untuk melakukan pengawasan secara langsung;
   b. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
   c. menjamin kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

(3) Ketentuan mengenai Anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 90

Dalam hal Anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh dewasa, maka tempat kerja Anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh dewasa.

Pasal 91

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

Pasal 92

(1) Setiap orang dilarang mempekerjakan dan/atau melibatkan Anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk.

(2) Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana 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, menawarkan atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
   d. semua pekerjaan yang sifat atau keadaaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak.

(3) Setiap Perusahaan skala menengah dan skala besar wajib memastikan dan mengaudit agar seluruh rantai pasok produksi dan distribusi usahanya bebas dari keterlibatan Anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

(4) Ketentuan mengenai pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 93

(1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak yang bekerja di sektor informal.

(2) Ketentuan mengenai upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 3

Perempuan

Pasal 94

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan wajib:

a. memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh perempuan dalam hal pengembangan karir;
b. menyediakan ruang dan fasilitas laktasi serta kesempatan menyusui selama waktu kerja;
c. menetapkan dan menerapkan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja; dan
d. memberikan pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala untuk sektor berisiko.

(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan dilarang:
a. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan berusia 15 (lima belas) sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 07.00;
b. melakukan pembatasan, pembedaan perlakuan, atau tindakan yang mengurangi hak Pekerja/Buruh perempuan karena status perkawinan, kehamilan, persalinan, keguguran, atau kegiatan menyusui;
c. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil pada pekerjaan berisiko tinggi atau membahayakan kehamilannya dengan melampirkan surat keterangan medis; dan
d. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil untuk kerja malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
b. menyediakan angkutan antar-jemput.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 4
Waktu Kerja

Pasal 95

(1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 96

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (2) harus memenuhi syarat:
   a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
   b. ada perintah dari Pemberi Kerja secara tertulis dan/atau melalui media digital; dan
   c. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, dengan ketentuan:
   a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
   b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

(3) Perhitungan Upah sejam didasarkan pada Upah pokok dan

tunjangan tetap dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).

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

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 97

(1) Pemberi Kerja wajib memberi:
   a. waktu istirahat; dan
   b. cuti.

(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
   a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 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; dan
   c. istirahat panjang dapat diberikan selama 30 (tiga puluh) hari kalender setelah Pekerja/Buruh bekerja secara berturut-turut selama 5 (lima) tahun atau kelipatannya.

(3) Pekerja/Buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mengurangi hak atas Upah dan manfaat lainnya.

(4) Pekerja/Buruh yang mengambil istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c tidak berhak atas cuti tahunan pada tahun berjalan.

(5) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

(6) Dalam hal Perusahaan menerapkan cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah, pelaksanaannya tidak mengurangi hak cuti tahunan Pekerja/Buruh.

(7) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat

(5) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 98

Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 99

(1) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pemberi Kerja, tidak wajib bekerja paling lama 2 (dua) hari pada masa haid.
(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 100

(1) Pemberi Kerja wajib memberikan cuti melahirkan bagi Pekerja/Buruh perempuan dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan.
(2) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan 3 (tiga) bulan pertama dalam rentang waktu sebelum dan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter spesialis kandungan dan kebidanan, atau bidan.
(3) Cuti melahirkan dapat diperpanjang 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
(4) Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
    a. ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran; dan/atau
    b. Anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi.
(5) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu

setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter spesialis kandungan dan kebidanan, atau bidan.

Pasal 101

Pekerja/Buruh perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberikan kesempatan dan fasilitas yang layak untuk melakukan laktasi selama waktu kerja.

Pasal 102

(1) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (2) huruf b dan ayat (5) berhak mendapat Upah penuh.
(2) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (2) dan menggunakan hak waktu istirahat keguguran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (5) berhak mendapat Upah penuh.
(3) Pekerja/Buruh perempuan yang mendapatkan perpanjangan cuti melahirkan karena kondisi khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (3) berhak mendapat Upah secara penuh sampai dengan bulan keenam.

Pasal 103

(1) Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak cuti pendampingan istri pada masa persalinan, selama 2 (dua) hari dan dapat diberikan paling lama 3 (tiga) hari berikutnya atau sesuai dengan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja.
(2) Dalam hal istri mengalami keguguran, Pekerja/Buruh suami berhak atas cuti pendampingan selama 2 (dua) hari.

Pasal 104

(1) Pekerja/Buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.
(2) Pemberi Kerja dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh untuk bekerja pada 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 Pemberi Kerja.

(3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan:

a. perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:
   1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
   2. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
   3. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;
b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:
   1. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
   2. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
   3. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

(4) Pemberi kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:

a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

(5) Perhitungan Upah sejam didasarkan pada Upah pokok dan tunjangan tetap dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).

(6) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana

dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 105

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja meliputi seluruh tempat kerja yang berada di wilayah hukum Republik Indonesia, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara.

Pasal 106

(1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh pelindungan atas:
   a. keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik dan mental di tempat 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) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 107

(1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.

(2) Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
   a. penyediaan tempat kerja yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja;
   b. pelaksanaan identifikasi bahaya dan penilaian manajemen risiko secara berkala;
   c. penyediaan alat pelindung diri tanpa mengurangi Upah Pekerja/Buruh;
   d. penyediaan fasilitas pertolongan pertama pada

kecelakaan, ruang kesehatan, dan sarana transportasi darurat;

e. pemberian pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja secara rutin; dan
f. pelaporan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan situasi berbahaya kepada instansi terkait.

(3) Setiap perusahaan wajib memiliki program pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

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

Pasal 108

(1) Perusahaan yang menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja wajib membentuk komite keselamatan dan kesehatan kerja.

(2) Komite keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

(3) Komite keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:

a. merumuskan kebijakan;
b. melakukan pengawasan;
c. mengoordinasikan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan; dan
d. menerima dan menindaklanjuti laporan terkait potensi bahaya dan risiko keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 109

(1) Perusahaan yang tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:

a. teguran;

b. peringatan tertulis;
c. pembatasan kegiatan usaha;
d. pembekuan kegiatan usaha;
e. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
f. denda; atau
g. pencabutan izin.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua
Pengupahan

Pasal 110

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
a. Upah minimum;
b. struktur dan skala Upah yang proposional;
c. Upah kerja lembur;
d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 111

(1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah dan imbalan dalam bentuk lain timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja dan berakhir pada

saat putusnya Hubungan Kerja.

(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

(3) Pemberi Kerja wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.

(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Pemberi Kerja yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenai denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.

(7) Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenai denda.

(8) Pekerja/Buruh yang telah dikenakan denda atas suatu pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tidak dapat dikenai sanksi lain atas pelanggaran yang sama.

(9) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pemberi Kerja dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.

Pasal 112

(1) Upah ditetapkan berdasarkan:
   a. satuan waktu; dan/atau
   b. satuan hasil.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 113

(1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.

(2) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum

kabupaten/kota.

(3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setelah penetapan Upah minimum provinsi.

(4) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

(5) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi, Ketenagakerjaan, dan kebutuhan hidup layak.

(6) Kondisi ekonomi, Ketenagakerjaan, dan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(7) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.

(8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 114

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.

(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 115

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

(2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah

minimum.

Pasal 116

(1) Dalam keadaan tertentu, Pemerintah Pusat dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (2).
(2) Keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. bencana alam dan/atau bencana non-alam yang berdampak luas secara nasional dan/atau regional; dan/atau
    b. kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat rekomendasi Dewan Pengupahan Nasional yang disusun secara terbuka dengan melibatkan unsur Pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(4) Formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk paling lama 1 (satu) periode penetapan Upah minimum tahun berjalan dan tidak menghapuskan keberlakuan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (2) untuk periode berikutnya.
(5) Pemerintah Pusat wajib mengumumkan kepada publik dan menyampaikan laporan kepada Dewan Perwakilan Rakyat mengenai penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak formula tersebut ditetapkan.
(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 117

(1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi.
(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah kabupaten/kota.

(3) Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk sektor tertentu:
   a. sebagai sektor unggulan;
   b. yang memiliki keahlian, karakteristik, dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya; dan/atau
   c. yang memiliki tuntutan pekerjaan lebih berat atau memerlukan spesialisasi.

(4) Penentuan Upah minimum sektoral dilakukan berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan dan harus memenuhi ketentuan paling sedikit 5% (lima persen) lebih tinggi daripada Upah minimum provinsi atau Upah minimum kabupaten/kota, serta ditinjau setiap tahun.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum sektoral diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 118

Upah diatas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan.

Pasal 119

(1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.

(2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/ Buruh di Perusahaan.

(3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling rendah sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah minimum yang berlaku.

(4) Ketentuan mengenai usaha mikro dan kecil dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 120

(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, kinerja dan kompetensi

Pekerja/Buruh.

(2) Penyusunan struktur dan skala Upah didasarkan pada Upah pokok dan dirundingkan dengan perwakilan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilampirkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

(4) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 121

(1) Pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (1) dikenai sanksi administratif 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; atau
   h. pencabutan izin.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 122

Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

Pasal 123

(1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak

berlaku, dan Pemberi Kerja wajib membayar Upah apabila:

a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit paling lama dua hari pada masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena Pekerja/Buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau Anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
d. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
e. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
f. Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pemberi Kerja tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari Pemberi Kerja;
g. Pekerja/Buruh melaksanakan hak istirahat;
h. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
i. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari Perusahaan; dan
j. Pekerja/Buruh melakukan Mogok Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:

a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah;
b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;

c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Upah; dan
d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pengusaha.

(4) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut :
a. Pekerja/Buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari atau paling lama 3 (tiga) hari;
f. suami/istri, 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 pada ayat (2) ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 124

Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 125

(1) Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

(2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.

(3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur, termasuk kreditur preferen, kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Pasal 126

Pekerja/Buruh berhak melakukan tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tanpa batas waktu.

Pasal 127

(1) Dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif.

(2) Dewan pengupahan terdiri dari:
   a. dewan pengupahan nasional;
   b. dewan pengupahan provinsi; dan
   c. dewan pengupahan kabupaten/kota.

(3) Dewan pengupahan nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional.

(4) Dewan pengupahan provinsi, bertugas:
   a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional; dan
   b. memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur menetapkan Upah minimum, Upah minimum sektoral, dan sistem pengupahan di tingkat provinsi.

(5) Dewan pengupahan kabupaten/kota, bertugas:
   a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka penerapan sistem pengupahan di tingkat kabupaten/kota;
   b. memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur melalui Bupati/Walikota dalam menetapkan Upah

minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (2); dan

c. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Pasal 128

(1) Dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan provinsi, dan dewan pengupahan kabupaten/kota terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar Ketenagakerjaan.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, syarat dan komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan

Pasal 129

(1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial.

(2) Program jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
   a. jaminan kesehatan nasional;
   b. jaminan kecelakaan kerja;
   c. jaminan kematian;
   d. jaminan hari tua;
   e. jaminan pensiun;
   f. jaminan kehilangan pekerjaan; dan/atau
   g. jaminan pesangon.

(3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 130

(1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai peserta dalam program jaminan kehilangan pekerjaan.

(2) Program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk

mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan.

Pasal 131

Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 diselenggarakan oleh badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang jaminan sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.

Pasal 132

Peserta dalam program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 terdiri atas:

a. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial; dan
b. Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial.

Pasal 133

(1) Iuran program jaminan kehilangan pekerjaan wajib dibayarkan setiap bulan.
(2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan.
(3) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:
    a. modal awal Pemerintah;
    b. rekomposisi Iuran program jaminan sosial; dan/atau
    c. dana operasional badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang jaminan sosial Ketenagakerjaan.

Pasal 134

Ketentuan lebih lanjut mengenai program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 sampai dengan Pasal 133 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 135

Pengusaha wajib membayar iuran program jaminan pesangon

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 ayat (2) huruf g bagi Pekerja/Buruh.

Pasal 136

Pekerja/Buruh berhak menerima manfaat program jaminan pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 ayat (2) huruf g apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 137

(1) Dalam hal manfaat program jaminan pesangon yang tersedia tidak mencukupi kewajiban normatif, Pengusaha wajib menanggung kekurangannya.
(2) Dalam hal manfaat program jaminan pesangon melebihi kewajiban normatif, kelebihan dana dikembalikan kepada Pengusaha.

Pasal 138

(1) Program jaminan pesangon dikelola oleh badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang jaminan sosial Ketenagakerjaan.
(2) Badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang jaminan sosial Ketenagakerjaan wajib melaporkan pengelolaan dana secara berkala.

Pasal 139

Ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135 sampai dengan Pasal 138 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 140

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
(2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 141

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh, dibentuk koperasi Pekerja/Buruh dan kegiatan usaha produktif di Perusahaan.
(2) Pemerintah, Pemberi Kerja, dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
(3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XIII
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 142

(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang 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 Pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 143

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;
h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
i. pelatihan Ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 144

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 ayat (2), Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana Mogok Kerja.

(3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

(4) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah harus

mendorong terbentuknya Serikat Pekerja/Buruh di tingkat Perusahaan.

Pasal 145

Setiap orang 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;
b. memberhentikan sementara;
c. menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
d. mengurangi atau tidak membayar Upah Pekerja/Buruh;
e. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; dan/atau
f. melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 146

(1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha secara bebas dan bertanggung jawab.
(2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 147

(1) Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
(2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal Ketenagakerjaan di Perusahaan.
(3) Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit

sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau 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 pada ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 148

(1) Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147 ayat (1) yang tidak membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit dikenai sanksi administratif 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; atau
   h. pencabutan izin.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 149

(1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan, pengawasan, dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.

(2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

(5) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam pembentukan dan pembiayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 150

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 151

Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari Pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 152

(1) Perusahaan wajib meminta pendapat dan masukan dari perwakilan Pekerja/Buruh dalam pembuatan Peraturan Perusahaan.

(2) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka perwakilan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(3) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan belum

terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perwakilan Pekerja/ Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pekerja/Buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 153

(1) Peraturan Perusahaan paling sedikit 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.

(3) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui 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 pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka Peraturan Perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 154

(1) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 150 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 153 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk,

maka Peraturan Perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

(3) Dalam hal Peraturan Perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 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 pada ayat (3), Pengusaha wajib menyampaikan kembali Peraturan Perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 155

(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 pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 156

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh.

Pasal 157

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Ketujuh

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 158

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus mendorong terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 159

(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) Pengusaha wajib menerima, menindaklanjuti, dan melaksanakan perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang diajukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi syarat.
(3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
(4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
(5) 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 pada ayat (4).
(6) 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.

Pasal 160

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 161

Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 162

(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 30% (tiga puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

(2) Dalam hal di satu Perusahaan hanya terdapat satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 30% (tiga puluh persen) 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 dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan melalui pemungutan suara.

(3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (2).

Pasal 163

(1) Dalam hal di satu Perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha dalam suatu Perusahaan paling banyak 3 (tiga) Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang jumlah anggotanya paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari seluruh Pekerja/Buruh yang ada dalam Perusahaan.

(2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 164

Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan Pasal 163 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 165

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 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 166

(1) Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun.
(2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku sampai dengan disepakatinya Perjanjian Kerja Bersama yang baru.

Pasal 167

(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 bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

Pasal 168

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 169

(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 bertanggung jawab atas seluruh biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 170

(1) Pengusaha yang tidak bertanggung jawab atas seluruh biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. teguran;
   b. peringatan tertulis;
   c. pembatasan kegiatan usaha;
   d. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
   e. pembekuan kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 171

(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 pada 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 172

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 173

(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 174

(1) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama tidak mensyaratkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162.

(2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir

masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 163 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang anggotanya lebih dari 10% (sepuluh persen) 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 diperbarui 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 163 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 163 ayat (2).

Pasal 175

(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 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 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 sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 176

(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 wajib didaftarkan oleh Pengusaha pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 177

Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 178

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Pasal 179

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dalam mewujudkan Hubungan Industrial merupakan tanggung jawab Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedelapan

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 180

(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 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 adil, cepat, tepat dengan biaya ringan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Mogok Kerja

Pasal 181

Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan dan/atau tidak terpenuhinya hak-hak dasar Pekerja/Buruh atas kebijakan Pemberi Kerja atau Pengusaha maupun Pemerintah.

Pasal 182

(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 pada ayat (1) dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 183

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 184

(1) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

Ketenagakerjaan setempat.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
   a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Mogok Kerja;
   b. tempat Mogok Kerja;
   c. alasan dan 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 pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab Mogok Kerja.

(4) Dalam hal Mogok Kerja dilakukan tidak memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan setempat sebagaimana dimaksud pada 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.

(5) Tindakan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan tetap menjamin keselamatan dan hak-hak dasar Pekerja/Buruh.

Pasal 185

(1) Instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182 wajib memberikan tanda terima.

(2) Sebelum dan selama Mogok Kerja berlangsung, instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Mogok Kerja dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan 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 pada 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 186

(1) Mogok Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 183 dan Pasal 184 adalah Mogok Kerja tidak sah yang memiliki akibat Hukum.

(2) Ketentuan mengenai akibat hukum dari Mogok Kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 187

(1) Setiap orang tidak dapat menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

(2) Setiap orang 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 188

Terhadap Mogok Kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182, 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 189

Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan Mogok Kerja secara sah dalam menuntut hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan Upah.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan

Pasal 190

(1) Penutupan Perusahaan 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 sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 191

Penutupan Perusahaan dilarang dilakukan pada 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 192

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan dilaksanakan.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
   a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Penutupan Perusahaan; dan
   b. alasan dan sebab melakukan Penutupan Perusahaan.

(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Pengusaha dan/atau pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 193

(1) Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

(2) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan berlangsung, instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat

perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Penutupan Perusahaan kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

(5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Penutupan Perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

(6) Selama proses Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 ayat (3), Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

(7) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 192 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:

a. Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melanggar prosedur Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 184; dan/atau

b. Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 194

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di:

a. badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara;

b. usaha-usaha sosial; dan

c. usaha-usaha lain,

yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 195

(1) Pemberi Kerja, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya wajib mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

(2) Upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
   a. mengurangi kerja lembur pada hari libur;
   b. mengurangi kerja lembur harian;
   c. mengurangi jumlah shift;
   d. mengurangi jam kerja atau hari kerja;
   e. tidak memperpanjang Pekerja/Buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir;
   f. tidak mengganti Pekerja/Buruh yang memasuki usia pensiun;
   g. menyesuaikan upah dan/atau fasilitas bagi Pekerja di tingkat manajerial;
   h. merumahkan Pekerja/Buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu secara sementara atau bergiliran;
   i. menawarkan program pensiun dini sukarela; dan
   j. menawarkan program pensiun bagi Pekerja/Buruh yang telah memenuhi persyaratan.

(3) Dalam hal upaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(4) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus diselesaikan paling lama 30

(tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

(5) Dalam hal perundingan bipartit secara musyawarah tidak mendapat kesepakatan, maka Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui prosedur Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.

(7) Pemutusan Hubungan kerja tanpa adanya kesepakatan atau penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka Pemutusan hubungan Kerja batal demi hukum.

Pasal 196

Perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 195 ayat (3) tidak perlu dilakukan oleh Pemberi Kerja dalam hal:

a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
b. Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu;
c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 197

(1) Pemberi Kerja dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:
    a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
    b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena

memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
d. menikah;
e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
g. 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 Pemberi Kerja, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
h. mengadukan Pemberi Kerja kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; atau
j. 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 pada ayat (1) batal demi hukum dan Pemberi Kerja wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 198

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pemberi Kerja tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;

b. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
c. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa;
d. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
e. Perusahaan pailit;
f. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pemberi Kerja melakukan perbuatan sebagai berikut:
    1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;
    2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
    3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pemberi Kerja membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
    4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;
    5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
    6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
g. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pemberi Kerja tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
h. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
    1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

i. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pemberi Kerja 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

j. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

k. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

l. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

m. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau

n. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 199

(1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pemberi Kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan paling sedikit sebagai berikut:

a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, mendapat 1 (satu) bulan Upah;

b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, mendapat 2 (dua) bulan Upah;

c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapat 3 (tiga) bulan Upah;

d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4

(empat) tahun, mendapat 4 (empat) bulan Upah;

e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, mendapat 5 (lima) bulan Upah;
f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapat 6 (enam) bulan Upah;
g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapat 7 (tujuh) bulan Upah;
h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah; atau
i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, mendapat 9 (sembilan) bulan Upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapat 2 (dua) bulan Upah;
b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, mendapat 3 (tiga) bulan Upah;
c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, mendapat 4 (empat) bulan Upah;
d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, mendapat 5 (lima) bulan Upah;
e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, mendapat 6 (enam) bulan Upah;
f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, mendapat 7 (tujuh) bulan Upah;
g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah; atau
h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, mendapat 10 (sepuluh) bulan Upah.

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

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja;
c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan/atau
d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 200

(1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
a. Upah pokok; dan
b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
(2) Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari.
(3) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
(4) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.

Pasal 201

(1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
(2) Pemberi Kerja dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai berakhirnya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum

tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang mengenai penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 202

(1) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf a, dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja, maka Pekerja/Buruh berhak atas:
   a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);
   b. uang perhargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
   c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

(2) Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan Perusahaan, dan Pemberi Kerja tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh di Perusahaannya, maka Pekerja/Buruh berhak atas:
   a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);
   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
   c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

Pasal 203

Pemberi Kerja yang 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

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf b dan huruf c, Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

Pasal 204

Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang atau pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf d dan huruf e, Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

Pasal 205

(1) Pemberi Kerja yang melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf f yang menyebabkan Pekerja/Buruh mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja/Buruh berhak atas:
    a. uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
    c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).
(2) Dalam hal Pemberi Kerja dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf g

oleh lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3).

Pasal 206

(1) Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf h berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 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 dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(3) Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf h dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 207

(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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf i dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja/Buruh masuk bekerja.

(3) Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 208

Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan melakukan pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf j, berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

Pasal 209

(1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pemberi Kerja 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 persen) dari Upah;
    b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
    c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah; atau
    d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.
(2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
(3) Pemberi Kerja 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 pada ayat (1).

(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pemberi Kerja wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.

(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

(6) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Pekerja/Buruh yang ditahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf k, Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
b. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

(7) Pemberi Kerja yang tidak memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:

a. teguran;
b. peringatan tertulis;
c. pembatasan kegiatan usaha;
d. pembekuan kegiatan usaha;
e. pembatalan persetujuan;
f. pembatalan pendaftaran; atau
g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.

(8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 210

Pekerja/Buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 huruf 1 dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dan diberikan:

a. uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
c. uang pengganti hak 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

Pasal 211

(1) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila Pemberi Kerja telah mengikutkan Pekerja/Buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Pemberi Kerja, maka Pekerja/Buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh Pemberi Kerja.

(3) Dalam hal Pemberi Kerja telah mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh Pemberi Kerja.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) dapat diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Dalam hal Pemberi Kerja tidak mengikutsertakan Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka Pemberi Kerja wajib memberikan kepada Pekerja/Buruh:
   a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2);
   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3); dan
   c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

(6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) tidak menghilangkan hak Pekerja/Buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 212

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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 199 ayat (4).

BAB XV

PEMBINAAN

Pasal 213

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.

(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat

Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.

(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 214

Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 215

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan Ketenagakerjaan.

(2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XVI

PENGAWASAN

Pasal 216

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

Pasal 217

Pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 216 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk dengan memperhatikan rasio antara jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah Pekerja/Buruh dan/atau jumlah Perusahaan di masing-masing kabupaten/kota secara proporsional.

Pasal 218

(1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat.

(2) Unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di daerah.

(3) Ketentuan mengenai pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Pasal 219

Setiap Perusahaan wajib memberikan akses dan data yang diperlukan kepada pegawai pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan pemeriksaan di tempat kerja.

Pasal 220

(1) Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 218 wajib menyampaikan laporan pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan kepada Menteri secara berkala.

(2) Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan informasi perkembangan kasus dan hasil pemeriksaan kepada pelapor.

(3) Ketentuan mengenai tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 221

Persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 222

(1) Pegawai pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut

dirahasiakan.

(2) Pegawai pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 dilarang menyalahgunakan kewenangannya.

BAB XVII
PENYIDIKAN

Pasal 223

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

(2) Penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVIII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 224

Setiap pelaksana penempatan Tenaga Kerja yang tidak memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 225

Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 226

Setiap lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta yang memungut biaya penempatan Tenaga Kerja selain dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 227

Setiap Pemberi Kerja orang perseorangan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2), dipidana dengan pidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 228

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang tidak melaksanakan ketentuan Pasal 54 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 229

Setiap Pemberi Kerja yang mensyaratkan dan/atau menahan

ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 230

Setiap Pengusaha yang membayar Upah lebih rendah dan/atau tidak memberikan jaminan sosial kepada Pekerja/Buruh yang dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 231

Setiap Pengusaha yang tidak membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 232

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang tidak memberikan pelindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 233

Setiap orang yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori VI.

Pasal 234

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan yang tidak:

a. mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali;
b. membuat Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan

orang tua atau wali;

c. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
d. memberikan pekerjaan yang dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
e. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
f. memiliki Hubungan Kerja yang jelas; atau
g. memberikan Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku,

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 235

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak untuk pengembangan bakat dan minat Anak yang tidak:

a. memberikan akses kepada orang tua atau wali untuk melakukan pengawasan secara langsung;
b. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; atau
c. menjamin kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah,

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 236

Setiap orang yang mempekerjakan dan/atau melibatkan Anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92, dipidana dengan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori VIII.

Pasal 237

Setiap Pemberi Kerja yang:

a. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan yang berusia 15 (lima belas) sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 07.00;
b. melakukan pembatasan, pembedaan perlakuan, atau tindakan yang mengurangi hak Pekerja/Buruh perempuan

karena status perkawinan, kehamilan, persalinan, keguguran, atau kegiatan menyusui;

c. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil pada pekerjaan berisiko tinggi atau membahayakan kehamilannya dengan melampirkan surat keterangan medis; atau
d. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil untuk kerja malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 238

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja yang tidak memenuhi syarat:

a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
b. ada perintah dari Pengusaha secara tertulis dan/atau melalui media digital; atau
c. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu,

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 239

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja yang tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 240

Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (1), ayat (2) atau ayat (5), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 241

Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan kesempatan kepada

Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 242

Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan cuti melahirkan bagi Pekerja/Buruh perempuan dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 243

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada hari libur resmi yang tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 244

Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 245

Setiap Pengusaha yang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 246

Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 247

Setiap orang yang 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 145, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 248

Setiap Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh yang tidak membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 150 ayat (1), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori III.

Pasal 249

Setiap Perusahaan yang tidak memperbarui Peraturan Perusahaan setelah habis masa berlakunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (3), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 250

Setiap Pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156, dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 251

Pengusaha yang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 ayat (1), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 252

Setiap orang yang menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan

Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 253

Setiap orang yang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 254

Setiap Pengusaha yang:

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,

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 188 dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 255

Setiap Pengusaha yang tidak memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan dilaksanakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 192 ayat (1), dipidana dengan pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 256

Setiap pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang tidak merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan/atau menyalahgunakan kewenangannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 222 ayat (1) dan ayat

(2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 257

Sanksi pidana penjara dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban Pemberi Kerja membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh.

BAB XIX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 258

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

a. perselisihan ketenagakerjaan yang telah didaftarkan di lembaga perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial sebelum Undang-Undang ini diundangkan, diselesaikan berdasarkan ketentuan hukum acara yang berlaku sebelum Undang-Undang ini diundangkan; dan
b. perselisihan ketenagakerjaan yang didaftarkan di lembaga perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial setelah Undang-Undang ini diundangkan, diselesaikan berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

Pasal 259

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Pelindungan bagi Tenaga Kerja Platform Digital dilaksanakan berdasarkan ketentuan Pasal 49 dan Pasal 50 sampai dengan berlakunya undang-undang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51.

BAB XX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 260

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah ada sebelum

Undang-Undang ini berlaku, disebut sebagai komite keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

Pasal 261

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); dan
b. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),

dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

Pasal 262

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
b. Bab IV Bagian Kedua Pasal 81 tentang Ketenagakerjaan dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 263

(1) Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

(2) Pemerintah Pusat dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui alat kelengkapan yang menangani bidang legislasi wajib melakukan pemantauan dan peninjauan terhadap pelaksanaan Undang-Undang ini 2 (dua) tahun setelah Undang-Undang ini diundangkan berdasarkan mekanisme yang diatur dalam undang-undang mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan.

Pasal 264

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 ...
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd
PRABOWO SUBIANTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal ...
MENTERI SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
PRASETYO HADI

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN ... NOMOR ...

PENJELASAN

ATAS

RANCANGAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR ... TAHUN ...

TENTANG

PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 negara menjamin hak tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan ketentuan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, menjadi hak setiap pekerja untuk memilih pekerjaan demi kelangsungan dan peningkatan taraf hidup agar lebih berperan dalam kemajuan negara dan pencapaian kesetaraan hidup bersama.

Pengaturan Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Cipta Kerja yang telah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketiga peraturan di atas telah beberapa kali diajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap beberapa pasal terkait klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal dalam klaster ketenagakerjaan tersebut mengatur mengenai antara lain tenaga kerja asing, jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, pengupahan dan struktur skala upah, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja.

Amar putusan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Pasal dalam Undang-Undang Nomor 6

Tahun 2023 yang diakomodasi dalam Undang-Undang ini yaitu ketentuan Pasal 42 ayat (1), Pasal 42 ayat (4), Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (1), Pasal 64 ayat (2), Pasal 79 ayat (2) huruf b, Pasal 79 ayat (5), Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (2), Pasal 88 ayat (3) huruf b, Pasal 88C, dan Pasal 88D ayat (2). Dengan demikian, klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diubah antara lain mengenai penggunaan tenaga kerja asing, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, waktu istirahat, kebijakan pengupahan dan formula penghitungan upah minimum, formula penghitungan upah minimum, dan pesangon.

Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi yang termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada pokoknya menyatakan bahwa:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diuji sebanyak 37 kali. Dari 36 permohonan yang telah diputus Mahkamah Konstitusi, 12 permohonan dikabulkan, baik seluruhnya maupun sebagian, hal ini menyebabkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak utuh lagi.
b. Ketenagakerjaan saat ini diatur dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sehingga terbuka kemungkinan adanya materi/substansi di antara kedua undang-undang *a quo* tidak sinkron atau tidak harmonis antara yang satu dengan yang lainnya.
c. Terdapat banyak materi mengenai Ketenagakerjaan dalam peraturan pemerintah, yang jika diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan, merupakan materi yang seharusnya menjadi materi undang-undang, bukan materi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dari undang-undang.
d. Perumusan norma dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam kaitannya dengan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah (baik berupa pasal maupun ayat) sulit dipahami secara awam, termasuk sulit dipahami oleh Pekerja/Buruh. Oleh karenanya hakim konstitusi menilai bahwa pembentuk undang-undang diharapkan untuk membuat undang-undang Ketenagakerjaan baru yang substansinya

menampung materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

e. Mahkamah Konstistusi berpendapat pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang Ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, undang-undang ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan dasar pemikiran tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat undang-undang ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah Konstitusi yang berkenaan dengan ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja/serikat buruh.

Menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tersebut maka dalam Undang-Undang ini diatur mengenai:

1. Materi muatan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun materi muatan tersebut tidak diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
2. Materi muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 namun belum diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
3. Materi muatan klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; dan

4. Materi muatan klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang telah diubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Selain menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Undang-Undang ini memuat substansi yang memenuhi perkembangan dan kebutuhan hukum di masyarakat terkait Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Pelatihan Kerja yang diperuntukan hanya untuk Pekerja/Buruh yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi;
2. Pemagangan diperuntukan bagi pencari kerja yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja kepada pencari kerja. Selain itu diatur mengenai hak dan kewajiban dari peserta Pemagangan dan penyelenggara Pemagangan;
3. Pengaturan mengenai Tenaga Kerja Sektor Informal dan Tenaga Kerja Platform DIgital yang diberikan perlindungan melalui jaminan sosial;
4. Pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja warga negara Indonesia. Selain itu dipertegas aturan mengenai pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing;
5. Adanya pengaturan mengenai larangan bagi Pemberi Kerja untuk mensyaratkan dan menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja;
6. Perubahan jangka waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu yakni paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali dengan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun;
7. Adanya kewajiban bagi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh. Sedangkan bagi Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh;

8. Pelindungan Pekerja/Buruh perempuan melalui pemberian kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh perempuan dalam hal pengembangan karir; penyediaan ruang dan fasilitas laktasi serta kesempatan menyusui selama waktu kerja; penetapan dan penerapan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja; dan pemberian pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala untuk sektor berisiko;
9. Pengaturan mengenai pemberian jaminan pesangon dan jaminan kehilangan pekerjaan kepada Pekerja/Buruh;
10. Pengaturan mengenai besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; dan
11. Pengadaan pegawai pengawas Ketenagakerjaan dilakukan dengan memperhatikan rasio antara jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah Pekerja/Buruh dan/atau jumlah Perusahaan di masing-masing kabupaten/kota secara proporsional.

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

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas nondiskriminasi” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan setiap Tenaga Kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa pembedaan berdasarkan suku, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kondisi fisik (disabilitas, selama mampu melakukan pekerjaan), atau status sosial ekonomi. Asas ini bertujuan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi semua

Pekerja/Buruh dan Tenaga Kerja.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas pemerataan” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat Indonesia termasuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah yang dilakukan secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas usaha bersama dan kekeluargaan” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan berkaitan dengan nilai demokrasi ekonomi yang berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945 dengan prinsip usaha bersama sesuai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas manfaat” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan memberi manfaat bagi Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Asas ini memastikan bahwa seluruh sistem ketenagakerjaan di Indonesia berjalan secara efektif dan efisien untuk menciptakan kondisi kerja yang layak, produktif, dan pada akhirnya membawa kemajuan serta kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan bangsa secara keseluruhan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah pemberian informasi mengenai penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus dilakukan secara benar, jujur, dan tidak diskriminatif kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan pelindungan atas hak asasi pribadi, golongan, rahasia negara dan hal lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas kebebasan untuk memilih pekerjaan” adalah bahwa setiap warga negara berhak untuk memilih suatu pekerjaan demi kelangsungan dan meningkatkan taraf hidupnya sehingga akan mengembangkan perannya dalam

kemajuan negara dan untuk mencapai kesuksesan dalam kesetaraan hidup bersama.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa pembangunan Ketenagakerjaan dilakukan melalui koordinasi fungsional yang saling mendukung lintas sektoral pusat dan daerah termasuk kerja sama antara Pengusaha dan Tenaga Kerja sesuai dengan arah dan tujuan pembangunan nasional.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Indonesia diwujudkan melalui peraturan tertulis yang jelas mengenai hak, kewajiban, dan prosedur, serta adanya mekanisme penegakan dan penyelesaian sengketa yang terstruktur. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, stabil, dan dapat diprediksi bagi Pekerja/Buruh maupun Pemberi Kerja.

Huruf i

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus menekankan pada aspek proporsionalitas sehingga dapat memastikan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja dapat terpenuhi.

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 disabilitas.

Pasal 6

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “perlakuan yang sama tanpa diskriminasi” adalah tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

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.

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.

Yang dimaksud dengan “jaminan sosial” adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

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)

Ketentuan ini dimaksudkan agar tidak ada lagi kesenjangan informasi ketenagakerjaan antara kota dan desa, antara tenaga kerja terampil dan tidak terampil, serta antara Pekerja/Buruh formal dan Tenaga Kerja Sektor informal.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “kesejahteraan” adalah kesejahteraan bagi Tenaga Kerja yang diperoleh karena terpenuhinya Kompetensi Kerja melalui Pelatihan Kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “standar Kompetesi Kerja” adalah standar Kompetensi Kerja yang ditetapkan oleh Menteri dengan mengikutsertakan sektor terkait.

Ayat (3)

Jenjang Pelatihan Kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Pengguna Tenaga Kerja terampil adalah Pengusaha, oleh karena itu Pengusaha bertanggung jawab mengadakan Pelatihan Kerja untuk meningkatkan kompetensi Pekerja/Buruhnya.

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)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja pemerintah" adalah lembaga Pelatihan Kerja yang dimiliki oleh pemerintah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja swasta" adalah lembaga yang dimiliki oleh swasta.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan" adalah unit pelatihan yang terdapat di dalam Perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pihak lain” antara lain lembaga pelatihan kerja swasta, perusahaan swasta, atau perusahaan milik pemerintah.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “sertifikasi Kompetensi Kerja” 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 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “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 22

Perusahaan yang dimaksud dalam hal ini adalah Perusahaan tertentu yang telah memenuhi syarat menjadi penyelenggara pemagangan.

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Pemerintah” adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan untuk pemagangan di wilayah Indonesia dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia untuk pemagangan di luar wilayah Indonesia.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 24

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “uang saku” meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Dengan status sebagai Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan, maka peserta Pemagangan berhak atas segala hal yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “kepentingan Perusahaan” 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 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

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 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Pemberi Kerja” adalah Pemberi Kerja di dalam negeri.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

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 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

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 c

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.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Kewajiban membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

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 ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain Perjanjian Kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan Perjanjian Kerja laut.

Pasal 63

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 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “tidak bertentangan” 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.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 66

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “dokumen pribadi” adalah dokumen milik Pekerja/Buruh dalam bentuk asli, antara lain sertifikat kompetensi, paspor, akta kelahiran, buku nikah, dan buku pemilik kendaraan bermotor.

Ayat (2)

Dokumen pribadi yang dikecualikan adalah sertifikat kompetensi yang diperoleh Pekerja/Buruh dari pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “keadaan atau kejadian tertentu” antara lain seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Yang dimaksud dengan “hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan 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 69

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)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Upah minimum” adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, kabupaten/kota, atau sektor tertentu sebagai batas minimum Upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “masa kerja” adalah jangka waktu lamanya bekerja seorang Pekerja/Buruh yang dihitung sejak tanggal dimulainya Hubungan Kerja sampai dengan tanggal berakhirnya Hubungan Kerja. Masa percobaan kerja diperhitungkan sebagai bagian dari masa kerja.

Pasal 76

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

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

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak

tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.

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

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Perusahaan alih daya pengganti memberikan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh Perusahaan alih daya sebelumnya.

Yang dimaksud dengan "objek pekerjaannya tetap sama” adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pelindungan” antara lain penyediaan aksesibilitas serta pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “waktu kerja” adalah waktu yang ditetapkan bagi Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Ayat (1)

Ketentuan 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 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Ayat (1)

Penanggulangan Anak yang bekerja di sektor informal dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi Anak yang bekerja di sektor informal. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait. Anak yang bekerja di sektor informal misalnya Anak penyemir sepatu atau Anak penjual koran.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 94

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “sektor berisiko” adalah kondisi lingkungan kerja yang memiliki paparan zat kimia berbahaya, radiasi, agen biologis, atau beban fisik ekstrim yang dapat mengganggu kesuburan, siklus haid, proses kehamilan, atau kesehatan janin.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 95

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “sektor usaha atau pekerjaan tertentu” antara lain pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 96

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.

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “waktu kerja lembur” adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah tambahan penghasilan di luar Upah pokok yang bersifat tetap baik besaran maupun waktu pembayarannya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 97

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “cuti” adalah hak Pekerja/Buruh untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu dengan tetap menerima Upah atau tanpa menerima Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

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 98

Yang dimaksud dengan “kesempatan” yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan Pekerja/Buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “cuti melahirkan 3 (tiga) bulan pertama dalam rentang waktu sebelum dan sesudah melahirkan” adalah cuti melahirkan dapat diambil sebagian sebelum melahirkan dan sebagian sesudah melahirkan, atau seluruhnya sebelum atau sesudah melahirkan, tergantung kebutuhan, yang keseluruhannya berjumlah 3 (tiga) bulan. Contoh, Pekerja/Buruh perempuan dapat mengambil cuti melahirkan 2 (dua) minggu sebelum melahirkan dan sisa cuti melahirkan sebanyak 2 (dua) bulan 2 (dua) minggu diambil setelah melahirkan.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “surat keterangan dokter” adalah surat yang dikeluarkan oleh dokter umum dan/atau dokter spesialis.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 101

Yang dimaksud dengan "laktasi" meliputi menyusui, menyiapkan, memerah, dan/atau menyimpan air susu ibu perah.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Ketentuan 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.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “keselamatan dan kesehatan kerja” adalah segala upaya dan kegiatan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Pekerja/Buruh baik fisik maupun mental, melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, baik di dalam maupun dalam perjalanan menuju atau dari tempat kerja, yang dapat menyebabkan cedera, penyakit, disabilitas atau bahkan kematian.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “perlindungan moral dan kesusilaan” adalah hak setiap Pekerja/Buruh untuk mendapatkan

jaminan dari Perusahaan atau tempat kerja agar terhindar dari tindakan asusila, pelecehaan, atau hal yang merusak kehormatan diri sesuai nilai agama, harkat, dan martabat manusia.

Huruf c

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 107

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.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Cukup jelas.

Pasal 110

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” adalah termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan 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)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “struktur dan skala Upah yang proporsional” adalah susunan tingkat Upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal Upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Besaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh harus mencerminkan keseimbangan yang adil antara beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi nyata Pekerja/Buruh terhadap produktivitas Perusahaan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Upah kerja lembur” adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena Pekerja/Buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan Upah untuk pihak ketiga, uang muka Upah, sewa rumah dan/ atau sewa barang-barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, hutang atau cicilan utang Pekerja/Buruh kepada Pengusaha, atau kelebihan pembayaran Upah.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain Upah untuk pembayaran pesangon atau Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 111

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “imbalan dalam bentuk lain” termasuk natura dan/atau kenikmatan. Imbalan dalam bentuk natura adalah imbalan dalam bentuk barang selain uang seperti beras dan pakaian seragam. Imbalan dalam bentuk kenikmatan adalah imbalan dalam bentuk hak atas pemanfaatan suatu fasilitas dan/atau pelayanan dari perusahaan seperti rumah dan mobil dinas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "indeks tertentu" adalah variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 115

Cukup jelas.

Pasal 116

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional” antara lain krisis moneter, resesi ekonomi, atau tekanan ekonomi berskala luas yang berdampak signifikan terhadap daya beli masyarakat dan keberlangsungan usaha.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “secara terbuka” adalah proses perumusan rekomendasi dilakukan melalui rapat yang risalahnya dapat diakses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai keterbukaan informasi publik.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Penyusunan struktur dan skala Upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan Upah sehingga terdapat kepastian Upah tiap Pekerja/Buruh serta mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi di Perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Peninjauan Upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 123

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 dengan "Pekerja/Buruh sakit" adalah Pekerja/Buruh yang 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 ibadah yang diperintahkan 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.

Huruf j

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 124

Cukup jelas.

Pasal 125

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "didahulukan pembayarannya" yaitu pembayaran Upah Pekerja/Buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 126

Cukup jelas.

Pasal 127

Cukup jelas.

Pasal 128

Cukup jelas.

Pasal 129

Cukup jelas.

Pasal 130

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “jaminan kehilangan pekerjaan” adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.

Ayat (2)

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

Cukup jelas.

Pasal 138

Cukup jelas.

Pasal 139

Cukup jelas.

Pasal 140

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 141

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “kegiatan 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 142

Cukup jelas.

Pasal 143

Cukup jelas.

Pasal 144

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.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 145

Cukup jelas.

Pasal 146

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “organisasi Pengusaha” adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk Pengusaha yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan serta melindungi hak dan kepentingan Pengusaha.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 147

Ayat (1)

Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh 10 (sepuluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 148

Cukup jelas.

Pasal 149

Cukup jelas.

Pasal 150

Cukup jelas.

Pasal 151

Cukup jelas.

Pasal 152

Cukup jelas.

Pasal 153

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” 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 154

Cukup jelas.

Pasal 155

Cukup jelas.

Pasal 156

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 157

Cukup jelas.

Pasal 158

Cukup jelas.

Pasal 159

Cukup jelas.

Pasal 160

Cukup jelas.

Pasal 161

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)

Yang dimaksud dengan “tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah kualitas dan kuantitas isi Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah dari ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 168

Cukup jelas.

Pasal 169

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama antara lain biaya untuk mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh.

Pasal 170

Cukup jelas.

Pasal 171

Cukup jelas.

Pasal 172

Cukup jelas.

Pasal 173

Cukup jelas.

Pasal 174

Cukup jelas.

Pasal 175

Cukup jelas.

Pasal 176

Cukup jelas.

Pasal 177

Cukup jelas.

Pasal 178

Cukup jelas.

Pasal 179

Cukup jelas.

Pasal 180

Cukup jelas.

Pasal 181

Yang dimaksud dengan “gagalnya perundingan” 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 182

Cukup jelas.

Pasal 183

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 “diatur sedemikian rupa” adalah pelaksanaan Mogok Kerja yang dilakukan oleh para Pekerja/Buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Pasal 184

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “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.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 185

Cukup jelas.

Pasal 186

Cukup jelas.

Pasal 187

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “menghalang-halangi” antara lain dengan cara menjatuhkan hukuman, mengintimidasi dalam bentuk apapun, atau melakukan mutasi yang merugikan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 188

Cukup jelas.

Pasal 189

Yang dimaksud dengan “hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha” 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 tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap Pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

Pasal 190

Cukup jelas.

Pasal 191

Cukup jelas.

Pasal 192

Cukup jelas.

Pasal 193

Cukup jelas.

Pasal 194

Cukup jelas.

Pasal 195

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “segala upaya” 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.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 196

Cukup jelas.

Pasal 197

Cukup jelas.

Pasal 198

Cukup jelas.

Pasal 199

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “uang pesangon” adalah hak Pekerja/Buruh berupa sejumlah uang yang dibayarkan oleh Pengusaha akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 200

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Upah sebulan” adalah gaji pokok ditambah tunjangan tetap.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 201

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “skorsing” adalah tindakan sementara yang dilakukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh untuk tidak bekerja selama proses pemeriksaan dugaan pelanggaran atau penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tetap memperoleh Upah serta hak lainnya sampai dengan selesainya proses pemeriksaan atau penyelesaian perselisihan tersebut.

Yang dimaksud dengan "hak lainnya" yaitu hak-hak lain yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Contoh: hak cuti yang belum diambil dan belum gugur.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 202

Cukup jelas.

Pasal 203

Cukup jelas.

Pasal 204

Cukup jelas.

Pasal 205

Cukup jelas.

Pasal 206

Cukup jelas.

Pasal 207

Cukup jelas.

Pasal 208

Cukup jelas.

Pasal 209

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya” adalah isteri/suami, Anak, atau orang yang sah menjadi tanggungan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 210

Cukup jelas.

Pasal 211

Cukup jelas.

Pasal 212

Cukup jelas.

Pasal 213

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pembinaan” 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 pada ayat ini adalah instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 214

Cukup jelas.

Pasal 215

Cukup jelas.

Pasal 216

Yang dimaksud dengan “independen” adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Pasal 217

Cukup jelas.

Pasal 218

Cukup jelas.

Pasal 219

Cukup jelas.

Pasal 220

Cukup jelas.

Pasal 221

Cukup jelas.

Pasal 222

Cukup jelas.

Pasal 223

Cukup jelas.

Pasal 224

Cukup jelas.

Pasal 225

Cukup jelas.

Pasal 226

Cukup jelas.

Pasal 227

Cukup jelas.

Pasal 228

Cukup jelas.

Pasal 229

Cukup jelas.

Pasal 230

Cukup jelas.

Pasal 231

Cukup jelas.

Pasal 232

Cukup jelas.

Pasal 233

Cukup jelas.

Pasal 234

Cukup jelas.

Pasal 235

Cukup jelas.

Pasal 236

Cukup jelas.

Pasal 237

Cukup jelas.

Pasal 238

Cukup jelas.

Pasal 239

Cukup jelas.

Pasal 240

Cukup jelas.

Pasal 241

Cukup jelas.

Pasal 242

Cukup jelas.

Pasal 243

Cukup jelas.

Pasal 244

Cukup jelas.

Pasal 245

Cukup jelas.

Pasal 246

Cukup jelas.

Pasal 247

Cukup jelas.

Pasal 248

Cukup jelas.

Pasal 249

Cukup jelas.

Pasal 250

Cukup jelas.

Pasal 251

Cukup jelas.

Pasal 252

Cukup jelas.

Pasal 253

Cukup jelas.

Pasal 254

Cukup jelas.

Pasal 255

Cukup jelas.

Pasal 256

Cukup jelas.

Pasal 257

Cukup jelas.

Pasal 258

Cukup jelas.

Pasal 259

Cukup jelas.

Pasal 260

Cukup jelas.

Pasal 261

Cukup jelas.

Pasal 262

Cukup jelas.

Pasal 263

Cukup jelas.

Pasal 264

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR ...