

**SISTEM KARYAWAN KONTRAK DI PT. BATUBARA LAHAT  
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM HUKUM ISLAM**

**OLEH:**

**AHMAD MA'SUM**

**NIM: 07380023**

**PEMBIMBING**

- 1. GUSNAM HARIS, S.Ag., M.Ag**
- 2. BUDI RUHIATUDIN, SH., M. Hum**

**MUAMALAT**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2011**



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor : .UIN.02/K.MU-SKR/PP.00.9/034/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :“Sistem Karyawan Kontrak di PT. Batubara Lahat  
Perspektif Hukum Islam”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ahmad Ma'sum  
NIM : 07380023  
Telah dimunaqasyahkan pada : 30 Mei 2011  
Nilai Munaqasyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan  
Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang

Gusnam Haris., S.Ag., M.Ag  
NIP. 19720812 199803 1 004

Pengaji I

Iswantoro, SH., MH  
NIP. 19661010 199902 1 001

Pengaji II

Abdul Mughits,S.Ag., M.Ag  
NIP. 19760920 200501 1 002

Yogyakarta, 8 Juni 2011

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Dekan,



Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D  
NIP . 196000417 198903 1 001



**SURAT PERNYATAAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Ketua

YIA

UIN S

Di Yo

Nama : Ahmad Ma'sum  
NIM : 07380023  
Jurusan : Muamalat  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 8 Jumadil Tsaniyah 1432 H  
12 Mei 2011 M

Yang menyatakan,

METERAI  
TEMPEL  
PAJAK MENDAFTAR BANGSA  
TGL. 12 MEI 2011  
1A951AAF400094822  
ENAM RIBU RUPIAH  
6000 D.J.F

Ahmad Ma'sum  
NIM 07380023



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi  
Saudara Ahmad Ma'sum

Kepada  
**Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Ahmad Ma'sum  
NIM : 07380023  
Judul : "Sistem Karyawan Kontrak Pada PT. Batubara Lahat Perspektif Hukum Islam"

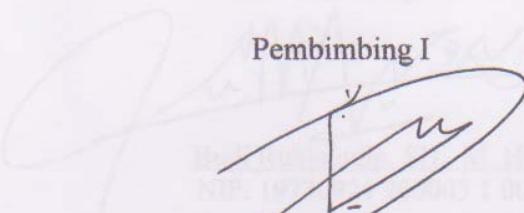
Sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 14 Jumadil Saniyah 1432 H  
18 Mei 2011 M

Pembimbing I

  
Gusnam Haris, S.Ag, M.Ag.  
NIP. 19720812 199803 1 004



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi  
Saudara Ahmad Ma'sum

Kepada  
**Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum**  
**UIN Sunan Kalijaga**  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Ahmad Ma'sum  
NIM : 07380023  
Judul : "Sistem Karyawan Kontrak Pada PT. Batubara Lahat Perspektif Hukum Islam"

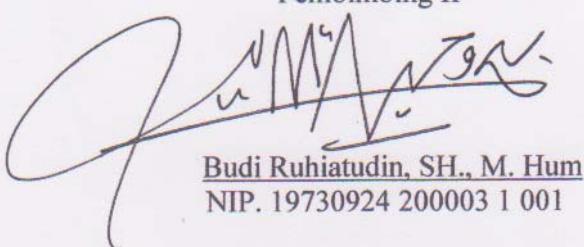
Sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

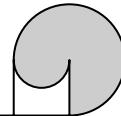
*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 14 Jumadil Saniyah 1432 H  
18 Mei 2011 M

Pembimbing II



Budi Ruhiatudin, SH., M. Hum  
NIP. 19730924 200003 1 001



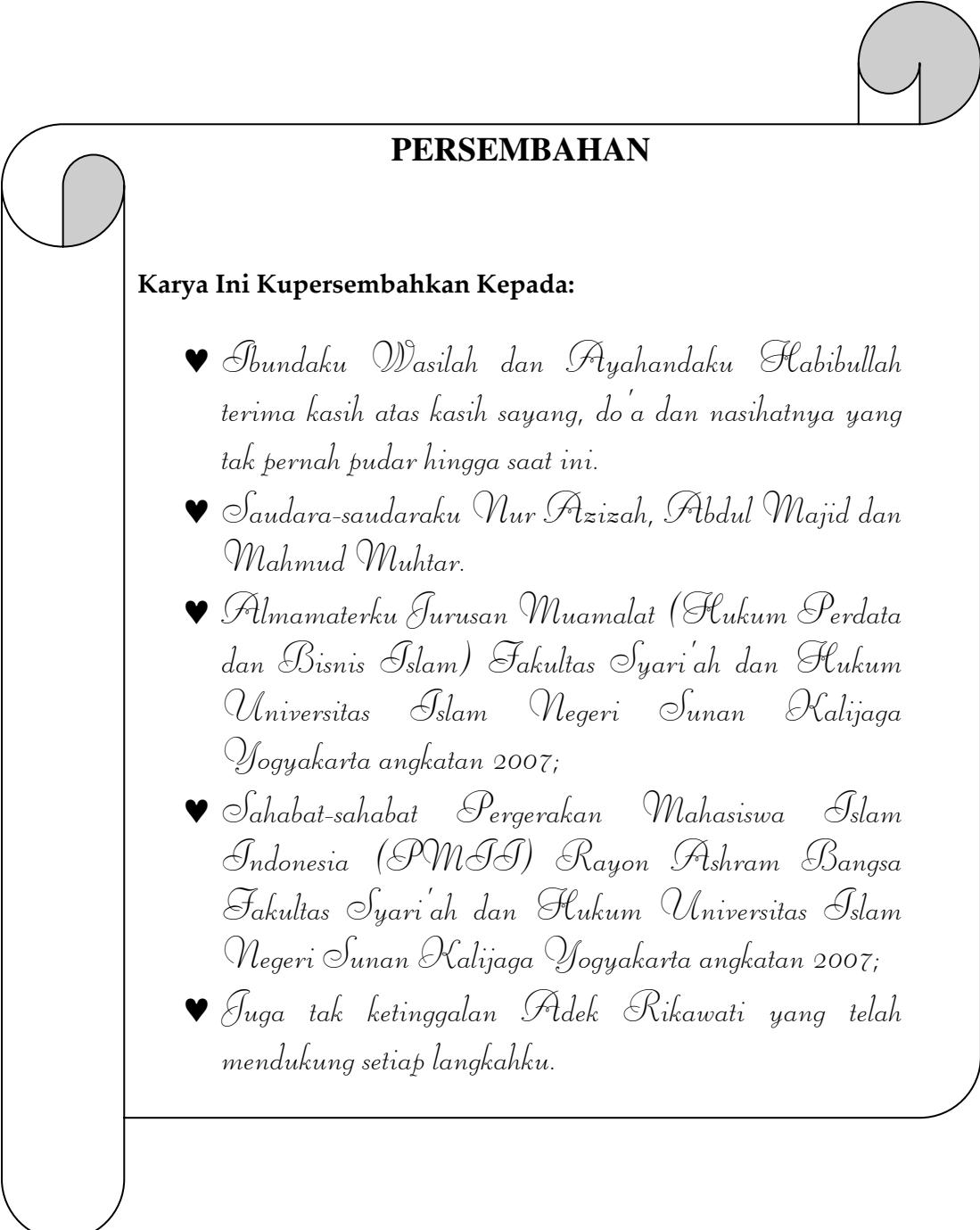
## MOTTO

“Aku hanya melihat sifat-sifat baik dalam diri manusia lain,  
karena aku sadar dalam diriku tak sepenuhnya baik. ”

(MAHATMA GANDHI)

“*Ang Saras isining banyu, angesi ananging ora kesi*”

(*Serat Sckajaya, lor 11. 629*)



## PERSEMBAHAN

### Karya Ini Kupersembahkan Kepada:

- ♥ Ibundaku *Wasilah* dan *Ayahandaku Habibullah* terima kasih atas kasih sayang, do'a dan nasihatnya yang tak pernah pudar hingga saat ini.
- ♥ Saudara-saudaraku *Nur Azizah*, *Abdul Majid* dan *Mahmud Muhtar*.
- ♥ Almamaterku Jurusan Muamalat (*Hukum Perdata* dan *Bisnis Islam*) Fakultas Syari'ah dan *Hukum* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2007;
- ♥ Sahabat-sahabat Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (*PMII*) Rayon Ashram Bangsa Fakultas Syari'ah dan *Hukum* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2007;
- ♥ Juga tak ketinggalan Adek Rikawati yang telah mendukung setiap langkahku.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alîf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bâ'	b	be
ت	tâ'	t	te
ث	śâ'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	jîm	j	je
ح	hâ'	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	khâ'	kh	ka dan ha
د	dâl	d	de
ذ	żâl	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	râ'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sâd	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	dâd	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	tâ'	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	zâ'	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fâ'	f	ef
ق	qâf	q	qi

ك	kâf	k	ka
ل	lâm	l	‘el
م	mîm	m	‘em
ن	nûn	n	‘en
و	wâwû	w	w
ه	hâ’	h	ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	yâ’	y	ye

## B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة عدة	ditulis ditulis	Muta‘addidah ‘iddah
---------------	--------------------	------------------------

## C. Ta’ Marbutah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حکمة علة	ditulis ditulis	Hikmah ‘illah
-------------	--------------------	------------------

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	Karamah al-auliya’
----------------	---------	--------------------

3. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	ditulis	Zakah al-fitri
------------	---------	----------------

#### D. Vokal Pendek

—	fathah	ditulis	A
فعل		ditulis	fa‘ala
—	kasrah	ditulis	i
ذكر		ditulis	žukira
—	dammah	ditulis	u
يذهب		ditulis	yažhabu

#### E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جاہلیۃ	ditulis	a> jahiliyyah
2	fathah + ya' mati تنسی	ditulis	a> tansa>
3	kasrah + ya' mati کریم	ditulis	i> karīm
4	dammah + wawu mati فروض	ditulis	u> furud}

#### F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati بینکم	ditulis	ai bainakum
2	fathah + wawu mati قول	ditulis	au qaul

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	A'antum
أَعْدَتْ	ditulis	U‘iddat
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	La'in syakartum

## H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis dengan menggunakan huruf “l”.

القرآن	ditulis	Al-Qur'aan
القياس	ditulis	Al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	ditulis	As-Sama'
الشمس	ditulis	Asy-Syams

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوي الفروض	ditulis	Zawi al-furuq
أهل السنة	ditulis	Ahl as-Sunnah

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ, نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَسْعُودُ بِسَمْوَاتِهِ مِنْ شَرْرِ  
أَنفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا مِنْ يَهُدُ اللَّهُ فَلَا مُضِلٌّ لَّهُ وَمَنْ يُضْلَلُ فَلَا هَادِيٌ لَهُ,  
وَأَشْهَدُ أَنَّ لِإِلَهٍ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّداً عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ, بِالْحَقِّ  
أَرْسَلَهُ وَبِخَلْقِ الْقُرْآنِ جَمِيلَهُ صَلَّى اللَّهُ وَبَارَكَ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ  
وَالْتَّابُعِ عَيْنُ وَمَنْ تَبَعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ,

Segala puji dan syukur senantiasa penyusun panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang sempurna, rahmat, hidayah dan kekuatan kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang hukum Islam pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Shalawat dan Salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi agung Muhammad SAW, keluarga serta sahabat yang telah membawa perubahan bagi peradaban dunia dengan munculnya Islam sebagai peradaban terbesar yang tak lekang oleh zaman, dan telah memberikan contoh suri tauladan bagi seluruh umat.

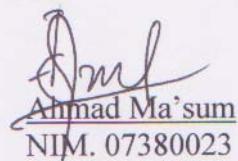
Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat dipungkiri selama penyusunannya telah banyak pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berjasa dalam penyelesaiannya, baik dalam memotivasi, membimbing, dan berpartisipasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penyusun sangat berterima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musa As'arie, selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Gusnam Haris, S.Ag, M.Ag dan Bapak Budi Ruhiatudin, SH, M.Hum, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang dengan ikhlas dan sabar telah mencerahkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Riyanta, M.Hum, selaku ketua Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasihat.

Akhirnya penyusun hanya bisa berharap semoga yang telah kalian lakukan kepadaku menjadi amal saleh dan semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian yang setimpal. Tiada gading yang tak retak begitu juga dengan skripsi ini, penyusun sadar bahwa skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan mungkin jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penyusun mohon maaf atas segala kekurangan, saran dan kritik yang membangun sangat penyusun harapkan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. *Amin ya Rabbal 'alamin.*

Yogyakarta, 8 Jumadil Tsaniyah 1432 H  
12 Mei 2011 M

Penyusun,



Ahmad Ma'sum  
NIM. 07380023

## ABSTRAK

Peraturan perundang-undangan di Indonesia membolehkan perusahaan-perusahaan di Indonesia menerapkan sistem karyawan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam rekrutmen karyawannya, tentu saja dengan menyertakan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang telah dikukuhkan secara yuridis dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UU Ketenagakerjaan). PT. Batubara Lahat sebuah perusahaan milik swasta nasional yang bergerak di bidang industri pertambangan batubara, pemegang Kuasa Penambangan (KP) batubara di Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan, adalah pemegang Izin Usaha Pertambangan (IUP) Eksplorasi Batubara dengan kode wilayah KW. 03.3.LHT.2007, dalam laporan Ketenagakerjaan di perusahaan PT. Batubara Lahat kepada DISNAKERTRANS Kabupaten Lahat pada 30 Maret 2010, juga menerapkan sistem karyawan kontrak. Pertanyaannya adalah apakah PT. Batubara Lahat dalam menerapkan sistem karyawan kontrak sudah sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan peraturan yang berlaku. Sejauh ini belum pernah diadakan penelitian mengenai sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat perspektif hukum Islam. Melihat permasalahan tersebut, penyusun meneliti lebih lanjut tentang bagaimana sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat perspektif hukum Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Data diperoleh melalui penelitian langsung di lapangan dengan teknik pengumpulan data menggunakan interview, dokumentasi, dan observasi. Sifat penelitian ini adalah *deskriptif-analitik* yaitu memaparkan peraturan karyawan kontrak (perjanjian kerja waktu tetentu) Indonesia pada PT. Batubara Lahat, selanjutnya menganalisis pokok permasalahannya dengan menggunakan tinjauan hukum Islam, dengan pendekatan *yuridis-normatif*.

Untuk memecahkan permasalahan di atas, pada penelitian ini digunakan *saddużzari'ah* sebagai pisau analisis. *Saddużzari'ah* adalah menetapkan hukum larangan atas suatu perbuatan tertentu yang pada dasarnya diperbolehkan akan tetapi dilarang demi mencegah terjadinya perbuatan yang dapat menimbulkan dampak buruk yang lebih besar.

Setelah melakukan penelitian tentang sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat perspektif hukum Islam (*saddużzari'ah*), maka sistem karyawan kontrak bertentangan dengan hukum Islam.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	4
D. Telaah Pustaka .....	5
E. Kerangka Teoretik .....	6
F. Metode Penelitian .....	13
G. Sistematika Pembahasan.....	17
<b>BAB II: GAMBARAN UMUM TENTANG SISTEM KARYAWAN KONTRAK ATAU PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)</b>	
A. Sistem Karyawan Kontrak Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.....	18
B. Sistem Karyawan Kontrak Dalam Hukum Islam .....	32

**BAB III: GAMBARAN UMUM SISTEM KARYAWAN KONTRAK  
PADA PT. BATUBARA LAHAT**

A. Profil PT. Batubara Lahat .....	43
B. Rekrutmen Karyawan pada PT. Batubara Lahat .....	47
C. Pendapat Para Karyawan Kontrak di PT. Batubara Lahat tentang Rekrutmen karyawan pada PT. Batubara Lahat	49

**BAB IV: ANALISIS SISTEM KARYAWAN KONTRAK PADA PT.  
BATUBARA LAHAT**

A. Analisis dari Perspektif Peraturan Karyawan Kontrak Indonesia .....	53
B. Analisis dari Perspektif <i>sadd aż-żari'ah</i> .....	55

**BAB V: PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	59
B. Saran-saran .....	61

**DAFTAR PUSTAKA .....** 62

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

- I. Daftar Terjemah
- II. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003  
tentang Ketenagakerjaan
- III. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik  
Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan  
Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- IV. Izin Penelitian dari PT. Batubara Lahat
- V. Surat Keterangan Wawancara dengan Manager HRD PT. Batubara  
Lahat

- VI. Surat Keterangan Melakukan Penelitian di PT. Batubara Lahat
- VII. Profil Perusahaan
- VIII. Jawaban Pertanyaan Wawancara dengan Manager HRD PT. Batubara Lahat
- IX. Daftar Karyawan Kontrak PT. Batubara Lahat
- X. Surat Keterangan Melakukan Penelitian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kabupaten Lahat
- XI. Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan PT. Batubara Lahat di Kantor DISNAKERTRANS Kab. Lahat
- XII. Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Batubara Lahat dengan Triyatno
- XIII. Foto-foto dokumentasi penelitian
- XIV. Kuisioner Untuk Karyawan Kontrak di PT. Batubara Lahat
- XV. Curriculum Vitae

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 koordinat batas kosesi pertambangan PT. Batubara Lahat ..... 45

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Head office PT. Batubara Lahat ..... 43

Gambar 3.2 Kantor Kepala Desa Gunung Agung, Kec. Lahat, Kab. Lahat, Sumatera Selatan, Lokasi penambangan batubara PT. Batubara Lahat ..... 46

Gambar 3.3 Lokasi penambangan batubara PT. Batubara Lahat ..... 46

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini telah berkembang *trend* perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam melaksanakan manajemen kekaryawanan/perburuhan dengan menerapkan sistem kontrak dalam hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Karena posisi buruh yang serba terjepit, di satu sisi kebutuhan perut buruh dan keluarga begitu mendesak di lain sisi kesempatan kerja sangat langka sementara antrian orang yang menginginkan pekerjaan begitu panjang, maka tidak ada pilihan bagi mereka selain menerima sistem kerja kontrak (karyawan kontrak) tersebut.<sup>1</sup>

Hal ini dikarenakan karyawan menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya. Penghasilan tersebut dipergunakan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.<sup>2</sup>

Di Indonesia sendiri, keberadaan pekerja kontrak telah dikukuhkan secara yuridis melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Hanya saja, istilah tenaga kerja kontrak, pekerja kontrak, kontrak kerja maupun sistem kerja kontrak

---

<sup>1</sup> Herry Hendroharjuno, “Trend Perangkap Sistem Kontrak Kerja”, <http://desra.wordpress.com/2008/03/27/trend-perangkap-sistem-kontrak-kerja/>, akses 27 Maret 2011.

<sup>2</sup> “Nasib Karyawan Kontrak Indonesia”, <http://kspsi-ber.blogspot.com/2011/03/nasib-karyawan-kontrak.html>, akses 27 Maret 2011.

yang umum dipergunakan dalam praktik oleh Pasal 56 sampai 59 UUK disebut dengan nama Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT). Pengaturan lebih lanjut PKWT dijabarkan lebih lanjut di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat KEPMENAKERTRANS PKWT).<sup>3</sup>

Dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UU Ketenagakerjaan) telah mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya ditulis PKWT) atau dikenal dengan istilah kontrak kerja, dimana dalam pasal tersebut,<sup>4</sup> tertulis syarat-syarat bagi perusahaan yang ingin melakukan PKWT atau kontrak kerja terhadap para karyawannya yang diantaranya sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- c. dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- d. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- e. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

---

<sup>3</sup> Romi, “Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dari Perspektif Kepastian Hukum dan Prospeknya Ke depan,” makalah disampaikan pada kuliah *Hukum Administrasi negara*, diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang.

<sup>4</sup> Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan dan pelaksanaan syarat-syarat dibolehkannya perusahaan menerapkan sistem karyawan kontrak tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMENAKERTRANS PKWT).

Kenyataannya banyak perusahaan yang menerapkan sistem karyawan kontrak padahal sebenarnya tidak memenuhi syarat-syarat dibolehkannya menerapkan sistem karyawan kontrak sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS PKWT tersebut.

PT. Batubara Lahat, sebuah perusahaan milik swasta nasional yang bergerak di bidang industri pertambangan batubara, pemegang Kuasa Penambangan (KP) batubara di Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan.<sup>5</sup> PT. Batubara Lahat adalah pemegang Izin Usaha Pertambangan (IUP) Eksplorasi Batubara dengan kode wilayah KW. 03.3.LHT.2007, juga menerapkan sistem karyawan kontrak.<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Rencana Kerja dan Anggaran Belanja (RKAB) PT. Batubara Lahat 2009 yang dilaporkan ke Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Lahat.

<sup>6</sup> Laporan Ketenagakerjaan di perusahaan PT. Batubara Lahat kepada DISNAKERTRANS Kabupaten Lahat pada 30 Maret 2010.

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan pada deskripsi di atas, dapat ditegaskan bahwa permasalahan yang dijadikan kajian dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat:

1. Apakah PT. Batubara Lahat dalam menerapkan sistem karyawan kontrak, sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS PKWT?
2. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah PT. Batubara Lahat sudah memenuhi syarat-syarat yang diperbolehkan oleh UU Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS PKWT untuk menerapkan sistem karyawan kontrak.
2. Untuk menjelaskan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan mampu mengetahui apakah praktik sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat sudah memenuhi syarat-syarat dibolehkannya

perusahaan menerapkan sistem karyawan kontrak dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia.

2. Dengan menjelaskan pandangan hukum Islam terhadap sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat, diharapkan mampu berkontribusi terhadap khazanah hukum Islam

#### **D. Telaah Pustaka**

Ada beberapa penelitian lainnya yang telah dilakukan berkaitan dengan karyawan kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diantaranya:

Skripsi Khusnan Iskandar, yang berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, membahas tentang perbandingan perjanjian kerja waktu tertentu antara hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam skripsinya tersebut ia menggunakan kerangka fikih muamalah dan hukum perdata, jenis penelitiannya literal atau *library research*, serta dengan menggunakan pendekatan masalah normatif dan yuridis-syar'i.<sup>7</sup>

Skripsi Fajar Widodo dengan judul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Hukum Islam)”, membahas tentang perjanjian kerja waktu tertentu perspektif hukum Islam, dengan menggunakan kerangka teoretik fikih muamalah,

---

<sup>7</sup> Khusnan Iskandar, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, *Skripsi* Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2007).

adapun jenis penelitiannya adalah literal atau *library research*, serta menggunakan pendekatan masalah normatif.<sup>8</sup>

Skripsi Joko Teo Briliyanto, yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV. Sarana Karya Mulia Klaten”, membahas tentang Tinjauan hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja waktu Tertentu Studi kasus di CV. Sarana Karya Mulia Klaten. Dengan menggunakan kerangka teoretik asas-asas muamalah, adapun jenis penelitian *field research*, serta menggunakan pendekatan masalah kaidah-kaidah *fiqhiyah* dan *usuliyah*.<sup>9</sup>

Dari beberapa penelitian skripsi di atas dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian yang membahas tentang sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat perspektif hukum Islam.

## **E. Kerangka Teoretik**

Perusahaan patut diapresiasi karena telah membuka lowongan kerja meskipun menggunakan sistem karyawan kontrak, karena telah memberi kesempatan kepada siapa saja untuk mempunyai mata pencaharian dengan bekerja pada perusahaannya.

---

<sup>8</sup> Fajar Widodo, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Hukum Islam)”, *Skripsi* Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2005).

<sup>9</sup> Joko Teo Briliyanto, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV. Sarana Karya Mulia Klaten,” *Skripsi* Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010).

Negara Indonesia memang membolehkan setiap perusahaan menerapkan sistem karyawan kontrak, akan tetapi dengan catatan harus memenuhi syarat-syarat sebagai yang telah diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS PKWT.

Adapun syarat-syarat yang dibolehkannya perusahaan menerapkan sistem karyawan kontrak oleh UU Ketenagakerjaan (dalam Pasal 59) adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

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

Di dalam fikih muamalat (hukum perdata Islam) dinyatakan bahwa akad (perikatan) dianggap tidak ada masalah jika semua pihak yang terlibat saling merelakan. Akan tetapi pada konteks karyawan kontrak faktanya adalah para pekerja dalam kondisi yang serba terjepit, mereka akhirnya bersedia bekerja dengan status karyawan kontrak karena di satu sisi kebutuhan perut buruh dan keluarga begitu mendesak di lain sisi kesempatan kerja sangat langka sementara antrian orang yang menginginkan pekerjaan begitu panjang, maka tidak ada pilihan bagi mereka selain menerima sistem kerja kontrak (karyawan kontrak)

---

<sup>10</sup> Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.

tersebut. Kondisi yang seperti inilah yang dimanfaatkan oleh para pengusaha untuk menerapkan sistem karyawan kontrak. Untuk membahas masalah ini teori yang digunakan adalah *sadd aż-żarī'ah*.

Dalam *Uṣūl al-fiqh* terdapat dalil-dalil *sar'iyyah* yang digunakan sebagai metode *istinbāt* yang salah satunya adalah *sadd aż-żarī'ah* selain nash (al-Qur'an dan as-Sunah).

1. Pengertian *sadd aż-żarī'ah* dibagi menjadi 2 (dua) yakni secara etimologis dan secara terminologis.
- 1) Secara Etimologis

Kata *sadd aż-żarī'ah* (سد الْذَّرِيعَةِ) merupakan bentuk frase (*iḍāfah*) yang terdiri dari dua kata, yaitu *sadd* (سد) dan *aż-żarī'ah* (الْذَّرِيعَةِ). Secara etimologis, kata *as-sadd* (السَّدُّ) merupakan kata benda abstrak (mashdar) dari سَدَ يَسْدُ سَدًّا. Kata *as-sadd* tersebut berarti menutup sesuatu yang cacat atau rusak dan menimbulkan lobang. Sedangkan *aż-żarī'ah* (الْذَّرِيعَةِ) merupakan kata benda (isim) bentuk tunggal yang berarti jalan, sarana (wasilah) dan sebab terjadinya sesuatu. Bentuk jamak dari *aż-żarī'ah* (الْذَّرِيعَةِ) adalah *aż-żarā'i* (الْذَّرَائِعُ), karena itulah dalam beberapa kitab *Uṣūl al-fiqh*, seperti *Tanqīh al-Fuṣḥul fi Ulūm al-Uṣḥul* karya al-Qarafi, istilah yang digunakan adalah *sadd aż-żarī'i*.<sup>11</sup>

- 2) Secara Terminologi

---

<sup>11</sup> “Sadd-az-Dzaria'ah dan Fathadz-Dzari'ah”, <http://racheedus.wordpress.com/> , akses 27 Maret 2011.

Menurut al-Qarafi, *sadd aż-żarī'ah* adalah memotong jalan kerusakan (*mafsadah*) sebagai cara untuk menghindari kerusakan tersebut. Meski suatu perbuatan bebas dari unsur kerusakan (*mafsadah*), namun jika perbuatan itu merupakan jalan atau sarana terjadi suatu kerusakan (*mafsadah*), maka kita harus mencegah perbuatan tersebut. Dengan ungkapan yang senada, menurut asy-Syaukani, *aż-żarī'ah* adalah masalah atau perkara yang pada lahirnya dibolehkan namun akan mengantarkan kepada perbuatan yang dilarang (*al-mahzhur*).<sup>12</sup>

Dalam karyanya *al-Muwafat*, asy-Syatibi menyatakan bahwa *sadd aż-żarī'ah* adalah menolak sesuatu yang boleh (*jāiz*) agar tidak mengantarkan kepada sesuatu yang dilarang (*mamnū'*). Menurut Mukhtar Yahya dan Fathurrachman, *sadd aż-żarī'ah* adalah meniadakan atau menutup jalan yang menuju kepada perbuatan yang terlarang. Sedangkan menurut Ibnu al-Qayyim al-Jauziyyah, jalan atau perantara tersebut bisa berbentuk sesuatu yang dilarang maupun yang dibolehkan.<sup>13</sup>

Dari beberapa contoh pengertian di atas, tampak bahwa sebagian ulama seperti asy-Syathibi dan asy-Syaukani mempersempit *aż-żarī'ah* sebagai sesuatu yang awalnya diperbolehkan. Namun al-Qarafi dan Mukhtar Yahya menyebutkan *aż-żarī'ah* secara umum dan tidak mempersempitnya hanya sebagai sesuatu yang diperbolehkan. Di samping itu, Ibnu al-Qayyim juga mengungkapkan adanya *aż-*

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

*żarī'ah* yang pada awalnya memang dilarang. Klasifikasi *aż-żarī'ah* oleh Ibnu al-Qayyim tersebut akan dibahas lebih lanjut di halaman berikutnya.<sup>14</sup>

Dari berbagai pandangan di atas, bisa dipahami bahwa *sadd aż-żarī'ah* adalah menetapkan hukum larangan atas suatu perbuatan tertentu yang pada dasarnya diperbolehkan akan tetapi dilarang demi mencegah terjadinya perbuatan yang dapat menimbulkan dampak buruk yang lebih besar.

Yang dimaksud dengan *sadd aż-żarī'ah* ialah:

حسم مادة وسائل الفساد دفعاً له أو سد الطريق التي توصل المرأة إلى الفساد .<sup>15</sup>

Maksudnya, *sadd aż-żarī'ah* ialah menyumbat segala sesuatu yang menjadi jalan menuju kerusakan. Apabila ada perbuatan baik yang akan mengakibatkan terjadinya kerusakan, maka hendaklah perbuatan yang baik itu dicegah/disumbat agar tidak terjadi kerusakan.

## 2. Objek *sadd aż-żarī'ah*

Pada dasarnya yang menjadi objek *sadd aż-żarī'ah* adalah semua perbuatan ditinjau dari segi akibatnya yang dibagi menjadi empat yaitu:

- 1) Perbuatan yang akibatnya menimbulkan kerusakan/bahaya, seperti menggali sumur di belakang pintu rumah yang bisa membuat orang yang akan masuk rumah jatuh ke dalamnya.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*

- 2) Perbuatan yang jarang berakibat kerusakan/bahaya, menanam anggur sekalipun akan dibuatkan *khamr*. Ini halal karena membuat *khamr* adalah *nadir* (jarang terjadi).
- 3) Perbuatan yang menurut dugaan kuat akan menimbulkan bahaya; tidak diyakini dan tidak pula dianggap *nādir* (jarang terjadi). Dalam keadaan ini, dugaan kuat disamakan dengan yakin karena menutup pintu (*sadd aż-żarī'ah*) adalah wajib mengambil *ihṭiyāṭ* (berhati-hati) terhadap kerusakan sedapat mungkin, sedangkan *ihṭiyāṭ* tidak diragukan lagi menurut amali menempati ilmu yakin menjual anggur untuk dibuat *khamr*, hukumnya haram.
- 4) Perbuatan yang lebih banyak menimbulkan kerusakan, tetapi belum mencapai tujuan kuat timbulnya kerusakan itu, seperti jual beli yang menjadi sarana bagi riba.

### 3. Kehujahan *sadd aż-żarī'ah*

Berpegang pada *sadd aż-żarī'ah* dan memeberinya hukum yang sama dengan hukum yang dihasilkannya, baik pada Al-Qur'an maupun As-Sunah. Di dalam al-Qur'an Surat (2) ayat 104:

بِأَيْمَانِ الَّذِينَ أَمْنُوا لَا تَقْلُوْ رَاعِنَا وَقُولُوا انْظُرْنَا وَاسْمَعُوْ ١٥١

Larangan tersebut disebabkan oleh Yahudi menggunakan kata-kata "*rā'inā*" itu untuk memaki Nabi, maka orang dilarang mengucapkannya untuk menutup peluang (*sadd aż-żarī'ah*) dari makian mereka terhadap Nabi.

Dalam sunah Rasul salah satunya, Nabi berusaha untuk tidak membunuh orang munafik, pada saat mereka terus mengumbar fitnah di kalangan kaum

Muslimin. Hal ini disebabkan *aż-żarī'ah*, yaitu jika mereka dibunuh akan dikatakan bahwa Nabi Muhammad membunuh sahabatnya.<sup>15</sup>

*sadd aż-żarī'ah* inilah yang digunakan sebagai pisau analisis terhadap data-data yang diperoleh dalam penelitian ini untuk menjawab pokok-pokok permasalahan yang ada.

Teori ini dipilih karena berdasarkan fakta yang ada sebagaimana yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah dapat diketahui bahwa di dalam praktek sistem karyawan kontrak yang pada mulanya perusahaan memberikan kemaslahatan (manfaat) kepada orang banyak dengan memberikan kesempatan bekerja kepada perusahaan tersebut dengan sistem kerja kontrak, akan tetapi pada kenyataanya di kemudian hari membawa dampak buruk (*mafsadah*). Hal ini terbukti dengan berbagai macam problematika seputar sistem karyawan kontrak seperti yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah di atas. Teori *sadd aż-żarī'ah* inilah yang digunakan penyusun sebagai pisau analisis pada bab IV untuk menjawab pokok permasalahan.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penyusun gunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian dengan mencoba mencari dan mengumpulkan data secara langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian yaitu perusahaan tambang batubara PT. Batubara Lahat di Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan.

---

<sup>15</sup> Khairul Umam, *Ushul Fiqh 1*, cet. II, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2000), hlm. 190.

## 2. Subyek dan Lokasi Penelitian

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju oleh peneliti dan menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti.<sup>16</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi sasaran peneliti adalah pihak-pihak yang terkait dengan karyawan kontrak PT. Batubara Lahat yaitu: (1) Manajer HRD PT. Batubara Lahat; (2) karyawan kontrak PT. Batubara Lahat.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 17 Februari 2011 sampai dengan 01 Maret 2011, dengan mengambil lokasi Kantor Pusat PT. Batubara Lahat dan karyawan kontrak PT. Batubara Lahat.

## 3. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang penyusun pergunakan adalah *deskriptif-analisis*, yaitu memaparkan peraturan karyawan kontrak (perjanjian kerja waktu tetentu) Indonesia pada PT. Batubara Lahat, selanjutnya menganalisis pokok permasalahannya dengan menggunakan tinjauan hukum Islam.

## 4. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal.<sup>17</sup> Jadi dalam penelitian ini peneliti menunjuk beberapa orang yang benar-benar terlibat secara langsung dalam praktek sistem karyawan kontrak pada PT. Batubara Lahat. Secara

---

<sup>16</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 122.

<sup>17</sup> Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, cet. ke-2 (Jakarta: LP3ES, t.t.), hlm. 155.

keseluruhan PT. Batubara Lahat memiliki populasi 24 (dua puluh empat) orang karyawan kontrak PT. Batubara Lahat, yang menjadi sampel penyusun adalah semua karyawan kontrak 24 (dua puluh empat) orang karyawan kontrak tersebut, dan seorang HRD Manager PT. Batubara Lahat.

## 5. Metode Pengumpulan Data

### a. Wawancara

Maksud digunakannya wawancara di dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data lapangan dan informasi yang lebih *update* dan valid yang tidak diperoleh dari observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara yang tidak terstruktur atau tidak terencana (*unstandardized interview*),<sup>18</sup> yakni penyusun mewawancarai: (1) Manajer HRD PT. Batubara Lahat; dan (2) karyawan kontrak PT. Batubara Lahat.

### b. Observasi

Pengamatan langsung atau observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.<sup>19</sup> Metode ini dipakai untuk melihat keadaan para karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat.

### c. Dokumentasi

---

<sup>18</sup> Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm. 76.

<sup>19</sup> Soeratno dan Arsyad, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi revisi, cet. ke-5 (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2005), hlm. 58.

Dokumentasi merupakan metode mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip dan termasuk buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>20</sup>

Proses dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis atau dokumen-dokumen baik memperoleh secara langsung dari kantor pusat PT. Batubara Lahat, maupun instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat. Adapun data-data yang diperlukan diantaranya: profil PT. Batubara Lahat, profil karyawan kontrak, serta mengambil foto-foto yang berkenaan dengan penelitian.

## 6. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *yuridis* dan *fiqhiyah-Uṣuliyah*. Yuridis, yaitu dengan melakukan inventarisasi hukum positif yang mengatur dan berkaitan dengan karyawan kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu. *Fiqhiyah-Uṣuliyah*, dengan menggunakan pandangan hukum Islam yakni *sadd aż-żarī'ah* untuk menganalisis sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat.

## 7. Analisis Data

Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Analisis data ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu: reduksi data (*data reduction*),

---

<sup>20</sup> Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995), hlm. 135.

penyajian data (*data reduction*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/ verification*).<sup>21</sup>

Analisis data pada penelitian ini memakai metode induktif dan deduktif. Metode induktif digunakan untuk menganalisis data di lapangan, sehingga dapat ditarik satu pemahaman tentang sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat. Sedangkan metode deduktif digunakan untuk menganalisis bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem karyawan kontrak di PT. Batubara Lahat.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini terdiri dari berbagai pembahasan yang memiliki sistematika berikut: pendahuluan, pembahasan, dan penutup yang terurai dalam lima bab. Pembahasan terdapat pada bab II sampai bab IV.

Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, dan terakhir penjelasan singkat tentang logika dan sistematika bab-bab penulisan penelitian ini.

Bab II membahas tentang perjanjian kerja waktu tertentu perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia dan hukum Islam.

Bab III mendeskripsikan hasil penelitian penyusun tentang sistem karyawan kontrak pada PT. Batubara Lahat.

---

<sup>21</sup> Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, alih bahasa Tjetjep Rohendi Rohidi (Jakarta: UI Press, 1992), hlm. 16.

Bab IV merupakan inti pembahasan yang menganalisis tentang pandangan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan hukum Islam terhadap sistem karyawan kontrak pada PT. Batubara Lahat.

Bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang menjawab pokok-pokok permasalahan. Pada akhir bab V juga disertakan saran-saran penyusun untuk PT. Batubara Lahat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penyusun mendeskripsikan dan menganalisis terhadap sistem karyawan kontrak pada PT. Batubara Lahat, maka penyusun dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam menerapkan sistem karyawan kontrak, PT. Batubara Lahat belum memenuhi syarat-syarat dibolehkannya perusahaan menerapkan sistem karyawan kontrak sebagaimana yang telah ditentukan oleh Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Pasal 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMENAKERTRANS PKWT). Adapun syarat-syarat dibolehkannya perusahaan menerapkan sistem karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

*Pertama*, syarat pertama yang harus dipenuhi dalam kedua peraturan tersebut adalah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, sedangkan PT. Batubara Lahat adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha penambangan batubara yang dalam aktifitasnya tidak mungkin sekali selesai, dan memerlukan waktu yang tidak sebentar atau sementara sifatnya.

*Kedua*, syarat kedua yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, sedangkan PT.

Batubara Lahat adalah pemegang Izin Usaha Pertambangan (IUP) Eksplorasi Batubara dengan kode wilayah KW. 03.3.LHT.2007, berdasarkan surat Nomor: 174/DIR/PTBL/X/2009 tanggal 30 Nopember 2009 telah mengajukan Permohonan Penyesuaian Kuasa Pertambangan (KP) Eksplorasi menjadi Izin Usaha Pertambangan (IUP) Operasi Produksi untuk jangka waktu 10 (sepuluh) tahun.

*Ketiga*, syarat yang ketiga adalah pekerjaan yang sifatnya musiman (tergantung cuaca atau musim tertentu), sedangkan aktifitas penambangan batubara PT. Batubara Lahat sama sekali tidak tergantung cuaca maupun musim tertentu.

*Keempat*, syarat yang keempat adalah berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, sedangkan penambangan batubara yang dilakukan oleh PT. Batubara Lahat bukan merupakan produk baru, atau kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, kegiatan tersebut atau produk tersebut sudah ada sejak tahun 1919.

2. Dalam pandangan hukum Islam, usaha PT. Batubara Lahat dengan mengadakan rekrutmen karyawan dengan sistem karyawan kontrak adalah perbuatan yang baik, dan bahkan diperintahkan oleh Allah SWT karena dianggap telah menolong saudara sesama Muslim untuk mencari nafkah dengan bekerja pada perusahaan tersebut, akan tetapi di sisi lain PT. Batubara Lahat yang mana para *persoon*-nya terdiri dari Muslim, maka sudah selayaknya menaati *ulil amri* yang telah membuat kedua peraturan tersebut (UU Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS PKWT). Selain itu PT.

Batubara Lahat memanfaatkan ketidakberdayaan para karyawan kontraknya yang terpaksa bersedia bekerja dengan status karyawan kontrak karena desakan kebutuhan ekonomi, dan sangat susah mencari pekerjaan pada masa sekarang. Hal tersebut telah terbukti bahwa sistem karyawan kontrak pada PT. Batubara Lahat yang semula adalah perbuatan baik yang dibolehkan oleh *asy-Syāri'* (Allah SWT) namun dilarang karena membawa *mudharat* yang lebih besar daripada manfaatnya, yang sesuai dengan salah satu dalil-dalil *syar'iyyah* yakni *sadd aż-żarī'ah* yang intinya suatu perbuatan yang semula hukumnya mubah atau halal akan tetapi dilarang oleh *asy-Syāri'* karena dapat membawa *mudharat* yang jauh lebih besar daripada manfaat.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penyusun sampaikan sebagai berikut:

1. Dikarenakan sistem karyawan kontrak di Indonesia telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS PKWT, maka dalam setiap rekrutmen karyawan PT. Batubara Lahat harus mengerti betul tentang hukum ketenagakerjaan Indonesia khususnya peraturan karyawan kontrak Indonesia.
2. Sebagaimana telah diketahui bahwa seluruh *persoorn* PT. Batubara Lahat adalah Muslim dan hampir seluruh karyawannya adalah Muslim, hendaklah dalam rekrutmen karyawannya benar-benar memperhatikan norma-norma yang berlaku dalam hukum Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Al-Qur'an dan Tafsir

Hatta, Ahmad, *Tafsir Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Maghfirah Pustaka, cet. II, 2009.

### B. Hadis

CD Hadis *Mausu'ah al-Hadis asy-Syarif*, Global Islamic Software, 1991-1997.

### C. Fikih/Usul Fikih

Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, edisi revisi, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007.

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja*, edisi revisi, cet. II, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Dewi, Gemala, dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, edisi revisi, cet. III, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.

Djazuli, Achmad, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, edisi revisi II, cet. VII, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, cet. X, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Khallaq, Abdul Wahhab, *Ilmu Ushul Fiqh*, alih bahasa Moh. Zuhri dan Ahmad Qarib, Semarang: Dina Utama semarang, cet. I, 1994.

Lewis, Arthur, *Dasar-Dasar Hukum Bisnis*, penerjemah Derta Sri Widowatie, penyunting Nur Ainun Mangunsong, Bandung: Penerbit Nusa Media, cet. I, 2009.

Miru, Ahmad, dan Pati, Sakka, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

Saebani, Ahmad Beni dan Januri, *Fiqh Ushul Fiqh*, Bandung: Pustaka Setia, cet. I, 2009.

Saliman, Abdul R, dkk, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan contoh kasus*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, cet. Ke-IV, 2008.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, ed. revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Umam, Khairul dkk, *Ushul Fiqh 1*, Bandung: Pustaka Setia, cet, II, 2000.

#### **D. Metodologi Penelitian**

Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.

Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999.

Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, alih bahasa Tjetjep Rohendi Rohidi, Jakarta: UI Press, 1992.

Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995.

Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survey*, cet. ke-II, Jakarta: LP3ES, t.t.

Soeratno dan Arsyad, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi revisi, cet. ke-V, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2005.

#### **E. Kamus**

Marwan, M, dan P. Jimmy, *Kamus Hukum: Dictionary of Law Complete Edition*, cet. I, Surabaya: Reality Publisher, 2009.

Tim Prima Pena, *Kamus Ilmiah Populer: Edisi Lengkap*, cet. I, Surabaya: Gitamedia Press, 2006.

**Lampiran I****DAFTAR TERJEMAHAN**

NO	HLM	F.N	TERJEMAHAN
<b>BAB I</b>			
1	10	15	Mencegah/menyumbat sesuatu yang menjadi jalan kerusakan, atau menyumbat jalan yang dapat menyampaikan seseorang pada kerusakan.
2	12	16	Hai orang –orang yang beriman, janganlah kamu katakan “Rā’inā”, tetapi katakanlah: “perhatikanlah dan dengarlah”.
<b>BAB II</b>			
3	36	24	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.
4	36	25	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu, dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.
5	37	27	Perdamaian antara umat Islam itu boleh, kecuali perdamaian yang menghalalkan perkara haram, atau mengharamkan perkara halal, umat Islam tetapi berjalan di atas perjanjian mereka (yang diperbolehkan agama).
6	37	28	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang saling ditentukan dalam akad tersebut.
7	38	29	Dan jika ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.
8	38	30	Apakah mereka membagi-bagikan rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

9	38	31	Rasulullah dan Abu Bakar pernah menyewa dari bani Dail sebagai petunjuk jalan yang ahli, dan orang tersebut beragama yang dianut oleh orang-orang kafir Quraisy. Mereka berdua membeberikan kepada orang tersebut kendaraanya dan menjajikan kepada orang tersebut supaya dikembalikan sesudah tiga malam di Gua Tsur.
<b>BAB IV</b>			
10	56	4	Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah RasulNya dan Ulil amri kamu.
11	57	6	Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaNya.

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

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

Mengingat:

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

Dengan Persetujuan Bersama Antara:  
**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**  
DAN  
**PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan:

**UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

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

16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

## BAB II

## LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

### **Pasal 2**

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

### **Pasal 3**

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

### **Pasal 4**

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

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

## **BAB III** **KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

### **Pasal 5**

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

### **Pasal 6**

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

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

### **Pasal 7**

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

### **Pasal 8**

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
  - a. penduduk dan tenaga kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;

- d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

## **BAB V** **PELATIHAN KERJA**

### **Pasal 9**

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

### **Pasal 10**

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

### **Pasal 11**

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

### **Pasal 12**

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

### **Pasal 13**

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

### **Pasal 14**

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

### **Pasal 15**

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

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

### **Pasal 16**

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

### **Pasal 17**

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

### **Pasal 18**

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

### **Pasal 19**

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

### **Pasal 20**

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

### **Pasal 21**

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

### **Pasal 22**

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

### **Pasal 23**

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

### **Pasal 24**

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

### **Pasal 25**

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

### **Pasal 26**

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

### **Pasal 27**

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

### **Pasal 28**

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

### **Pasal 29**

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

### **Pasal 30**

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

## **BAB VI**

### **PENEMPATAN TENAGA KERJA**

### **Pasal 31**

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

### **Pasal 32**

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

### **Pasal 33**

Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

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

### **Pasal 34**

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

### **Pasal 35**

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

### **Pasal 36**

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

### **Pasal 37**

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

### **Pasal 38**

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

## **BAB VII**

### **PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

#### **Pasal 39**

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

#### **Pasal 40**

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

#### **Pasal 41**

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

## **BAB VIII**

### **PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

#### **Pasal 42**

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

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

#### **Pasal 43**

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

#### **Pasal 44**

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

#### **Pasal 45**

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

#### **Pasal 46**

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

#### **Pasal 47**

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

#### **Pasal 48**

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

#### **Pasal 49**

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

### **BAB IX** **HUBUNGAN KERJA**

#### **Pasal 50**

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

#### **Pasal 51**

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

#### **Pasal 52**

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

#### **Pasal 53**

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

#### **Pasal 54**

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

### **Pasal 55**

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

### **Pasal 56**

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

### **Pasal 57**

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

### **Pasal 58**

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

### **Pasal 59**

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

#### **Pasal 60**

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

#### **Pasal 61**

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

#### **Pasal 62**

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

### **Pasal 63**

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

### **Pasal 64**

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

### **Pasal 65**

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

### **Pasal 66**

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

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

## **BAB X** **PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN**

### **Bagian Kesatu** **Perlindungan**

#### **Paragraf 1** **Penyandang Cacat**

##### **Pasal 67**

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

#### **Paragraf 2** **Anak**

##### **Pasal 68**

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

##### **Pasal 69**

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;

- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
  - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

#### **Pasal 70**

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

#### **Pasal 71**

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:
  - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
  - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
  - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

#### **Pasal 72**

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

#### **Pasal 73**

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

#### **Pasal 74**

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

### **Pasal 75**

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

### **Paragraf 3**

#### **Perempuan**

### **Pasal 76**

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

### **Paragraf 4**

#### **Waktu Kerja**

### **Pasal 77**

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

### **Pasal 78**

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

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

### **Pasal 79**

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

### **Pasal 80**

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

### **Pasal 81**

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

### **Pasal 82**

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

### **Pasal 83**

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

### **Pasal 84**

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

### **Pasal 85**

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

### **Paragraf 5** **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **Pasal 86**

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

### **Pasal 87**

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

## **Bagian Kedua** **Pengupahan**

### **Pasal 88**

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;

- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

### **Pasal 89**

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

### **Pasal 90**

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

### **Pasal 91**

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

### **Pasal 92**

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

### **Pasal 93**

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

- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitakan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
  - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
  - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
  - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
  - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - c. mengkhitakan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
  - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### **Pasal 94**

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

#### **Pasal 95**

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaianya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaianya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

### **Pasal 96**

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

### **Pasal 97**

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

### **Pasal 98**

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

## **Bagian Ketiga Kesejahteraan**

### **Pasal 99**

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

### **Pasal 100**

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

### **Pasal 101**

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

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

## **BAB XI** **HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### **Bagian Kesatu** **Umum**

#### **Pasal 102**

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

#### **Pasal 103**

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

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

### **Bagian Kedua** **Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

#### **Pasal 104**

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

## **Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha**

### **Pasal 105**

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

## **Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit**

### **Pasal 106**

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

## **Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit**

### **Pasal 107**

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

## **Bagian Keenam Peraturan Perusahaan**

### **Pasal 108**

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

### **Pasal 109**

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

### **Pasal 110**

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

### **Pasal 111**

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib perusahaan; dan
  - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib 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 dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

### **Pasal 112**

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

### **Pasal 113**

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

### **Pasal 114**

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

### **Pasal 115**

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

## **Bagian Ketujuh**

### **Perjanjian Kerja Bersama**

### **Pasal 116**

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

### **Pasal 117**

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

### **Pasal 118**

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

### **Pasal 119**

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih

- 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

### **Pasal 120**

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

### **Pasal 121**

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

### **Pasal 122**

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

### **Pasal 123**

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

### **Pasal 124**

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
- hak dan kewajiban pengusaha;
  - hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
  - jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
  - tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

### **Pasal 125**

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

### **Pasal 126**

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

### **Pasal 127**

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

### **Pasal 128**

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

### **Pasal 129**

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

### **Pasal 130**

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

- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satu pun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

### **Pasal 131**

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

### **Pasal 132**

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

### **Pasal 133**

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

### **Pasal 134**

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

### **Pasal 135**

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

## **Bagian Kedelapan**

### **Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

#### **Paragraf 1**

#### **Perselisihan Hubungan Industrial**

### **Pasal 136**

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

## **Paragraf 2**

### **Mogok Kerja**

#### **Pasal 137**

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

#### **Pasal 138**

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

#### **Pasal 139**

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

#### **Pasal 140**

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/senat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/senat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/senat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

#### **Pasal 141**

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

#### **Pasal 142**

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

#### **Pasal 143**

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

#### **Pasal 144**

- (1) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:
  - a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
  - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

#### **Pasal 145**

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

#### **Paragraf 3** **Penutupan Perusahaan (Lock Out)**

#### **Pasal 146**

- (1) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

### **Pasal 147**

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

### **Pasal 148**

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

### **Pasal 149**

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

## **BAB XII**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

### **Pasal 150**

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

### **Pasal 151**

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

### **Pasal 152**

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

### **Pasal 153**

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

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

#### **Pasal 154**

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

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

#### **Pasal 155**

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

#### **Pasal 156**

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

### **Pasal 157**

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

### **Pasal 158**

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
  - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
  - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
  - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
  - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
  - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
  - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
  - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

### **Pasal 159**

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

### **Pasal 160**

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
  - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
  - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;

- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

### **Pasal 161**

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

### **Pasal 162**

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

### **Pasal 163**

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan

perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang perhargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

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

#### **Pasal 164**

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

#### **Pasal 165**

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

#### **Pasal 166**

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

#### **Pasal 167**

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

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

### **Pasal 168**

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

### **Pasal 169**

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

### **Pasal 170**

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

### **Pasal 171**

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

### **Pasal 172**

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

## **BAB XIII** **PEMBINAAN**

### **Pasal 173**

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

### **Pasal 174**

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

### **Pasal 175**

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

## **BAB XIV** **PENGAWASAN**

### **Pasal 176**

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

### **Pasal 177**

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

### **Pasal 178**

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

### **Pasal 179**

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

### **Pasal 180**

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

### **Pasal 181**

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

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

## **BAB XV** **PENYIDIKAN**

### **Pasal 182**

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

- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **BAB XVI** **KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF**

### **Bagian Pertama** **Ketentuan Pidana**

#### **Pasal 183**

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

#### **Pasal 184**

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

#### **Pasal 185**

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

#### **Pasal 186**

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

#### **Pasal 187**

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

### **Pasal 188**

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

### **Pasal 189**

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

## **Bagian Kedua** **Sanksi Administratif**

### **Pasal 190**

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

## **BAB XVII** **KETENTUAN PERALIHAN**

### **Pasal 191**

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

## **BAB XVIII** **KETENTUAN PENUTUP**

### **Pasal 192**

- (1) Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka:
  1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);

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

### **Pasal 193**

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Disahkan Di Jakarta,  
Pada Tanggal 25 Maret 2003  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,  
Ttd.  
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 25 Maret 2003  
SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,  
Ttd.  
BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39

**MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN  
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

**NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004**

**TENTANG**

**KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

**MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK  
INDONESIA**

Menimbang : a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 59 ayat (8) Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu;  
b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4 ).  
2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);  
3. Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);  
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

Memperhatikan : 1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 6 April 2004;  
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 19 Mei 2004;

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA TENTANG KETENTUAN  
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap
3. 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.
4. 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.
5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

**Pasal 2**

- (1) Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu.

**BAB II**  
**PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG SEKALI SELESAI**  
**ATAU SEMENTARA SIFATNYA YANG PENYELESAIANNYA**  
**PALING LAMA 3 (TIGA) TAHUN**

**Pasal 3**

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

**BAB III**  
**PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG BERSIFAT MUSIMAN**  
**Pasal 4**

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

**Pasal 5**

- (1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

**Pasal 6**

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

**Pasal 7**

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

**BAB IV**  
**PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG BERHUBUNGAN**  
**DENGAN PRODUK BARU**  
**Pasal 8**

- (1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

### **Pasal 9**

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

## **BAB V**

### **PERJANJIAN KERJA HARIAN ATAU LEPAS**

#### **Pasal 10**

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu)bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

#### **Pasal 11**

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

#### **Pasal 12**

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
  - (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
  - b. nama/alamat pekerja/buruh.
  - c. jenis pekerjaan yang dilakukan.
  - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

- (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

## **BAB VI**

### **PENCATATAN PKWT**

#### **Pasal 13**

PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

#### **Pasal 14**

Untuk perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2).

## **BAB VII**

### **PERUBAHAN PKWT MENJADI PKWTT**

#### **Pasal 15**

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah

menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.

(4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

(5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

**BAB VIII**  
**KETENTUAN PERALIHAN**  
**Pasal 16**

Kesepakatan kerja waktu tertentu yang dibuat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi, masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.

**BAB IX**  
**KETENTUAN PENUTUP**  
**Pasal 17**

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi, dinyatakan tidak berlaku lagi.

**Pasal 18**

Keputusan Menteri ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di jakarta  
pada tanggal 21 Juni 2004

**MENTERI  
TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

**JACOB NUWA WEA**



Wawancara dengan Manager HRD PT. Batubara Lahat



Wawancara dengan salah seorang karyawan kontrak PT. Batubara Lahat



Wawancara dengan salah seorang karyawan kontrak PT. Batubara Lahat



Wawancara dengan salah seorang karyawan kontrak PT. Batubara Lahat



Wawancara dengan salah seorang karyawan kontrak PT. Batubara Lahat



Wawancara dengan salah seorang karyawan kontrak PT. Batubara Lahat



Wawancara dengan KASUBBAG di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat



Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat



Di depan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat



Pimpinan PT. Batubara Lahat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lahat



Logo PT. Batubara Lahat di salah satu ruang di *head office* PT. Batubara Lahat



Alat berat tambang batubara milik PT. Batubara Lahat



Lokasi penambangan batubara PT. Batubara Lahat di Desa Gunung Agung, Kec. Merapi Barat, Kab. Lahat, Sumatera Selatan



Gapura wilayah Kab. Lahat, Sumatera Selatan