



**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 1997**

**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, dan merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 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 dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan dan

perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan;

- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu ditetapkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Mengingat: Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan persetujuan

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGA KERJAAN.

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, sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Huruf a dan Huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
5. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.
6. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
7. Hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
8. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah.
9. Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dan yang tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.
10. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk dari,

oleh, untuk, pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya.

11. Gabungan serikat pekerja adalah beberapa serikat pekerja yang bergabung atas dasar lapangan pekerjaan.
12. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah hubungan industrial di perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja.
13. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah dalam rangka hubungan industrial, yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah.
14. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
15. Kesepakatan kerja bersama adalah kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.
16. Perselisihan industrial adalah perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat-syarat kerja, pelaksanaan norma kerja, hubungan kerja, dan/atau kondisi kerja.
17. Mogok kerja adalah tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan, agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja.
18. Penutupan perusahaan (lock-out) adalah tindakan pengusaha menghentikan sebagian atau seluruh kegiatan perusahaan sebagai akibat penyelesaian perselisihan industrial yang tidak mencapai kesepakatan, supaya pekerja tidak mengajukan tuntutan yang melampaui kemampuan perusahaan.

19. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
20. Anak adalah orang laki-laki atau \wanita yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun.
21. Orang muda adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 (lima belas) tahun atau lebih dan kurang dari 18 (delapan belas) tahun.
22. Waktu kerja adalah untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pada siang hari dan/atau malam hari.
 - Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai pukul 18.00.
 - Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai pukul 06.00.
 - Seminggu adalah waktu selama 7 hari.
23. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.
24. Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja.
25. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
26. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan

atau keahlian, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, baik di sektor formal maupun di sektor informal.

27. 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 yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
28. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pengguna tenaga kerja supaya tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, serta pengguna tenaga kerja memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.
29. Tenaga kerja warga negara asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
30. Pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
31. Usaha sektor informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum.
32. Pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
33. Hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil.

34. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
35. 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 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

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

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN SAMA

Pasal 5

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Pengusaha wajib memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program peinbangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pasal 8

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi Jinkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

- (3) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik dari instansi pemerintah maupun instansi swasta.

Pasal 9

Tata cara memperoleh informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V HUBUNGAN KERJA

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kemauan bebas kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Huruf a dan Huruf b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimanadimaksud padaayat (1) Huruf c dan Huruf d batal demi hukum.

Pasal 13

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

Pasal 14

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama dan alamat pekerja;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
 - e. besarnya upah dan cara pembayaran;
 - f. tempat pekerjaan;
 - g. mulai berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Huruf d dan e tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerjaan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 15

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

Pasal 16

Perjanjian kerja dibuat :

- a. untuk waktu tertentu, bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu;
- b. untuk waktu tidak tertentu, bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.

Pasal 17

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis.

Pasal 18

- (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 pada ayat (1), masa percobaan yang disyaratkan batasi demi hukum.

Pasal 19

Jenis/sifat pekerjaan, jangka waktu berlakunya, syarat perpanjangan, dan syarat pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 20

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama-lamanya 3 (tiga) bulan.
- (2) Selama masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah pekerja yang di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 21

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; dan
 - e. keadaan memaksa.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha dan/atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, dan hibah.
- (3) Dalam hal pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja.
- (4) Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 22

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 21, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 23

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

BAB VI

HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 24

- (1) Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa , yaitu pekerja, pengusahadan pemerintah.
- (2) Hubungan industrial dilaksanakan dalam wujud Hubungan Industrial Pancasila

Pasal 25

- (1) Hubungan Industrial Pancasila diarahkan untuk kembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu di antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila setiap pekerja diarahkan untuk mempunyai sikap merasa ikut memiliki serta mengembangkan sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila, setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri, serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Pasal 26

Hubungan Industrial Pancasila dilaksanakan melalui sarana a :

- a. serikat pekerja;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. kesepakatan kerja bersama;
- g. penyelesaian perselisihan industrial; dan
- h. penyuluhan dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila.

Bagian Kedua **Serikat Pekerja**

Pasal 27

- (1) Setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- (2) Serikat pekerja dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja secara demokratis.
- (3) Serikat pekerja merupakan organisasi yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab.

Pasal 28

Serikat pekerja pada perusahaan dibentuk secara demokratis melalui musyawarah para pekerja di perusahaan.

Pasal 29

- (1) Serikat pekerja di tiap-tiap perusahaan dibentuk berdasarkan sektor usaha.
- (2) Serikat pekerja sektor usaha sejenis pada perusahaan dapat membentuk dan/atau menjadi anggota gabungan serikat pekerja sektor.
- (3) Gabungan serikat pekerja sektor dapat membentuk dan/atau menjadi anggota gabungan serikat-serikat pekerja.

Pasal 30

Pengusaha dilarang menghalang-halangi pekerjaannya untuk membentuk dan menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja pada perusahaan dan/atau membentuk dan menjadi anggota gabungan serikat pekerja sesuai dengan sektor usaha.

Pasal 31

Pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja dan/atau posisinya mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi pengurus serikat pekerja.

Pasal 32

Serikat pekerja berhak :

- a. melakukan perundingan dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama; dan
- b. sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial.

Pasal 33

- (1) Serikat pekerja pada perusahaan dan gabungan serikat pekerja harus terdaftar pada Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintah menetapkan tata cara pendaftaran serikat pekerja dan gabungan serikat pekerja.

Pasal 34

Tanggal 20 Pebruari ditetapkan sebagai Hari Pekerja Indonesia.

Pasal 35

Ketentuan mengenai serikat pekerja diatur lebih lanjut dengan undangundang.

Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha

Pasal 36

- (1) Setiap pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

- (2) Pembentukan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keempat

Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 37

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih memberituk lembaga kerjasama bipartit.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas dan berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam memecahkan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan pada perusahaan guna kepentingan pengusaha dan pekerja.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari pengusaha dan pekerja yang ditunjuk oleh pekerja untuk mewakili kepentingan pekerja atau serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Bagian Kelima

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 38

- (1) Lembaga kerjasama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak-pihak terikat dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila serta pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga kerjasama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :

- a. lembaga kerjasama tripartit tingkat nasional; dan
 - b. lembaga kerjasama tripartit daerah.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerjasama tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, pengusaha, dan pekerja.
- (4) Ketentuan mengenai pembentukan, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga kerjasama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam

Peraturan Perusabaan

Pasal 39

- (1) Setiap perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.
- (2) Kewajiban memiliki peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki kesepakatan kerja bersama.
- (3) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (4) Apabila waktu 60 (enam puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan tersebut dapat diberlakukan.

Pasal 40

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

Pasal 41

- (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja wakil pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja pada perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja, maka wakil pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pekerja yang duduk dalam keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan/atau yang ditunjuk oleh pekerja untuk mewakili kepentingan para pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 42

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 43

Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 44

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

Pasal 45

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan peraturan perusahaan kepada pekerja perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 46

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

Pasal 47

Ketentuan mengenai penahapan perusahaan yang wajib membuat peraturan perusahaan serta tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Bagian Ketujuh Kesepakatan Kerja Bersama

Pasal 48

- (1) Kesepakatan kerja bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang telah terdaftar.
- (2) Penyusunan kesepakatan kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pasal 49

Kesepakatan kerja bersama hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerjadi perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 50

- (1) Masa berlakunya kesepakatan kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) Perpanjangan kesepakatan kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disetujui secara tertulis oleh pengusaha dan serikat pekerja.

Pasal 51

- (1) Kesepakatan kerja bersama sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenal:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja;
 - c. tata tertib perusahaan;
 - d. jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja bersama;
 - e. tanggal mulai berlakunya kesepakatan kerja bersama;
 - f. tanda tangan para pihak pembuat kesepakatan kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam kesepakatan kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Dalam hal salah satu pihak ingin mengadakan perubahan sebagian isi kesepakatan kerja bersama, maka keinginan tersebut harus diajukan secara tertulis dengan alasan-alasannya.
- (2) Perubahan kesepakatan kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama secara tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja.
- (3) Perubahan kesepakatan kerja bersama yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kesepakatan kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 53

Pengusaha dan serikat pekerja dan/atau pekerja berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama.

Pasal 54

Ketentuan mengenai tata cara dan syarat-syarat pembuatan serta perpanjangan dan perubahan kesepakatan kerja bersama diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Bagian Kedelapan

Penyelesaian Perselisihan Industrial Paragraf Kesatu Umum

Pasal 55

- (1) Perselisihan industrial dapat terjadi antara pihak :
 - a. Pengusaha dan pekerja;
 - b. Pengusaha atau gabungan pengusaha dan serikat pekerja atau gabungan serikat Pekerja.
- (2) Perselisihan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perselisihan :
 - a. pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan;
 - b. pelaksanaan norma kerja di perusahaan;
 - c. hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja; dan
 - d. kondisi kerja di perusahaan.

Pasal 56

- (1) Setiap perselisihan industrial diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Setiap pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja bersama-sama melakukan upaya untuk mencapai penyelesaian perselisihan industrial melalui musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pasal 57

Dalam hal upaya yang dilakukan melalui perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 tidak mencapai kesepakatan, pihak yang berselisih dapat menempuh jalan penyelesaian melalui jalur pengadilan atau jalur di luar pengadilan.

Pasal 58

Jalur di luar pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 dapat ditempuh melalui arbitrase atau mediasi.

Paragraf Kedua **Arbitrase**

Pasal 59

- (1) Penyelesaian perselisihan industrial oleh arbitrase hanya dapat dilakukan atas dasar kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian.
- (3) Surat perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. nama dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. nama dan alamat arbiter anggota sidang arbitrase yang ditunjuk;
- d. pernyataan para_ pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. pernyataan penyerahan sepenuhnya kepada arbiter untuk menentukan proses atau tata cara kerja arbitrase dalam penyelesaian tugasnya;
- f. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pasal 60

Penunjukan arbiter anggota sidang arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.

Pasal 61

Surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih tidak dapat ditarik kembali atau dibatalkan setelah dimulainya sidang arbitrase.

Pasal 62

Keputusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan keputusan yang bersifat akhir dan tetap.

Pasal 63

- (1) Keputusan arbitrase memuat :
 - a. kepala keputusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";

- b. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
 - c. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
 - d. pertimbangan yang menjadi dasar keputusan; dan
 - e. pokok putusan.
- (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberi keterangan tentang tempat keputusan diambil, tanggal, nama, dan ditandatangani oleh arbiter anggota sidang arbitrase.

Pasal 64

Pengambilan keputusan oleh sidang arbitrase dilaksanakan berdasarkan hukum, keadilan, kebiasaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 65

Ketentuan mengenai persyaratan untuk menjadi arbiter, tata cara penunjukan arbiter, dan biaya arbitrase diatur oleh Menteri.

Paragraf Ketiga

Mediasi

Pasal 66

- (1) Apabila para pihak yang berselisih tidak berkehendak dan bersepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase, penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mediasi.
- (2) Penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi dilakukan atas dasar permintaan salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih.

Pasal 67

Permintaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2) disampaikan secara tertulis kepada pegawai perantara yang bertindak sebagai mediator.

Pasal 67

Permintaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2) disampaikan secara tertulis kepada pegawai perantara yang bertindak sebagai mediator.

Pasal 68

- (1) Mediator melakukan sidang mediasi dan menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan industrial.
- (2) Penyelesaian perselisihan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam bentuk anjuran tertulis.

Pasal 69

- (1) Apabila perselisihan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator, membuat persetujuan bersama yang ditandatangani oleh mediator dan para pihak yang berselisih.
- (2) Para pihak yang berselisih tunduk dan melaksanakan persetujuan bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 70

Ketentuan mengenai persyaratan untuk menjadi mediator, pengangkatan mediator, dan tata kerja mediasi ditetapkan oleh Menteri.

Paragraf Keempat

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial

Pasal 71

Apabila perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator dengan memberitahukan kepada para pihak yang berselisih, segera melimpahkan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan industrial.

Pasal 72

Lembaga penyelesaian perselisihan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 bertugas menyelesaikan perselisihan industrial.

Pasal 73

- (1) Sebelum terbentuk lembaga penyelesaian perselisihan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Ketentuan mengenai lembaga penyelesaian perselisihan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diatur dengan undang-undang.

Paragraf Kelima

Mogok Kerja

Pasal 74

Setiap pekerja berhak untuk mogok kerja.

Pasal 75

Mogok kerja dilakukan apabila perselisihan idustrial tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih dan/atau tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan industrial.

Pasal 76

Mogok kerja hanya dapat dilakukan di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 77

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan pengusaha tidak melaksanakan ketentuan yang bersifat normatif yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama, pengusaha wajib membayar upah selama pekerja mogok kerja sampai pengusaha melaksanakan kewajibannya.
- (2) Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan di luar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pengusaha tidak diwajibkan membayar upah selama pekerja mogok kerja.

Pasal 78

- (1) Mogok kerja hanya dapat dilakukan setelah wakil pekerja/serikat pekerja/gabungan serikat pekerja yang akan melakukan mogok kerja memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pengusaha dan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pengurus serikat pekerja atau wakil pekerja yang akan melakukan mogok kerja.
- (3) Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus sudah diterima oleh pihak yang diberitahu dalam waktu 7 (tujuh) kali 24 (dua puluh empat) jam sebelum dilakukannya mogok kerja.

Pasal 79

- (1) Mogok kerja dilakukan dengan tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau milik masyarakat.

- (2) Pengusaha dilarang melakukan tindakan yang bersifat pembalasan jika mogok kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 .

Pasal 80

Ketentuan mengenai tata cara mogok kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf Keenam Penutupan Perusahaan (Lock-Out)

Pasal 81

Setiap pengusaha berhak untuk melakukan penutupan perusahaan (lockout).

Pasal 82

Penutupan perusahaan (lock-out) dilakukan apabila perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih dan/atau tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan industrial.

Pasal 83

- (1) Penutupan perusahaan (lock-out) hanya dapat dilakukan setelah pengusaha yang akan melakukan penutupan perusahaan (lock-out) memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada serikat pekerja dan/atau wakil pekerja dan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha yang akan melakukan penutupan perusahaan (lock-out).

- (3) Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus sudah diterima oleh pihak yang diberitahu dalam waktu 14 (empat belas) kali 24 (dua puluh empat) jam sebelum dilakukannya penutupan perusahaan (lock-out).

Pasal 84

Ketentuan mengenai tata cara penutupan perusahaan (lock-out) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf Ketujuh Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 85

Pengusaha, pekerja, dan/atau serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 86

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dalam hal :

- a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja menikah, hamil, melahirkan, atau gugur kandungan;
- e. pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah

- diatur dalam kesepakatan kerja bersama atau peraturan perusahaan; dan
- f. pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau menjadi pengurus serikat pekerja.

Pasal 87

Apabila setelah diadakan segala upaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari; pengusaha harus memusyawarahkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan serikat pekerja atau dengan pekerja yang bersangkutan dalam hal pekerja tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 88

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kesembilan

Penyuluhan dan Pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila

Pasal 89

Pemerintah melakukan penyuluhan dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila.

Pasal 90

Penyuluhan dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila bertujuan:

- a. meningkatkan kualitas pemahaman tentang Hubungan Industrial Pancasila pada khususnya dan masalah ketenagakerjaan pada umumnya bagi para pelaku proses produksi;

- b. membentuk dan meningkatkan kemitraan yang sejajar di antara para pelaku proses produksi yang serasi, selaras, dan seimbang menuju terciptanya ketenangan industrial yang berkeadilan, kelangsungan usaha, serta kemajuan ekonomi.

Pasal 91

Sasaran penyuluhan dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila adalah pengusaha, para pekerja, aparat pemerintah serta masyarakat lainnya yang berkepentingan.

Pasal 92

Penyuluhan dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila mencakup:

- a. latar belakang falsafah, dan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila;
- b. sarana-sarana pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila;
- c. masalah-masalah khusus hubungan Industrial Pancasila;
- d. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- e. hal-hal lain yang berkaitan dengan hubungan industrial pada umumnya.

Pasal 93

Penyelenggaraan penyuluhan dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila dilakukan oleh Pemerintah, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta lembaga-lembaga lainnya.

Pasal 94

Ketentuan mengenai kurikulum, metode, persyaratan penyelenggaraan, penyuluhan, dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB VII
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Perlindungan

Pasal 95

- (1) Setiap pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Tidak dianggap sebagai mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila :
 - a. pekerjaan yang dilakukan semata-mata oleh anggota satu keluarga yang sama;
 - b. pekerjaan untuk keperluan rumah dan halaman, sepanjang dilakukan oleh anggota keluarga secara gotong royong menurut kebiasaan setempat;
 - c. pekerjaan yang dilakukan oleh siswa sekolah teknik dan kejuruan untuk umum yang diawasi oleh Pemerintah;
 - d. pekerjaan di rumah penampungan baik milik Pemerintah maupun swasta, usaha-usaha sosial atau yayasan, dan Balai Pemasyarakatan Anak.

Pasal 96

- (1) Larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 tidak berlaku bagi anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja.
- (2) Bagi pengusaha yang mempekerjakan anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan.
- (3) Perlindungan anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. tidak mempekerjakan anak lebih dari 4 (empat) jam sehari;
 - b. tidak mempekerjakan anak antara pukul 18.00 sampai pukul 06.00;
 - c. memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebanding dengan jam kerjanya;

- d. tidak mempekerjakan anak dalam tambang bawah tanah, lubang di bawah permukaan tanah, tempat mengambil mineral logam dan bahan-bahan galian lainnya dalam lubang atau terowongan di bawah tanah termasuk dalam air;
 - e. tidak mempekerjakan anak pada tempat-tempat dan/atau menjalankan pekerjaan yang sifat pekerjaannya dapat membahayakan kesusilaan, keselamatan, dan kesehatan kerjanya;
 - f. tidak mempekerjakan anak di pabrik di dalam ruangan tertutup yang menggunakan alat bermesin;
 - g. tidak mempekerjakan anak pada pekerjaan konstruksi jalan, jembatan, bangunan air, dan bangunan gedung; dan
 - h. tidak mempekerjakan anak pada pemuatan, pembongkaran, dan pemindahan barang di pelabuhan, dermaga, galangan kapal, stasiun, tempat pemberhentian dan pembongkaran muatan, serta di tempat penyimpanan barang atau gudang.
- (4) Ketentuan mengenai pekerjaan yang berbahaya lainnya dan tata cara mempekerjakan anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 97

- (1) Setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang muda untuk melakukan pekerjaan :
- a. di dalam tambang bawah tanah, lubang di bawah permukaan tanah, tempat mengambil mineral logam dan bahan-bahan galian lainnya dalam lubang atau terowongan di bawah tanah termasuk dalam air;
 - b. pada tempat-tempat kerja tertentu yang dapat membahayakan kesusilaan, keselamatan, dan kesehatan kerja;
 - c. pada waktu tertentu malam hari.
- (2) Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dalam hal orang muda :

- a. mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja;
 - b. melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya sewaktu-waktu harus turun di bagian-bagian tambang dan lubang didalam permukaan tanah.
- (3) Ketentuan mengenai larangan orang muda yang bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Huruf a dan b, dan ketentuan mengenai waktu tertentu malam hari sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Huruf c yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, akan diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 98

- (1) Setiap pengusahadilarang mempekerjakan wanita untuk melakukan pekerjaan:
- a. di dalam tambang bawah tanah, lubang di bawah permukaan tanah, tempat mengambil mineral logam dan bahan-bahan galian lainnya dalam lubang atau terowongan di bawah tanah termasuk dalam air;
 - b. pada tempat kerja yang dapat membahayakan keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan yang tidak sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabat pekerja wanita;
 - c. pada waktu tertentu malam hari.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dalam hal:
- a. mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja;
 - b. melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya sewaktu-waktu harus turun di bagian-bagian tambang bawah tanah;
 - c. melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepentingan dan kesejahteraan umum.
- (3) Dalam hal jenis dan tempat pekerjaan mengharuskan dilakukan pada malam hari, maka pengusaha diwajibkan memperoleh izin.
- (4) Jenis, tempat pekerjaan, persyaratan dan tata cara perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

- (5) Ketentuan mengenai tempat kerja yang membahayakan keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan, serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabat, dan bekerja pada waktu tertentu malam hari sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Huruf b dan c, dan pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepentingan dan kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Huruf c diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 99

Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan, pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja wanita yang sedang hamil dan/atau sedang menyusui pada waktu tertentu malam hari.

Pasal 100

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja bagi pekerja yang dipekerjakan.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. Waktu kerja siang hari :
 - a.1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - a.2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - b. Waktu kerja malam hari :
 - b.1. 6 (enam) jam 1 (satu) hari dan 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - b.2. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- (3) Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pengusaha wajib membayar upah waktu kerja lembur kepada pekerjanya.
- (4) Waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan paling banyak :
 - a. 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
 - b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari waktu kerja siang hari untuk melakukan pekerjaan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan; atau
 - c. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari waktu kerja malam hari untuk melakukan pekerjaan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan.

Pasal 101

Ketentuan mengenai mempekerjakan pekerja wanita yang sedang hamil dan/atau sedang menyusui pada waktu tertentu malam hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99, dan mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (3) dan ayat (4) serta waktu kerja pada sektor-sektor usaha tertentu diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 102

- (1) Setiap pekerja berhak untuk mendapat waktu istirahat kerja.
- (2) Waktu istirahat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. istirahat antarjam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan, sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- c. istirahat tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 10 (sepuluh) hari kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - d. istirahat sepatutnya untuk menjalankan kewajiban/ menunaikan ibadah menurut agamanya.
- (3) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Huruf c pelaksanaannya dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.
 - (4) Ketentuan mengenai istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Huruf c diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 103

- (1) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat panjang paling lama 3 (tiga) bulan setelah bekerja secara terus menerus selama 6 (enam) tahun di suatu perusahaan atau kelompok perusahaan yang mampu.
- (2) Ketentuan mengenai perusahaan yang mampu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 104

- (1) Pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.
- (2) Pekerja wanita yang masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan bayinya pada jam kerja.
- (3) Pekerja wanita harus diberi istirahat selama satu bulan sebelum sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan melahirkan anak dan dua bulan sesudah melahirkan.
- (4) Pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan diberi istirahat selama satu setengah bulan.

- (5) Waktu istirahat sebelum saat pekerja wanita menurut perhitungan dokter/bidan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya 3 (tiga) bulan, jika dalam suatu keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.
- (6) Ketentuan mengenai pelaksanaan waktu istirahat bagi pekerja wanita sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 105

- (1) Pengusaha harus menyediakan fasilitas bagi pekerja wanita di lingkungan perusahaan untuk menyusukan bayinya.
- (2) Ketentuan mengenai fasilitas menyusui bayi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 106

Setiap pekerja yang menjalankan haknya untuk melaksanakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (2) Huruf b dan c, Pasal 103 ayat (1), dan Pasal 104 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 107

- (1) Setiap pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerjaannya untuk melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus.
- (3) Setiap pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berhak mendapatkan upah lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis, sifat, kriteria pekerjaan, dan pengaturan kerja bagi pekerja pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 108

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

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 109

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja.
- (3) Perwujudan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) Pemerintah menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Apabila kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum
- (6) Perlindungan pengupahan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena sakit;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Pasal 110

- (1) Dalam hal perusahaan bangkrut atau likuidasi secara hukum, upah pekerja merupakan utang yang didahulukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- (2) Pengusaha menyusun skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, senioritas, produktivitas, dan prestasi kerja.
- (3) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala.

Pasal 111

- (1) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (3) diharapkan untuk mencapai kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya.
- (2) Penetapan upah minimum dilaksanakan untuk tingkat daerah.
- (3) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2), untuk daerah tertentu dapat dilakukan menurut sektor dan subsektor.
- (4) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 112

- (1) Ketentuan mengenai penghasilan yang layak dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (1), ayat (2), dan ayat (6), serta pengaturan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
- (2) Tata cara penetapan, jenis komponen, dan ketentuan mengenai besarnya upah minimum ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 113

- (1) Upah di atas upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.
- (2) Dalam penetapan upah, pengusaha dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apapun untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 114

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja tidak masuk bekerja karena berhalangan;
 - c. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - d. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - e. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami pengusaha;
 - f. Pekerja melaksanakan hak istirahat dan cuti;
 - g. Pekerja melaksanakan tugas organisasi pekerja atas persetujuan pengusaha.

- (3) Ketentuan mengenai kriteria, tata cara dan besarnya pembayaran upah pekerja karena berhalangan melakukan pekerjaan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 115

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan oleh Pemerintah, dibentuk Dewan Pengupahan tingkat Nasional dan Daerah.
- (2) Anggota Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari wakil pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi dan pakar.
- (3) Anggota Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan anggota Dewan Pengupahan tingkat Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Menteri.
- (4) Tata cara pembentukan dan pengangkatan anggota, tugas, dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 116

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di laksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.
- (3) Dengan memperhatikan kemampuan perusahaan, Pemerintah dapat mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.

- (4) Ketentuan mengenai fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 117

- (1) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 118

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dibentuk koperasi pekerja di perusahaan.
- (2) Pemerintah dan pengusaha mendorong pembentukan dan menumbuhkembangkan koperasi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.
- (4) Pemberian dorongan pembentukan dan menumbuhkembangkan koperasi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII

PELATIHAN KERJA

Pasal 119

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan keterampilan atau

keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pasal 120

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerjadan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi keterampilan atau keahlian.
- (3) Pelatihan kerja dilakukan secara berjenjang.

Pasal 121

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

Pasal 122

- (1) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjanya untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan dan/atau keahlian kerja melalui pelatihan kerja.

Pasal 123

Pelatihan kerjadiselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta, dan perusahaan yang dilaksanakan di tempat kerja dan tempat pelatihan kerja.

Pasal 124

- (1) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin Menteri.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lembaga pelatihan kerja swasta harus berbentuk badan hukum Indonesia dan mengikuti tata cara perizinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Tata cara perizinan penyelenggaraan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja swasta ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 125

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. tersedianya dana bagikelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja;
- c. kurikulum;
- d. akreditasi;
- e. sarana dan prasarana pelatihan kerja.

Pasal 126

- (1) Pemerintah dapat menghentikan pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila di dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119;
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125.
- (2) Penghentian pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengakibatkan dicabutnya izin penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 127

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kualifikasi keterampilan dan/atau keahlian kerja setelah mengikuti pelatihan

kerja yang diselenggarakan Pemerintah, atau swasta, atau perusahaan.

- (2) Pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui sertifikasi keterampilan atau keahlian kerja.
- (3) Sertifikasi keterampilan atau keahlian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat diikuti oleh tenaga kerja yang berpengalaman kerja.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi keterampilan atau keahlian kerja dibentuk lembaga sertifikasi berdasarkan profesi yang unsurnya terdiri dari Pemerintah, asosiasi profesi, asosiasi perusahaan, serikat pekerja, dan pakar di bidangnya.

Pasal 128

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

Pasal 129

Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan sistem pelatihan kerja nasional.

Pasal 130

Pemerintah melakukan pembinaan program dan informasi pelatihan kerja, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah, swasta, maupun perusahaan.

Pasal 131

- (1) Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pasar kerja dan dunia usaha, pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pemagangan dimaksudkan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja tenaga kerja dengan bekerja secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan.

Pasal 132

- (1) Pemagangan wajib diselenggarakan berdasarkan program pemagangan yang disusun berdasarkan persyaratan dan kualifikasi jabatan.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan jenjang jabatan dalam perusahaan. .

Pasal 133

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak serta kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta dianggap sebagai pekerja perusahaan.

Pasal 134

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dari perusahaan atau Pemerintah.

Pasal 135

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

Pasal 136

- (1) Pemagangan yang dilaksanakan di luar wilayah Indonesia harus mendapat izin dari Menteri.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Pasal 137

- (1) Penyelenggaraan pemagangan ke luar Wilayah Indonesia wajib memperhatikan :
 - a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;
 - b. penguasaan keterampilan dan keahlian yang lebih tinggi;
 - c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan.
- (2) Pemerintah dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan ke luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan tersebut pada ayat (1).

Pasal 138

- (1) Pemerintah dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Pemerintah untuk melaksanakan pelatihan kerja pemagangan.

- (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah harus memperhatikan kepentingan perusahaan.

Pasal 139

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan pelatihan kerja dan pemagangan dibentuk Dewan Pelatihan Kerja Nasional yang terdiri dari unsur Tripartit yang diperluas.
- (2) Anggota Dewan Pelatihan Kerja Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat dan diberhentikan oleh Presiden.

Pasal 140

- (1) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan kearah peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan pemagangan dalam rangka meningkatkan produktivitas.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 141

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan peningkatan produktivitas nasional, dibentuk lembaga produktivitas nasional.
- (2) Anggota lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat dan diberhentikan oleh Presiden.

Pasal 142

Ketentuan mengenai :

- a. tata cara penetapan standar kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja;
 - b. organisasi, tata kerja, dan akreditasi lembaga sertifikasi keterampilan atau keahlian kerja;
 - c. bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional;
 - d. persyaratan perusahaan yang diwajibkan melaksanakan pemagangan;
 - e. organisasi dan tata kerja Dewan Pelatihan Kerja Nasional;
 - f. organisasi dan tata kerja lembaga produktivitas nasional;
- diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB IX

PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 143

- (1) Pelayanan penempatan tenagakerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kodrat, harkat, martabat, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kerja tanpa diskriminasi.

Pasal 144

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam dan/atau di luar wilayah Indonesia.

Pasal 145

Pelayanan penempatan tenaga kerja dapat diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat.

Pasal 146

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh masyarakat hanya dapat dilakukan atas dasar izin Menteri.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja oleh masyarakat harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Tatacara perizinan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh masyarakat ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 147

- (1) Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja oleh masyarakat wajib memenuhi persyaratan :
 - a. adanya tenaga kerja yang akan ditempatkan;
 - b. tersedianyadana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja;
 - c. jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang ditempatkan;
 - d. informasi pasarkerjabagi tenaga kerja yang akan ditempatkan;
 - e. tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan.
- (2) Jaminan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hurnf c, meliputi :
 - a. perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan pengguna tenaga kerja;
 - b. perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan tenaga kerja;
 - c. perjanjian kerja secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja;
 - d. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja mulai keberangkatan dari daerah asal, selama bekerja, sampai dengan kembali ke daerah asal.

Pasal 148

- (1) Pemerintah dapat menghentikan pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja apabila di dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143;
 - b. tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147.
- (2) Penghentian pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengakibatkan dicabutnya izin penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja.

Pasal 149

Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja dapat menetapkan standar dan atau persyaratan kualifikasi bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan ditempati.

Pasal 150

- (1) Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar wilayah Indonesia harus mewakili rencana penempatan tenaga kerja yang disahkan oleh Menteri.
- (2) Rencana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan tentang :
 - a. negara tujuan;
 - b. jumlah tenaga kerja yang akan ditempatkan;
 - c. jenis jabatan;
 - d. kualifikasi keterampilan dan keahlian.

Pasal 151

Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara perizinan, hak, kewajiban, dan pelaporan penyelenggara oleh masyarakat serta persyaratan tenaga kerja dalam pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam dan/atau di luar wilayah Indonesia diatur lebih lanjut dengan Peraturan pemerintah.

BAB X

TENAGA KERJA WARGA NEGARA ASING

Pasal 152

- (1) Tenaga kerja warga negara asing hanya dapat bekerja di wilayah Indonesia atas dasar izin Menteri.
- (2) Penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal dan alih teknologi.
- (3) Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja warga negara asing wajib memiliki izin Menteri.

Pasal 153

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing yang disahkan oleh Menteri.
- (2) Rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja warga negara asing;
 - b. jabatan dan atau kedudukan tenaga kerja warga negara asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja warga negara asing;
 - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja warga negara asing yang dipekerjakan.

- (3) Tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 154

Dalam rangka pendayagunaan dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional, Menteri menetapkan jabatan dan standar kompetensi bagi setiap tenaga kerja warga negara asing yang bekerja di perusahaan.

Pasal 155

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing wajib:

- a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja warga negara asing yang dipekerjakan;
- b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada Huruf a, yang sesuai dengan jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja warga negara asing.

Pasal 156

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing dikenakan pungutan untuk setiap tenaga kerja warga negara asing yang dipekerjakan.
- (2) besarnya pungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara perizinan, perencanaan, pengendalian dan pengawasan, jenis jabatan, dan pelaporan dalam

penggunaan tenaga kerja warga negara asing diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI

TENAGA KERJA DI DALAM HUBUNGAN KERJA SEKTOR INFORMAL DAN DI LUAR HUBUNGAN KERJA

Pasal 158

- (1) Setiap tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 159

- (1) Setiap tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja berhak untuk memperoleh keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan.
- (2) Keselamatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 160

- (1) Pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan diluar hubungan kerja dilakukan oleh Menteri.
- (2) Dalam melakukan pembinaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri dapat mengikutsertakan dunia usaha dan masyarakat.

- (3) Pembinaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan :
- a. memasyarakatkan dan membudayakan tenaga kerja bekerja mandiri;
 - b. meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial tenaga kerja mandiri;
 - c. peningkatan keterampilan dan keahlian kerja melalui lembaga pendidikan dan pelatihan, serta konsultasi bagi tenaga kerja bekerja mandiri;
 - d. menyediakan tenaga penyuluh.
- (4) Pembinaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara pembinaan dan pengembangan serta perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja diatur oleh Menteri.

BAB XII PEMBINAAN

Pasal 161

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan unsur dunia usaha dan masyarakat.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 162

Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 diarahkan untuk :

- a. mewujudkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- b. mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional;
- c. mewujudkan terselenggaranya pelatihan kerja yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan, keahlian dan produktivitas tenaga kerja;
- d. menyediakan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat;
- e. menyelenggarakan sertifikasi keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai dengan standar;
- f. mewujudkan tenaga kerja bekerja mandiri;
- g. menciptakan hubungan yang harmonis dan terpadu antara pelaku proses produksi barang dan jasa yang diwujudkan dalam Hubungan Industrial Pancasila;
- h. mewujudkan kondisi yang harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja; dan
- i. memberikan perlindungan tenaga kerja yang meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, serta syarat kerja.

Pasal 163

Dalam rangka pembinaan, Pemerintah dapat melakukan kerjasama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kepentingan nasional.

Pasal 164

- (1) Dalam rangka pembinaan, Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang yang telah berjasa dalam bidang ketenagakerjaan.

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

Pasal 165

Ketentuan mengenai pelaksanaan pembinaan ketenagakerjaan yang meliputi jenis-jenis pembinaan, sasaran, keikutsertaan dunia usaha dan masyarakat, dan memberikan penghargaan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XIII PENGAWASAN

Pasal 166

Pengawasan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang dilakukan masyarakat, perusahaan, dan instansi pemerintah dilaksanakan oleh Menteri.

Pasal 167

Ketentuan mengenai pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XIV PENYERAHAN URUSAN

Pasal 168

- (1) Pemerintah dapat menyerahkan sebagian urusan dibidang ketenagakerjaan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Ketentuan penyerahan sebagian urusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XV

PENYIDIKAN

Pasal 169

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan instansi pemerintah yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.
- (2) Penyidik pejabat pegawai negeri sipil tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pejabat pegawai negeri sipil tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan menurut

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

BAB XVI

SANKSI ADMINISTRATIF DAN KETENTUAN PIDANA

Bagian Pertama

Sanksi Administratif

Pasal 170

- (1) Menteri mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 ayat (1), Pasal 37 ayat (1), Pasal 46, Pasal 103 ayat (1), Pasal 104 ayat (1), Pasal 105 ayat (1), Pasal 110 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 116 ayat(3), Pasal 125,Pasal 126,Pasal 132,Pasal 137,Pasal 138 ayat (1), dan Pasal 150, Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. denda;
 - d. pembatasan kegiatan usaha;
 - e. pembekuan kegiatan usaha;
 - f. pembatalan persetujuan;
 - g. pembatalan pendaftaran;
 - h. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - i. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Bagian Kedua

Ketentuan Pidana

Pasal 171

Barangsiapa :

- a. tidak memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5;
- b. tidak memberikan pef1akuan yang sama kepada pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;

dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Pasal 172

Barangsiapa menghalang-halangi pekerjaanya untuk membentuk dan/atau menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja pada perusahaan dan atau membentuk dan menjadi anggota gabungan serikat pekerja sesuai dengan sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Pasal 173

Barangsiapa tidak memiliki peraturan perusahaan yang disahkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 174

Barangsiapa yang tidak memenuhi ketentuan tentang pengesahan perubahan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)

Pasal 175

Barangsiapa tidak memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan kepada pekerjaanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluhjuta rupiah).

Pasal 176

- (1) Barangsiapa tidak membayar upah pekerja selama pekerja mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
- (2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja.

Pasal 177

Barangsiapa :

- a. melakukan mogok kerja tanpa memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1);
 - b. melakukan tindakan yang bersifat pembalasan terhadap mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2);
 - c. melakukan penutupan perusahaan (lock-out) tanpa memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1);
- dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Pasal 178

Barangsiapa :

- a. mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat(1);
- b. mempekerjakan anak tanpa perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2);

dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Pasal 179

Barangsiapa mempekerjakan orang muda pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 180

Barangsiapa :

- a. mempekerjakan pekerja wanita pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1);
- b. tanpa izin mempekerjakan pekerja wanita pada waktu tertentu malam hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (3);
- c. mempekerjakan pekerja wanita yang sedang hamil dan/atau sedang menyusui pada waktu tertentu malam hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99;

dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 181

Barangsiapa :

- a. melaksanakan waktu kerja melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (1) dan ayat (2);
- b. tidak membayar upah lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (3);
- c. mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (4);

dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 182

Barangsiapa tidak memberikan waktu istirahat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan atau denda paling banyak Rp 100.000.000, (seratus juta rupiah).

Pasal 183

Barangsiapa :

- a. tidak memberikan kesempatan sepatutnya kepada pekerja wanita untuk menyusukan bayinya padajam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (2);
- b. tidak memberi istirahat pekerja wanita sebelum dan/atau sesudah melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (3);
- c. tidak memberi istirahat kepada pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (4);
- d. tidak memberi perpanjangan istirahat kepada pekerja wanita sebelum saat melahirkan anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (5);

dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 184

(1) Barangsiapa:

- a. mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 ayat (1) di luar ketentuan ayat (2);
- b. mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi tanpa memberikan upah lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 ayat (3);

- c. dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/ atau denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
- (2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Huruf b, hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah lembur pekerja.

Pasal 185

Barangsiapa tidak memberikan perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 186

- (1) Barangsiapa membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (4) dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).
- (2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja.

Pasal 187

Barangsiapa melakukan diskriminasi dalam penetapan upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Pasal 188

- (1) Barangsiapa tidak membayar upah kepada pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (2) dipidana dengan pidana

penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,(dua ratus juta rupiah).

- (2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja.

Pasal 189

Barangsiapa tanpa izin menyelenggarakan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,(lima puluh juta rupiah).

Pasal 190

Barangsiapa tanpa izin melaksanakan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 191

Barangsiapa tanpa izin menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 192

Barangsiapa menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Pasal 193

Barangsiapa menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja yang tidak memenuhi jaminan perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 194

Tenaga kerja warga negara asing yang bekerja tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 152 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 195

Barangsiapa tanpa izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 152 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Pasal 196

Barangsiapa mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155, dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

BAB XVII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 197

Semua peraturan perundang-undangan 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 198

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka :

- a. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
- b. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
- c. Ordonansi Tahun 1926 peraturan mengenai Kerja Anak -anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
- d. Ordonansi tanggal 14 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
- e. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
- f. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anakanak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
- g. 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);
- h. 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);
- i. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);

- j. J. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 7); dan
- k. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 199

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 1998.

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

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 3 Oktober 1997
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd

SOEHARTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 3 Oktober 1997 MENTERI NEGARA SEKRETARIS
NEGARA REPUBLIK INDONESIA

ttd

MOERDIONO

=====

PENJELASAN
ATAS UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 T AHUN 1997
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman, serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya serta peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program

ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.

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

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

Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);

Ordonansi Tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);

Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);

Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);

Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);

Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);

Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock-Out) Di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67); dan

Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan undang-undang tentang ketenagakerjaan

yang baru. Ketentuan-ketentuan yang masih relevan dari peraturan perundang-undangan yang lama ditampung dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan ini.

Undang-undang tentang Ketenagakerjaan ini didasarkan pada pentingnya peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional dalam satu sistem hubungan industrial yang menekankan kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera. Undang-undang ini antara lain memuat :

Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;

Kesempatan dan perlakuan sama;

Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan;

Pembinaan hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan hubungan yang harmonis antara para pelaku proses produksi;

Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk peraturan perusahaan, Lembaga Kerjasama Bipartit, serikat pekerja dan organisasi pengusaha, kesepakatan kerja bersama, Lembaga Kerjasama Tripartit, penyuluhan dan pemasyarakatan Hubungan Industrial Pancasila, dan lembaga penyelesaian perselisihan industrial;

Perlindungan tenaga kerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus tenaga kerja wanita, orang muda, dan penyandang cacat, serta perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja;

Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;

Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat tanpa diskriminasi sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabat kemanusiaan;

Pembinaan, pengembangan, dan perlindungan tenaga kerja di sektor informal, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja;

Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Diantara peraturan perundang-undangan yang lama terdapat beberapa undang-undang mengenai ketenagakerjaan yang isinya belum seluruhnya tertampung dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan ini yang perlu tetap diberlakukan, antara lain:

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dan Undang-undang Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian
Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42,
Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227);

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan
Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93,
Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
(Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara
Nomor 2918);

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lap or
Ketenagakerjaan Di Perusahaan (Lembaran N egara Tahun 1981 Nomor
39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga
Kerja(Lembaran Negara Tahun 1992Nomor 14, Tambahan Lembaran
Negara Nomor 3468); dan

Peraturan perundang-undangan lainnya yang meratifikasi Konvensi
Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization).

Di samping itu, peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah
dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkan nya peraturan barn
sebagai pengganti.

PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Angka 1 sampai dengan angka 35

Cukup jelas

Pasal 2

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

Pasal 3

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila dan asas adil dan merata.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan banyak pihak, antara lain pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara terpadu atas dasar kemitraan oleh semua pihak dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Pasal 4

Huruf a

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dapat dilakukan, antara lain melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan serta penyebarluasan dan pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

Huruf b

Pemerataan kesempatan kerja, pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja perlu diupayakan di seluruh sektor dan daerah supaya dapat memberikan kesempatan

yang sama bagi seluruh tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

Demikian juga pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan supaya dapat mengisi kebutuhan pembangunan di seluruh sektor ekonomi dan daerah.

Huruf c

Perlindungan tenaga kerja mencakup perlindungan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, hak pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, serta perlindungan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 5

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras dan agama, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pasal 6

Pengusaha wajib memberikan tanggungjawab dan hak-hak tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras dan agama.

Pasal 7

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Informasi merupakan gabungan, rangkuman, dan analisis data yang telah diolah dan mempunyai arti, nilai dan makna tertentu, sedangkan data merupakan fakta yang dapat berbentuk angka, naskah, dokumen, dan lain-lain yang mewakili deskripsi tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan, pengertian swasta mencakup perusahaan, perguruan tinggi, lembaga swadaya masyarakat, dan sebagainya.

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Dalam Pasal ini dimungkinkan adanya perjanjian kerja secara lisan karena dalam membuat suatu perikatan atau perjanjian tidak terlepas dari adanya saling mempercayai dari para pihak, baik yang dituangkan secara tertulis maupun lisan. Di samping itu, harus diakui masih banyak perusahaan kecil yang belum memiliki kemampuan untuk membuat perjanjian kerja tertulis.

Ayat (2)

Pekerjaan yang dipersyaratkan dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis yang harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain pekerjaan untuk waktu tertentu, antar-kerja antar -daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja laut. Untuk para pekerja sektor formal dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu yang menggunakan perjanjian kerja tertulis tetap berlaku sesuai dengan ketentuan Pasal ini.

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas

Huruf a.

Yang dimaksud dengan kemauan bebas adalah tidak adanya unsur paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Huruf b.

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah bahwa para pihak mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

Bagi tenaga kerja orang muda, untuk dapat membuat perjanjian kerja harus disertai surat pernyataan dari orang tua atau walinya bahwa yang bersangkutan dapat membuat dan/atau menandatangani perjanjian kerja.

Dalam hal anak karena alasan tertentu terpaksa bekerja, perjanjian kerja ditandatangani oleh orang tua atau wali dari anak yang terpaksa bekerja tersebut.

Huruf c.

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang produksinya tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Huruf d.

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan dapat dibatalkan pada ayat ini, apabila salah satu pihak menyatakan keberatan, dan apabila diperlukan dapat dimintakan pembatalan perjanjian kerja tersebut melalui pengadilan yang berwenang..

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan batal demi hukum adalah bahwa perjanjian kerja itu batal dengan sendirinya sehingga para pihak tidak mempunyai kewajiban untuk melanjutkan perjanjian kerja tersebut.

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

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

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Huruf a.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu biasa disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.

Status pekerja dalam perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu adalah pekerja tidak tetap atau pekerjakontrak.

Huruf b.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasa disebut dengan perjanjian kerja tetap.

Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tetap.

Pasal 17

Persyaratan perjanjian kerja dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan Huruf latin.

Apabila diperlukan, dapat dibuat terjemahannya dalam bahasa serta Huruf yang lain.

Pasal 18

Ayat (1)

Adanya larangan masa percobaan kerja pada Pasal ini karena hubungan kerjanya berlangsung dalam waktu terbatas dan relatif singkat.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Adanya masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, adanya masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau tidak dicantumkan dalam surat pengangkatan, maka masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Ayat (2)

Cukup jeJas.

Pasal 21

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jeJas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c.

Yang dimaksud dengan putusan pengadilan yang teJah mempunyai kekuatan hukum tetap adaJah putusan terhadap permasalahan sebagaimana tercantum dalam Pasal] 2 ayat (2) beserta penjelasannya.

Huruf d.

Keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja adaJah keadaan atau kejadian yang

sebelumnyadapatdiduga, tetapi sulit untuk dihindarkan, yang menyebabkan perusahaan tidak dapat melanjutkan kegiatannya.

Huruf e.

Yang dimaksud dengan keadaan memaksa adalah suatu kejadian di luar kehendak atau kemampuan manusia (force majeure), misalnya terjadi bencana alam, kebakaran, perang, dan pemberontakan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 22

Untuk menjamin terlaksananya pembayaran ganti rugi, kewajiban mengenai pembayaran ganti rugi tersebut dicantumkan dalam perjanjian kerjanya.

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 24

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)

Kemitraan dalam Hubungan Industrial Pancasila lebih menekankan kemitraan di tingkat perusahaan atau pekerja dan pengusaha yang dilaksanakan dalam bentuk :

- a. Mitra dalam proses produksi yang berarti pekerja dan pengusaha bekerjasama sebaik-baiknya dalam mencapai target produksi yang telah ditentukan;
- b. Mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti pekerja dapat ikut menikmati hasil perusahaan berupa peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan pengusaha dapat lebih mengembangkan usahanya;
- c. Mitra dalam tanggung jawab yang berarti pekerja dan pengusaha bersama-sama bertanggungjawab tidak hanya untuk kemajuan perusahaan, tetapi juga kepada pekerja dan keluarganya, masyarakat dan lingkungan, nusa dan bangsa, serta tanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- d. Yang dimaksud dengan kemitraan yang sejajar adalah kesejajaran dalam posisi tawar pada perundingan kesepakatan kerja bersama dengan semangat Hubungan Industrial Pancasila.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3)

Kebebasan untuk masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja merupakan salah satu hak dasar pekerja.

Dengan demikian, seluruh pekerja di perusahaan berhak membentuk serikat pekerja secara demokratis, bebas, dan bertanggungjawab untuk memperjuangkan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, para pekerja harus dilindungi dari tindakan diskriminatif dalam arti bahwa pembentukan serikat pekerja tidak didasarkan atas aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

Pasal 28

Yang dimaksud dengan serikat pekerja dibentuk secara demokratis dan melalui musyawarah para pekerja adalah bahwa pembentukan serikat pekerja di perusahaan diselenggarakan secara bebas, mandiri, dan tidak boleh dicampuri atau dipengaruhi oleh siapapun.

Pasal 29

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 30

Tindakan pengusaha yang dapat dianggap menghalang-halangi pekerjaannya untuk membentuk dan menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja, antara lain :

- a. Pengusaha melakukan mutasi terhadap pekerja yang berinisiatif mendirikan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja.
- b. Pengusaha tidak membayar upah kepada pekerja yang melaksanakan kegiatan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dan telah mendapat izin dari pengusaha.
- c. Pengusaha tidak memberikan kesempatan berupa waktu atau fasilitas bagi pekerja untuk mendirikan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja.
- d. Dengan berbagai dalih, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus serikat pekerja karena melaksanakan tugas-tugas organisasi yang telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

- e. Pengusaha mengadakan kampanye dan tindakan anti pembentukan serikat Pekerja atau gabungan serikat pekerja.
- f. Pengusaha mempengaruhi pembentukan dan pemilihan pengurus serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja.

Pasal 31

Jabatan tertentu yang dimaksud dalam Pasal ini, misalnya pimpinan perusahaan dan pimpinan personalia.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan serikat pekerja terdaftar pada Pemerintah adalah :

- a. sebagai pengakuan resmi terhadap serikat pekerja;
- b. mengukuhkan hak-hak serikat pekerja mewakili anggotanya dalam membuat kesepakatan kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- c. pengakuan terhadap serikat pekerja sebagai mitra di dalam Lembaga Kerjasama Bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit pada setiap tingkatan serta sebagai perwujudan dari Konvensi ILO No. 144 tentang Konsultasi tripartit yang sudah diratifikasi dengan Keppres No. 26 Tahun 1990; dan

- d. pengakuan terhadap serikat pekerja untuk menjalankan fungsi dan perannya dalam semua sarana Hubungan Industrial Pancasila dan badan-badan lain.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 34

Tekad pengabdian yang telah dinyatakan melalui Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 Pebruari 1973, merupakan tonggak sejarah gerakan serikat pekerja di Indonesia untuk menggalang persatuan dan kesatuan pekerja. Karena itu tanggal 20 Pebruari ditetapkan menjadi Hari Pekerja Indonesia, yang diperingati setiap tahun untuk mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila.

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan organisasi pengusaha dalam rangka pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila adalah organisasi yang dibentuk oleh para pengusaha untuk mewakili para pengusaha dalam lembaga yang bersifat tripartit.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 37

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Untuk sektor-sektor tertentu yang merupakan sektor yang strategis yang memerlukan penanganan secara khusus dibentuk lembaga kerjasama tripartit sektoral tingkat nasional dan daerah.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

pada dasarnya kewajiban untuk memiliki peraturan perusahaan diberlakukan untuk semua perusahaan.

Mengingat kondisi perusahaan tidak sama, maka dipandang perlu kewajiban ini dilaksanakan secara bertahap.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah tidak boleh lebih rendah kualitas maupun kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang

berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang perlu disahkan hanya bagian yang diadakan perubahan saja.

Pasal 45

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

Pasal 46

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan lebih rendah adalah bahwa syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan, nilai atau bobotnya lebih rendah dari syarat kerja yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama yang baru berakhir sehingga merugikan pekerja.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Ayat (1)

Kesepakatan kerja bersama disusun bersama oleh pengusaha dan serikat pekerja dari perusahaan yang bersangkutan dan dapat juga disusun oleh gabungan perusahaan dan gabungan serikat pekerja.

Ayat (2)

Pembuatan kesepakatan kerja bersama harus mencerminkan nilai-nilai luhur Pancasila dan dilandasi etika baik, jujur, terbuka, tanpa adanya paksaan atau tekanan oleh para pihak.

Pasal 49

Yang dimaksud dengan pekerja yang mendukung kesepakatan kerja bersama adalah pekerja di perusahaan yang bersangkutan, baik yang menjadi anggota maupun yang tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 50

Ayat (1)

Apabila kesepakatan kerja bersama yang telah berakhir masa berlakunya tidak diperpanjang lagi, maka dianggap diperpanjang secara terus menerus untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 53

Karena di satu perusahaan hanya dimungkinkan I (satu) kesepakatan kerja bersama, maka kesepakatan kerja bersama tersebut mengikat semua pekerja, baik yang menjadi anggota serikat pekerja maupun yang bukan anggota serikat pekerja.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a.

Yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama, atau yang timbul karena persetujuan kedua belah pihak.

Huruf b.

Yang dimaksud dengan norma kerja adalah ketentuanketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja;

Huruf c.

Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan kerja

antara pengusaha dan pekerja adalah perselisihan yang disebabkan oleh ketidaksepahaman antara kedua belah pihak mengenai pelaksanaan hubungan kerja.

Huruf d.

Yang dimaksud dengan kondisi kerja antara lain meliputi fasilitas, peralatan, dan lingkungan kerja.

Pasal 56

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62 C

Cukup jelas.

Pasal 63

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 73

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat adalah sebagaimana diatur dalam Undangundang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Mogok kerja dilakukan bila pengusaha tidak melaksanakan tuntutan hak-hak pekerja yang bersifat normatif atau tidak memenuhi tuntutan kepentingan pekerja/serikat pekerja yang telah diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan tetapi tidak berhasil.

Pasal 76

Pada dasarnya mogok kerja hanya dapat dilaksanakan di satu perusahaan namun dapat pula di beberapa perusahaan dalam satu kelompok perusahaan. Pekerja dan/atau serikat pekerja dapat mengirimkan delegasi dalam jumlah terbatas kepada instansi/ organisasi/ lembaga untuk mencari penyelesaian masalah yang dihadapi. Tindakan pekerja yang dilakukan di luar perusahaan seperti unjuk rasa atau demonstrasi tidak termasuk dalam pengertian mogok kerja yang dimaksud dalam Undang-undang ini.

Pasal 77

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 78

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pemberitahuan secara tertulis kepada pengusaha, dan instansi pemerintah adalah untuk memberi

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

Pelaksanaan ibadah yang diperintahkan agamanya adalah ibadah yang telah diatur atau disetujui oleh Pemerintah atau peraturan perundang-undangan.

Huruf d.

Cukup jelas.

Huruf e.

Cukup jelas.

Huruf f.

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. dan peraturanperaturan pelaksanaannya.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

Yang dimaksud dengan masalah-masalah khusus Hubungan Industrial Pancasila adalah hal-hal yang penting di dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila antara lain:

- 1). perlindungan tenaga kerja;
- 2). pengupahan;
- 3). kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 4). mogok dan penutupan perusahaan;

5). pemutusan hubungan kerja.

Huruf d.

Cukup jelas.

Huruf e.

Cukup jelas.

Pasal 93

Yang dimaksud dengan lembaga-lembaga lainnya antara lain:

pusat studi di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan;

yayasan atau lembaga yang bergerak di bidang pengembangan sumber daya manusia.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan mempekerjakan anak adalah menjadikan anak sebagai pekerja dengan mengikat dalam jam kerja dan menerima upah.

Ayat (2)

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

Cukup jelas.

Huruf d.

Cukup jelas

Pasal 96

Ayat (1)

Dalam kenyataan terdapat anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja disebabkan alasan ekonomi guna menambah penghasilan keluarga atau untuk dirinya sendiri, kurangnya perhatian orang tua dan/atau lingkungan keluarga yang kurang harmonis sehingga anak akan terlantar.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan perlindungan bagi anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja adalah perlindungan yang bertujuan agar tumbuh-kembangnya anak, baik fisik, mental maupun kehidupan sosialnya tidak terganggu serta menjamin keselamatan kerja bagi anak yang bersangkutan.

Ayat (3)

Huruf a.

Pembatasan jam kerja dimaksudkan untuk memberi kesempatan tumbuh kembangnya anak, kesempatan belajar, dan pengembangan kehidupan sosialnya

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

ketentuan ini dimaksudkan agar upah yang diberikan sesuai dengan upah minimum yang berlaku disesuaikan dengan jam kerja yang dilakukan.

Huruf d.

Cukup jelas.

Huruf e.

Cukup jelas.

Huruf f.

Cukup jelas.

Huruf g.

Cukup jelas.

Huruf h.

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 97

Ayat(1)

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Tingkat emosi orang muda masih labil sehingga cenderung lebih mudah terpengaruh oleh lingkungannya.

Oleh karena itu orang muda perlu dibatasi untuk melakukan pekerjaan di tempat-tempat yang membahayakan kesusilaan, keselamatan, dan kesehatannya.

Huruf c.

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Yang dimaksud dengan pekerjaan sewaktu-waktu harus turun dibagian tambang dan lubang dibawah permukaan tanah adalah pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan misalnya memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan, konsumsi, dan lain sebagainya.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (1)

Larangan bagi pekerja wanita tidak dimaksudkan untuk memperlakukan pekerja wanita secara diskriminatif, tetapi untuk melindungi kodrat, harkat, dan martabat serta keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

waktu tertentu malam hari sangat dibutuhkan untuk keluarga dan rawan bagi keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja wanita.

Ayat (2)

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 99

Ketentuan dalam Pasal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi keselamatan, dan kesehatan bagi pekerja wanita, calon bayi yang dikandungnya, dan bayi yang disusui.

Pasal 100

Ayat (1)

Cukup jelas

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Ayat (3)

Pada dasarnya kerja lembur dilakukan oleh pekerja atas dasar sukarela dari pekerja yang bersangkutan. Namun tidak menutup kemungkinan pekerja harus melakukan kerja lembur bagi pekerjaan yang sifatnya sangat mendesak dan harus diselesaikan dengan segera.

Ayat (4)

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

Cukup jelas.

Huruf d.

ketentuan pada ayat ini menjamin kesempatan bagi
pekerja untuk menjalankan kewajibannya.

Ayat(3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 103

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 104

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Ketentuan ini menjamin waktu istirahat bagi pekerja wanita sebelum dan sesudah melahirkan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja wanita dan anaknya.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 105

Ayat (1)

Penyediaan fasilitas yang dimaksud disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan khusus bagi perusahaan yang cukup mampu diharapkan menyediakan tempat penitipiln anak.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Ayat (1)

Hari libur resmi adalah hari-hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Ayat (2)

Ketentuan pada ayat ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum atau karena menurut sifat dan jenis pekerjaannya harus dijalankan secara terus menerns.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 108

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Upaya kesehatan kerja dimaksud adalah untuk memberikan pemeliharaan dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja dengan cara pengobatan, perawatan, dan pengaturan tempat

kerja yang memenuhi higiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit akibat kerja.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 109

Ayat (1)

Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Apabila kesepakatan yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha batal demi hukum, pengusaha wajib membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat (6)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d.

Pekerja yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain .li luar pekerjaannya misalnya melaksanakan fungsi s~bagai pimpinan serikat pekerja yang telah disepd;..u: oleh pimpinan perusahaan, melaksanakan tugas; negara, dan kewajiban bela negara.

Huruf e.

Cukup jelas.

Pasal 110

Ayat (1)

Yang dimaksud didahulukan adalah upah pekerja dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.

Ayat (2)

Penyusunan skala upah dimaksudkan memberikan penghargaan kepada pekerja dengan memperhatikan dedikasi dan hasil kerja serta untuk mengurangi kesenjangan upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 111

Ayat (1)

Kebutuhan hidup layak adalah kebutuhan yang cukup bagi pekerja dan keluarganya meliputi antara lain makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan, serta jaminan hari tua.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan penetapan upah minimum tingkat daerah adalah penetapan upah minimum regional dan subregional dalam satu propinsi.

Ayat (3)

Pendekatan sektor dan sub-sektor dapat dilaksanakan untuk

daerah tertentu sesuai dengan perkembangan perekonomian daerah dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional dan sub-regional yang bersangkutan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang sama nilainya adalah pekerjaan yang dilakukan dengan uraian jabatan yang sama pada perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 114

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Huruf a.

Yang dimaksud pekerja sakit ialah sakit menurut keterangan dokter.

Huruf b.

Yang dimaksud berhalangan antara lain pekerja menikah, mengkhitankan, membaptiskan, atau mengawinkan anaknya, suami atau istri atau orang tua atau mertua atau anak meninggal dunia, atau istri melahirkan.

Huruf c.

Pembayaran upah kepada pekerja yang menjalankan

kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila :

t) negara tidak melakukan pembayaran, atau

2) negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja sehingga pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Huruf d.

Upah bagi pekerja yang menjalankan kewajiban ibadah menu rut agamanya adalah upah yang diberikan selama waktu yang ditentukan Pemerintah.

Bagi pekerja yang melaksanakan ibadah haji hanya diberikan sekali selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Huruf e.

Halangan yang tidak termasuk pada Huruf e adalah force majeure.

Huruf f.

Cukup jelas.

Huruf g.

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 115

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 116

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain :
pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan bayi, perumahan
pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, dan fasilitas kantin.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 117

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 118

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan dorongan dan menumbuhkan kembangkan antara lain memberikan kesempatan kepada koperasi pekerja untuk memiliki saham perusahaan berdasarkan kemitraan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Jenjang pelatihan kerja pada umumnya terdiri dari tingkat dasar, menengah, dan atas.

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Pengguna tenaga kerja terampil adalah pengusaha.

Oleh karena itu pengusaha bertanggung jawab mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan/atau keahlian pekerjaannya.

Pasal 123

Cukup jelas.

Pasal 124

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 125

Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja untuk pekerjanya dalam rangka memenuhi Pasal 122 ayat (2), persyaratan akreditasi tidak bersifat wajib tetapi suka rela.

Pasal 126

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 127

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Sertifikasi keterampilan atau keahlian kerja adalah proses pemberian sertifikat keterampilan atau keahlian kerja yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji keterampilan atau uji keahlian.

Sertifikasi ini dilakukan oleh lembaga sertifikasi keterampilan atau keahlian yang dibentuk dan/atau diakreditasi oleh Pemerintah. Disamping sertifikasi keterampilan dan/atau keahlian dari lembaga sertifikasi, setiap peserta pelatihan yang berhasil menyelesaikan program pembelajarannya mendapat sertifikat pembelajaran dari lembaga pelatihan.

Ayat (3)

Sertifikasi keterampilan atau keahlian kerja dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja di bidangnya, yang dilakukan melalui uji keterampilan atau keahlian kerja.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 128

Cukup jelas.

Pasal 129

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

Pasal 130

Cukup jelas.

Pasal 131

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 132

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 133

Ayat (1)

Perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha diperlukan untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak.

Ayat (2)

Hak dan kewajiban peserta pemagangan dan pengusaha sebagai berikut :

a. Hak peserta pemagangan, antara lain:

- 1). memperoleh uang saku dan atau uang transport;
- 2). memperoleh jaminan sosial;
- 3). memperoleh sertifikat.

b. kewajiban peserta pemagangan, antara lain:

- 1). menaati perjanjian pemagangan;
- 2). mengikuti program pemagangan;
- 3). mengikuti tata tertib perusahaan.

c. Hak pengusaha, antara lain:

- 1). memiliki hasil kerja pemagangan;
- 2). merekrut pemagang sebagai pekerja bila memenuhi persyaratan d. Kewajiban pengusaha, antara lain:
 - 1). menaati perjanjian pemagangan;
 - 2). melaksanakan program pemagangan.

Ayat (3)

Apabila penyelenggaraan pemagangan tidak disertai dengan perjanjian pemagangan, maka pemagangan tersebut dianggap tidak sah dan pesertanya dianggap sebagai pekerja perusahaan dan berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 134

Peserta pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi melalui sertifikasi keterampilan atau keahlian.

Sertifikasi tersebut dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang dibentuk dan diakui oleh Pemerintah, bila programnya bersifat umum, atau dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan bila programnya bersifat khusus.

Pasal 135

Cukup jelas.

Pasal 136

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 137

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 138

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 139

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Tripartit yang diperluas adalah unsur Tripartit ditambah dengan asosiasi profesi dan para pakar.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 140

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 141

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 142

Cukup jelas.

Pasal 143

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pengerahan tenaga kerja melalui proses antar kerja untuk mempertemukan persediaan dan permintaan.

Penempatan yang tepat tersebut dilakukan melalui kegiatan analisis jabatan, bimbingan dan penyuluhan jabatan, wawancara untuk penempatan, serta tes psikologi.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan tanpa diskriminasi adalah tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan kecacatan.

Khusus terhadap penyandang cacat, pelayanan penempatan disesuaikan dengan kondisi kecacatan tenaga kerja yang bersangkutan dan persyaratan jabatan.

Pasal 144

Cukup jelas.

Pasal 145

Yang dimaksud dengan masyarakat antara lain adalah perusahaan swasta, koperasi, dan lembaga non pemerintah.

Pasal 146

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 147

Ayat (1)

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

Cukup jelas.

Huruf c.

Cukup jelas.

Huruf d.

Cukup jelas.

Huruf e.

Yang dimaksud dengan tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan kerja dapat berarti milik sendiri, atau menyewa, atau kerjasama dengan pihak lain.

Ayat (2)

Perwujudan jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja yang ditempatkan melalui perjanjian kerja yang ditandatangani oleh tenaga kerja dan pihak pengguna, melalui program dan sistem asuransi perlindungan terhadap berbagai resiko serta bantuan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami permasalahan.

Pasal 148

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 149

Persyaratan jabatan adalah kualifikasi yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja untuk menduduki suatu jabatan, antara lain syarat pendidikan, keterampilan, keahlian, fisik, minat, pengetahuan, dan pengalaman kerja.

Pasal 150

Ayat (1)

Kewajiban memiliki rencana penempatan tenaga kerja adalah merupakan tambahan persyaratan khusus bagi penempatan tenaga kerja ke luar wilayah Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 151

Cukup jelas.

Pasal 152

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 153

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 154

Yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja warga negara asing antara lain keterampilan, keahlian, kemampuan, budaya, dan bahasa.

Pasal 155

Cukup jelas.

Pasal 156

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 157

Cukup jelas.

Pasal 158

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

Pasal 159

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

Pasal 160

Ayat (1)

Pembinaan dan pengembangan diarahkan untuk memberikan perlindungan, pemberdayaan, dan peningkatan kesejahteraan yang meliputi antara lain :

- a. keterampilan teknis produksi;
- b. keterampilan manajemen;

- c. pengetahuan bisnis;
- d. pengelolaan keuangan;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. jaminan sosial tenaga kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 161

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 162

Cukup jelas.

Pasal 163

Cukup jelas.

Pasal 164

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 165

Cukup jelas.

Pasal 166

Cukup jelas.

Pasal 167

Yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan

Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia dan peraturan pelaksanaannya.

Pasal 168

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 169

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 170

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 171

Cukup jelas.

Pasal 172

Cukup jelas.

Pasal 173

Cukup jelas.

Pasal 174

Cukup jelas.

Pasal 175

Cukup jelas.

Pasal 176

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 177

Cukup jelas.

Pasal 178

Cukup jelas.

Pasal 179

Cukup jelas.

Pasal 180

Cukup jelas.

Pasal 181

Cukup jelas.

Pasal 182

Cukup jelas.

Pasal 183

Cukup jelas.

Pasal 184

Ayat(1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 185

Cukup jelas.

Pasal 186

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 187

Cukup jelas.

Pasal 188

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 189

Cukup jelas.

Pasal 190

Cukup jelas.

Pasal 191

Cukup jelas.

Pasal 192

Cukup jelas.

Pasal 193

Cukup jelas.

Pasal 194

Cukup jelas.

Pasal 195

Cukup jelas.

Pasal 196

Cukup jelas.

Pasal 197

Cukup jelas.

Pasal 198

Cukup jelas.

Pasal 199

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR

3702