



ANOTASI

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



**PUSAT PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG
BADAN KEAHLIAN, SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI**

ANOTASI

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kompilasi dengan UU Perubahan, Peraturan Pelaksana, dan Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi

Hak Cipta Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang

Badan Keahlian, Sekretariat Jenderal DPR RI

All rights reserved

TIM REVIEWER

Dra. Tanti Sumartini, M.Si.

Poedji Poerwanti, S.H., M.H.

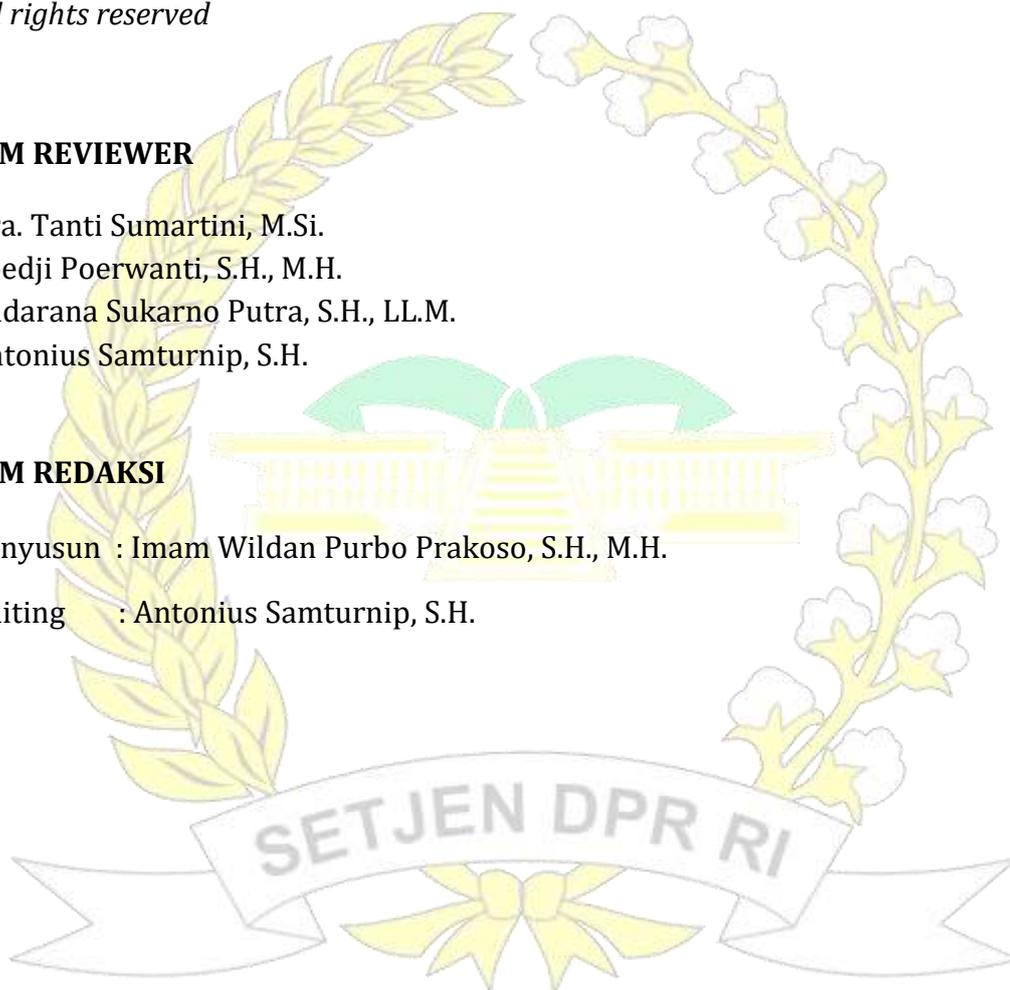
Yudarana Sukarno Putra, S.H., LL.M.

Antonius Samturnip, S.H.

TIM REDAKSI

Penyusun : Imam Wildan Purbo Prakoso, S.H., M.H.

Editing : Antonius Samturnip, S.H.



KATA PENGANTAR

DPR RI memiliki 3 (tiga) fungsi utama sebagaimana amanat Pasal 20A ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yaitu fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan sebagai representasi rakyat dan juga untuk mendukung upaya Pemerintah dalam melaksanakan politik luar negeri. Salah satu fungsi pengawasan yang dilakukan DPR RI adalah melakukan pemantauan dan peninjauan terhadap undang-undang.



Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang di Badan Keahlian, Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan dukungan keahlian kepada DPR RI dalam menjalankan fungsi pengawasan tersebut dengan memantau dan menginventarisir Putusan-Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang menyatakan pasal/ayat dalam undang-undang bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, serta peraturan-peraturan pelaksana yang diamanatkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), merupakan landasan yang menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi, dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dokumen ini merupakan kompilasi dari UU Ketenagakerjaan beserta undang-undang perubahannya yang terdiri dari pembukaan undang-undang, batang tubuh undang-undang, daftar peraturan pelaksana undang-undang, lampiran penjelasan undang-undang, dan disertai pertimbangan hukum MK atas pasal/ayat/penjelasan pasal yang dibatalkan.

Harapan kami dengan adanya dokumen ini dapat memberikan masukan untuk pembahasan dalam Program Legislasi Nasional kepada anggota DPR RI pada khususnya, serta dapat memberikan informasi hukum kepada masyarakat pada umumnya.



Kepala Pusat
Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang,

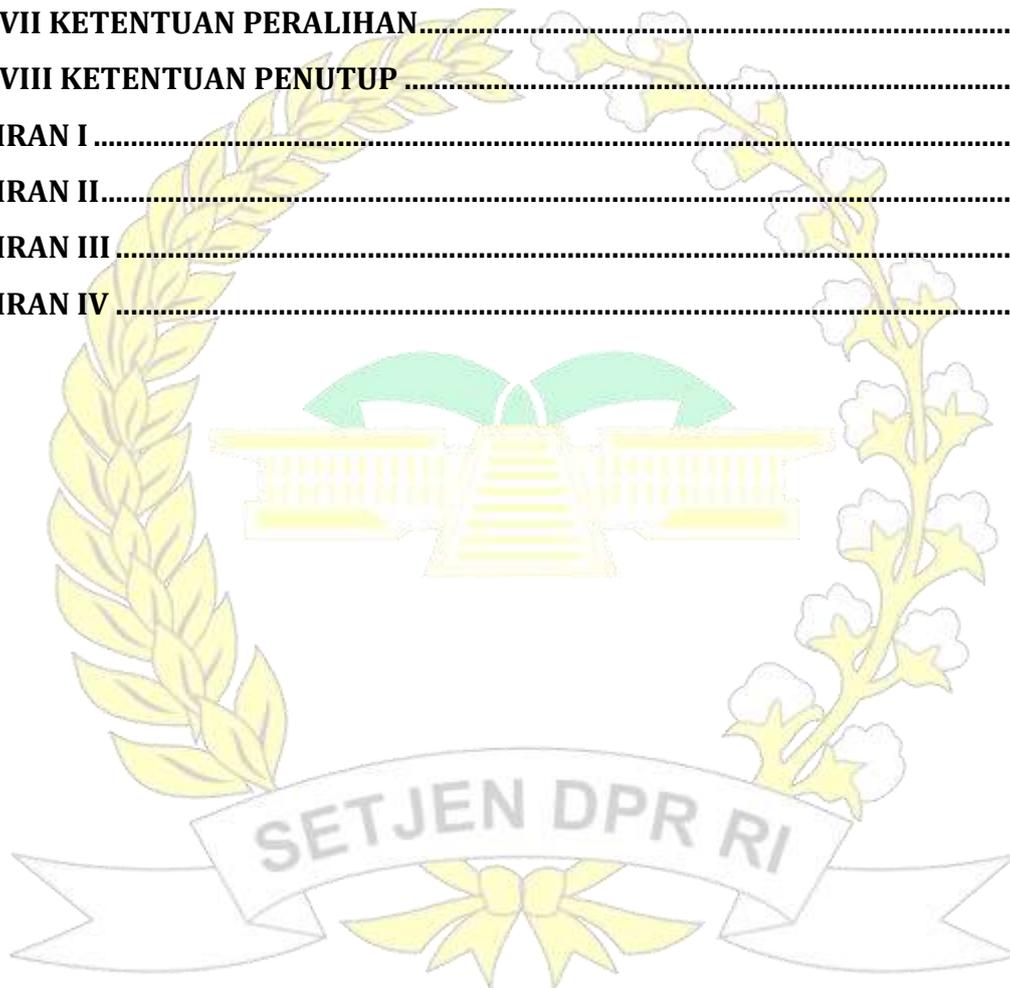
Dra. Tanti Sumartini, M.Si.

NIP.196310011988032001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	3
DAFTAR ISI.....	4
DAFTAR PERATURAN PELAKSANA	6
PASAL/AYAT YANG DIBATALKAN MAHKAMAH KONSTITUSI	13
BAB I KETENTUAN UMUM.....	15
BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN	18
BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA.....	19
BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN.....	19
BAB V PELATIHAN KERJA.....	20
BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA	26
BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA.....	28
BAB VIII PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENYULUHAN	29
BAB IX HUBUNGAN KERJA	34
BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN	44
Bagian Kesatu Perlindungan	44
Paragraf 1 Penyandang Cacat	44
Paragraf 2 Anak.....	44
Paragraf 3 Perempuan	46
Paragraf 4 Waktu Kerja	47
Paragraf 5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	51
Bagian Ketiga Kesejahteraan.....	60
BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	61
Bagian Kesatu Umum	61
Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh	62
Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha	62
Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit	62
Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit.....	63
Bagian Keenam Peraturan Perusahaan.....	63
Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama	65
Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	70
Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial	70
Paragraf 2 Mogok Kerja.....	71

Paragraf 3 Penutupan Perusahaan (<i>lock-out</i>).....	73
BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....	75
BAB XIII PEMBINAAN	94
BAB XIV PENGAWASAN	94
BAB XV PENYIDIKAN	95
BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF.....	96
Bagian Pertama Ketentuan Pidana	96
Bagian Kedua Sanksi Administratif	99
BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN.....	100
BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP	100
LAMPIRAN I	102
LAMPIRAN II.....	106
LAMPIRAN III	110
LAMPIRAN IV	154



DAFTAR PERATURAN PELAKSANA

UU Ketenagakerjaan			
No.	Pasal	Peraturan Pelaksana	Catatan
1.	Pasal 8 ayat (3)	PP No. 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja	
2.	Pasal 10 ayat (4)	Permenaker No. 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.	
3.	Pasal 12 ayat (2)	Kepmenakertrans No. 261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja	
4.	Pasal 14 ayat (4)	Permenaker No. 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.	Diubah dengan Undang-Undang Nomor Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja)
5.	Pasal 16 ayat (2)	Kepmenakertrans No. 225/MEN/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	
6.	Pasal 16 ayat (3)	Kepmenakertrans No. 225/MEN/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	
7.	Pasal 17 ayat (6)	Permenaker No. 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.	
8.	Pasal 18 ayat (5)	PP No. 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi	
9.	Pasal 20 ayat (2)	PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional	
10.	Pasal 25 ayat (3)	Kepmenakertrans No. 226/MEN/2003 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Program Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia	
11.	Pasal 28 ayat (2)	Keputusan Presiden	Belum ditetapkan
12.	Pasal 29 ayat (3)	Permenaker No. 21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas.	

13.	Pasal 30 ayat (3)	Perpres No. 50 Tahun 2005 tentang Lembaga Produktivitas Nasional	
14.	Pasal 34	UU No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	
15.	Pasal 36 ayat (2)	Permenaker No. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja	
16.	Pasal 37 ayat (2)	Permenakertrans No. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja	Diubah dengan UU Cipta Kerja
17.	Pasal 38 ayat (3)	Kepmenakertrans No. 230/MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja	
18.	Pasal 41 ayat (4)	PP No. 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Tenaga Kerja.	
19.	Pasal 42 ayat (5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permenaker No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing 2. Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing 	Diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
20.	Pasal 43 ayat (4)	Permenaker No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Pasal ini dihapus oleh UU Cipta Kerja
21.	Pasal 44 ayat (4)	Permenaker No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Pasal ini dihapus oleh UU Cipta Kerja
22.	Pasal 46 ayat (2)	Kepmenakertrans No. 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing	Pasal ini dihapus oleh UU Cipta Kerja
23.	Pasal 47 ayat (3)	Keputusan Menteri	Belum ditetapkan , namun pasal tersebut telah diubah dengan UU Cipta Kerja
24.	Pasal 47 ayat (3)	Peraturan Presiden	Belum ditetapkan , namun pasal tersebut telah diubah dengan UU Cipta Kerja
25.	Pasal 49	Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
26.	Pasal 59 ayat (8)	Kepmenakertrans No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

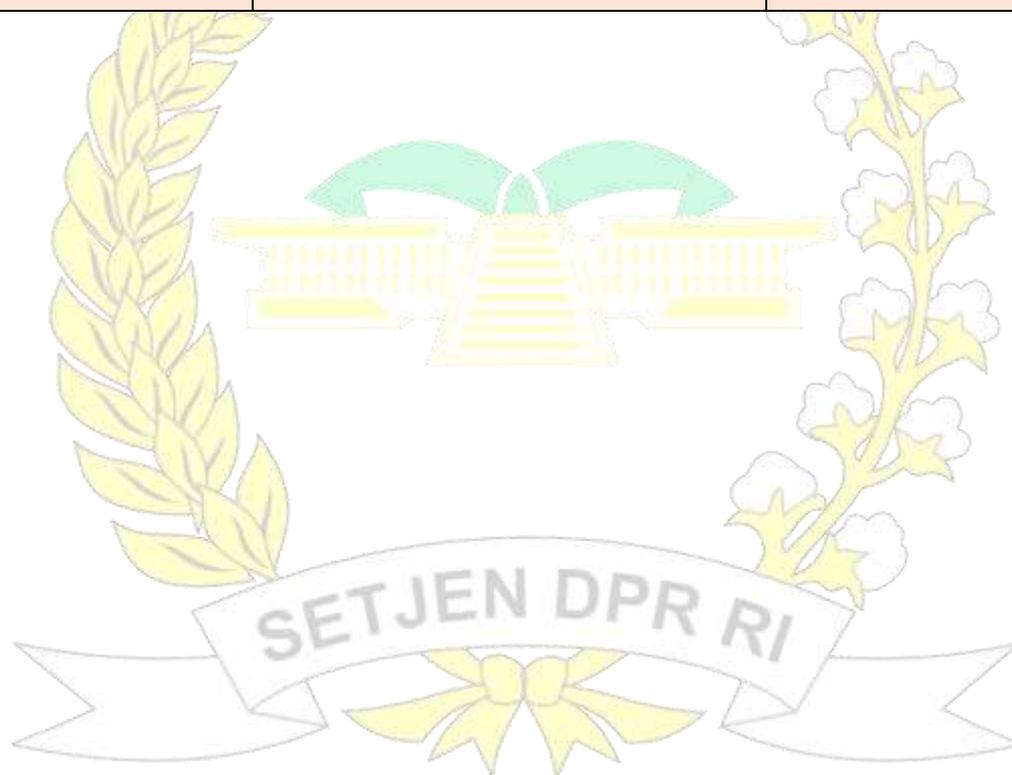
			Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
27.	Pasal 65 ayat (5)	Kepmenakertrans No. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain	Pasal ini dihapus oleh UU Cipta Kerja
28.	Pasal 71 ayat (3)	Kepmenakertrans No. 115/ MEN/VII/2004 Tentang Perlindungan bagi Anak yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat	
29.	Pasal 74 ayat (3)	Kepmenakertrans No. 235/ MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak	
30.	Pasal 75 ayat (2)	Peraturan Pemerintah	Belum ditetapkan
31.	Pasal 76 ayat (3)	Kepmenakertrans No. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 s/d 07.00	
32.	Pasal 76 ayat (4)	Kepmenakertrans No. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 s/d 07.00	
33.	Pasal 77 ayat (4)	Permenaker No. 15/MEN/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu	Diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
34.	Pasal 78 ayat (4)	Permenaker No. 15/MEN/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu	Diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
35.	Pasal 79 ayat (4)	Kepmenakertrans No. 51/Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu	Diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

			Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
36.	Pasal 85 ayat (4)	Kepmenakertrans No. 233/ MEN/ 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus	
37.	Pasal 87 ayat (2)	PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.	
38.	Pasal 89 ayat (4)	Permenaker No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak	Pasal ini dihapus oleh UU Cipta Kerja
39.	Pasal 90 ayat (2)	Kepmenakertrans No. 231/MEN/ 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum	Pasal ini dihapus oleh UU Cipta Kerja
40.	Pasal 90 ayat (3)	Kepmenakertrans No. 231/MEN/ 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum	Pasal ini dihapus oleh UU Cipta Kerja
41.	Pasal 92 ayat (3)	Kepmenakertrans No. 49 /MEN/ 2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah	Diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
42.	Pasal 97	PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan	Pasal ini dihapus oleh UU Cipta Kerja
43.	Pasal 98 ayat (4)	Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan	Diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
44.	Pasal 100 ayat (3)	Peraturan Pemerintah	Belum ditetapkan
45.	Pasal 101 ayat (4)	Peraturan Pemerintah	Belum ditetapkan
46.	Pasal 106 ayat (4)	Permenaker No. 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit	
47.	Pasal 107 ayat (4)	PP No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit	
48.	Pasal 115	Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	
49.	Pasal 133	Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	

50.	Pasal 136 ayat (4)	UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
51.	Pasal 142 ayat (2)	Kepmenakertrans No. 232 / MEN / 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah	
52.	Pasal 156 ayat (5)	Peraturan Pemerintah	Belum ditetapkan , namun pasal tersebut telah diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
53.	Pasal 178 ayat (2)	Perpres No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan	
54.	Pasal 179 ayat (2)	Kepmenakertrans No. 09 /MEN/IV/ 2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan	
55.	Pasal 190 ayat (3)	Diatur lebih lanjut oleh Menteri	Belum ditetapkan , namun pasal tersebut telah diubah dengan UU Cipta Kerja dan dilaksanakan dengan PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 81 UU Cipta Kerja			
No.	Pasal	Peraturan Pelaksana	Catatan
1.	Pasal 42 ayat (6)	PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	
2.	Pasal 47 ayat (3)	Permenaker No. 8 Tahun 2021	
3.	Pasal 49	PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	
4.	Pasal 56 ayat (4)	PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih	

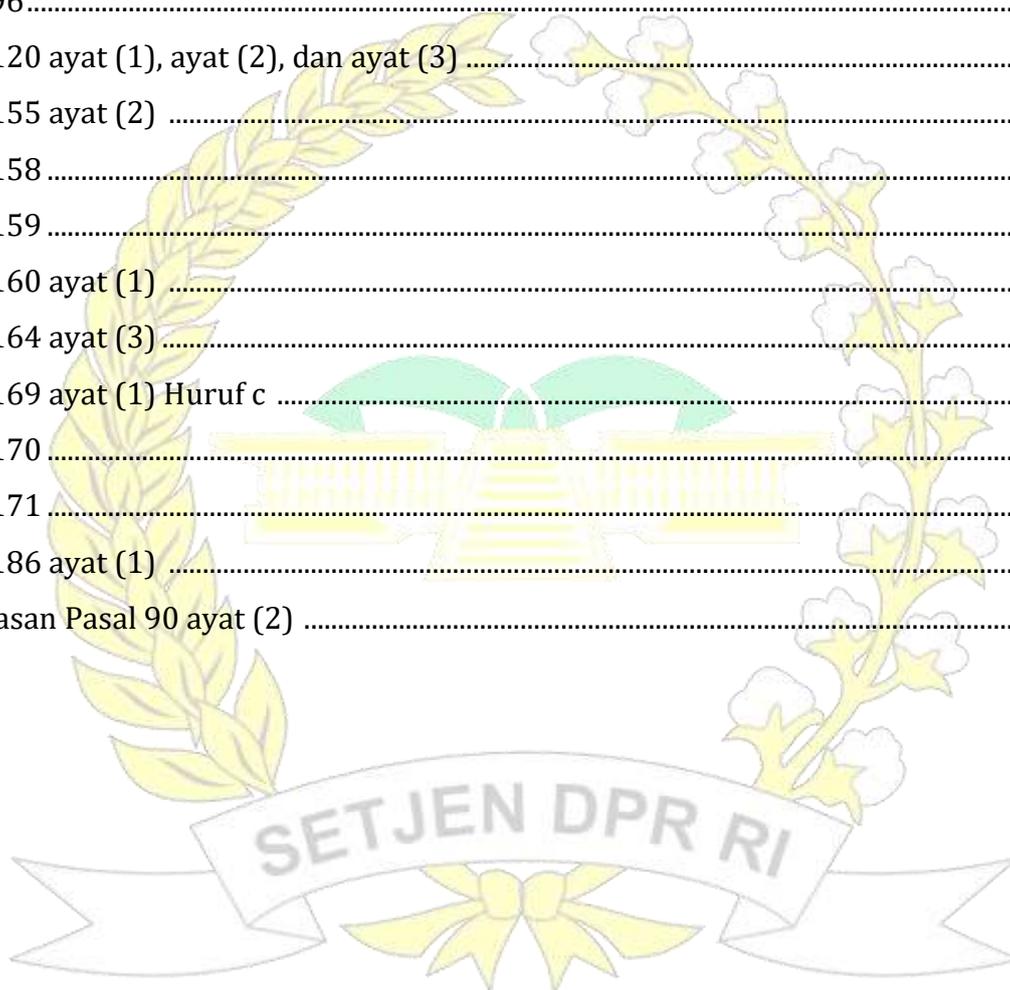
		Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	
5.	Pasal 59 ayat (4)	PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	
6.	Pasal 66 ayat (6)	PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	
7.	Pasal 77 ayat (5)	PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	
8.	Pasal 78 ayat (4)	PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	
9.	Pasal 79 ayat (6)	PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	
10.	Pasal 88 ayat (4)	PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
11.	Pasal 88A ayat (5)	PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
12.	Pasal 88B ayat (2)	PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
13.	Pasal 88C ayat (7)	PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
14.	Pasal 88D ayat (3)	PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
15.	Pasal 90B ayat (4)	PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
16.	Pasal 92 ayat (3)	PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
17.	Pasal 98 ayat (3)	PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
18.	Pasal 154A ayat (3)	PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu	

		Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	
19.	Pasal 156 ayat (5)	PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	
20.	Pasal 190 ayat (2)	PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	



PASAL/AYAT YANG DIBATALKAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Pasal 59 ayat (7)	36
Pasal 65 ayat (7)	401
Pasal 65 ayat (8)	401
Pasal 66 ayat (2)	42
Pasal 66 ayat (4)	42
Pasal 95 ayat (4)	58
Pasal 96.....	59
Pasal 120 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3)	66
Pasal 155 ayat (2)	80
Pasal 158.....	84
Pasal 159.....	85
Pasal 160 ayat (1)	86
Pasal 164 ayat (3)	89
Pasal 169 ayat (1) Huruf c	92
Pasal 170.....	93
Pasal 171.....	93
Pasal 186 ayat (1)	97
Penjelasan Pasal 90 ayat (2)	133



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

**TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

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

Mengingat :

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

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

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan

mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari

unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.



BAB II **LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN**

Pasal 2

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

Pasal 3

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

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

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

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

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

Pasal 6

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

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

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

Pasal 8

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

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

BAB V PELATIHAN KERJA

Pasal 9

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

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan

¹ Dilaksanakan dengan PP No. 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.

² Dilaksanakan dengan Permenaker No. 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

kompetensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.

- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan **Keputusan Menteri**.³
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bi-dang tugasnya.

Pasal 13

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.	(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh: <ol style="list-style-type: none"> a. lembaga pelatihan kerja pemerintah; b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.
(2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.	(2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
(3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.	(3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
	(4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/ kota

Pasal 14

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.	(1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi

³ Dilaksanakan dengan Kepmenakertrans No. 261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
	Pertzinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.
(2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.	(2) Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
(3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.	(3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
(4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri . ⁴	

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

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

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masya rakat dan pemerintah ditetapkan dengan **Keputusan Menteri**.⁵
- (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2)

⁴ Dilaksanakan dengan Permenaker No. 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.

⁵ Dilaksanakan dengan Kepmenakertrans No. 225/MEN/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

diatur dengan **Keputusan Menteri**.⁶

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan **Keputusan Menteri**.⁷

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana

⁶ Dilaksanakan dengan Kepmenakertrans No. 225/MEN/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

⁷ Dilaksanakan dengan Permenaker No. 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.

dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan **Peraturan Pemerintah**.⁸

Pasal 19

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

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan **Peraturan Pemerintah**.⁹

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

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

Pasal 23

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

Pasal 24

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

⁸ Dilaksanakan dengan PP No. 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

⁹ Dilaksanakan dengan PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Pasal 25

- (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan **Keputusan Menteri**.¹⁰

Pasal 26

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

Pasal 27

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

Pasal 28

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelaksanaan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.¹¹

Pasal 29

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan

¹⁰ Dilaksanakan dengan Kepmenakertrans No. KEP.226/MEN/2003 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Program Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia

¹¹ Belum ditetapkan peraturan pelaksanaannya.

relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.

- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.¹²

Pasal 30

- (1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga pro duktivitas yang bersifat nasional.
- (2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.
- (3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan **Keputusan Presiden**.¹³

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

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

Pasal 32

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

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

¹² Dilaksanakan dengan Permenaker No. 21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas.

¹³ Dilaksanakan dengan Perpres No. 50 Tahun 2005 tentang Lembaga Produktivitas Nasional.

Pasal 34

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan **undang-undang**.¹⁴

Pasal 35

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

Pasal 36

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:¹⁵
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari: a. instansi pemerintah yang	(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas: a. instansi pemerintah yang

¹⁴ Diatur dengan UU No.18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁵ Diatur dengan Permenaker No. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan b. lembaga swasta berbadan hukum.	bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. ¹⁶	(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 38

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan **Keputusan Menteri**.¹⁷

BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

¹⁶ Diatur dengan Permenakertrans No. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

¹⁷ Diatur dengan Kepmenakertrans No. KEP. 230/MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja.

- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan per luasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan mem berikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

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

Pasal 41

- (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
- (4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan **Peraturan Pemerintah**.¹⁸

BAB VIII PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENYULUHAN

Pasal 42

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang	(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan

¹⁸ Diatur dengan PP No. 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Tenaga Kerja.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
ditunjuk.	oleh Pemerintah Pusat.
(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.	(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
(3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.	(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi: a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (<i>start-up</i>) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.	(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
(5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan <u>Keputusan Menteri</u>. ¹⁹	(5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
(6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa	(6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat

¹⁹ Diatur dengan Permenaker No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan diatur pula dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.	(4) diatur dalam <u>Peraturan Pemerintah</u> . ²⁰

Pasal 43

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	Dihapus
(2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya me muat keterangan : a. alasan penggunaan tenaga kerja asing; b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.	
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.	
(4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan <u>Keputusan Menteri</u> . ²¹	

Pasal 44

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.	Dihapus
(2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan <u>Keputusan Menteri</u> . ²²	

²⁰ Diatur dengan PP 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

²¹ Diatur dengan Permenaker No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

²² Diatur dengan Permenaker No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pasal 45

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib :</p> <p>a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan</p> <p>b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.</p>	<p>(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:</p> <p>a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;</p> <p>b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan</p> <p>c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.</p>
<p>(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.</p>	<p>(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.</p>

Pasal 46

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.</p>	<p>Dihapus</p>
<p>(2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.²³</p>	

Pasal 47

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.</p>	<p>(1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.</p>

²³ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.	(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
(3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri . ²⁴	(3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah . ²⁵	

Pasal 48

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.	Dihapus

Pasal 49

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden . ²⁶	Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Peraturan Pemerintah . ²⁷

²⁴ Belum ditetapkan peraturan pelaksanaannya.

²⁵ Belum ditetapkan peraturan pelaksanaannya.

²⁶ Diatur dengan Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

²⁷ Diatur dengan PP 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

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

Pasal 51

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

Pasal 52

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

Pasal 53

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

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

huruf e dan f, tidak boleh ber-tentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

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

Pasal 56

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.	(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.	(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
	(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam <u>Peraturan Pemerintah</u> . ²⁸

Pasal 57

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.	(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

²⁸ Diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.	(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.	

Pasal 58

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.	(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.	(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 59

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : <ul style="list-style-type: none"> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; 	(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman;

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>atau</p> <p>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.</p>	<p>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau</p> <p>e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.</p>
<p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p>	<p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p>
<p>(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</p>	<p>(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p>
<p>(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.</p>	<p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam <u>Peraturan Pemerintah</u>.²⁹</p>
<p>(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>	
<p>(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.</p>	

²⁹ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka <u>demi hukum</u> ³⁰ menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.	
(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri . ³¹	

Pasal 60

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

Pasal 61

UU Cipta Kerja	UU Cipta Kerja
(1) Perjanjian kerja berakhir apabila : <ol style="list-style-type: none"> a. pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. 	(1) Perjanjian kerja berakhir apabila: <ol style="list-style-type: none"> a. pekerja/buruh meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. selesaiannya suatu pekerjaan tertentu; d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja

³⁰ Putusan **MK No. 7/PUU-XII/2014** menyatakan frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

³¹ Diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

	bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.	(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.	(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.	(4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 61A³²

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

³² Pasal 61A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

Pasal 62

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

Pasal 63

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

Pasal 64

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

Pasal 65

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<ol style="list-style-type: none">(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :<ol style="list-style-type: none">a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dand. tidak menghambat proses produksi secara langsung.	Dihapus

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.</p> <p>(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.</p> <p>(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan <u>Keputusan Menteri</u>.³³</p> <p>(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.</p> <p>(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau <u>perjanjian kerja waktu tertentu</u>³⁴ apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.</p> <p>(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka <u>demi hukum</u>³⁵ status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam</p>	

³³ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 220/MEN/X/ 2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain.

³⁴ Putusan **MK No. 27/PUU-IX/2011** menyatakan frasa "...perjanjian waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

³⁵ Putusan **MK No. 7/PUU-XII/2014** menyatakan frasa "demi hukum" dalam Pasal 65 ayat (8) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan".

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
ayat (7).	

Pasal 66

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.	(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah <u>perjanjian kerja untuk waktu tertentu</u> ³⁶ yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab	(2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

³⁶ Putusan **MK No. 27/PUU-IX/2011** menyatakan frasa "...perjanjian waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

<p>perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan</p> <p>d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.</p>	
<p>(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.</p>	<p>(3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.</p>
<p>(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum³⁷ status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.</p>	<p>(4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>

³⁷ Putusan **MK No. 7/PUU-XII/2014** menyatakan frasa “demi hukum” dalam Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

BAB X
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Penyandang Cacat

Pasal 67

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

Paragraf 2
Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian

dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat :
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan **Keputusan Menteri**.³⁸

Pasal 72

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

Pasal 73

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

Pasal 74

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau

³⁸ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 115/ MEN/VII/ 2004 Tentang Perlindungan bagi Anak yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat.

- perjudian;
- c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana di-maksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan **Keputusan Menteri**.³⁹

Pasal 75

- (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan **Peraturan Pemerintah**.⁴⁰

Paragraf 3 Perempuan

Pasal 76

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

³⁹ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 235/ MEN/ 2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak.

⁴⁰ Belum ditetapkan.

Keputusan Menteri.⁴¹

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 77

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.	(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.	(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.	(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
(4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. ⁴²	(4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
	(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah. ⁴³

⁴¹ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 224/ MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 s/d 07.00.

⁴² Diatur dengan Permenaker No. 15/MEN/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu.

⁴³ Diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 78

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat : a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.	(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.	(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.	(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
(4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. ⁴⁴	(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah. ⁴⁵

Pasal 79

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.	(1) Pengusaha wajib memberi: a. waktu istirahat; dan b. cuti.
(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi: a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;	(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus

⁴⁴ Diatur dengan Permenaker No. 15/MEN/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu.

⁴⁵ Diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<p>b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;</p> <p>c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan</p> <p>d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.</p>	<p>menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan</p> <p>b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</p>
<p>(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.</p>
<p>(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.</p>	<p>(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>
<p>(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan <u>Keputusan Menteri</u>.⁴⁶</p>	<p>(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian</p>

⁴⁶ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 51/Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.

	kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
	(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah . ⁴⁷

Pasal 80

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

Pasal 81

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

Pasal 82

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

Pasal 83

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

Pasal 84

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

⁴⁷ Diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan **Keputusan Menteri**.⁴⁸

Paragraf 5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

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

Pasal 87

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

⁴⁸ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 233/ MEN/ 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

Pasal 88

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.	(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi : a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.	(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. struktur dan skala upah; c. upah kerja lembur; d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.	(4) Ketentuan iebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam <u>Peraturan Pemerintah</u> . ⁴⁹

⁴⁹ Diatur dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Pasal 88A⁵⁰

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan **peraturan perundang-undangan**.⁵¹
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda pengusaha dan/atau pekerja/buruh pembayaran upah.

Pasal 88B⁵²

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam **Peraturan Pemerintah**.⁵³

Pasal 88C⁵⁴

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.

⁵⁰ Pasal 88A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

⁵¹ Dilaksanakan dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁵² Pasal 88B merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

⁵³ Diatur dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁵⁴ Pasal 88C merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam **Peraturan Pemerintah**.⁵⁵

Pasal 88D⁵⁶

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam **Peraturan Pemerintah**.⁵⁷

Pasal 88E⁵⁸

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

⁵⁵ Diatur dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁵⁶ Pasal 88D merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

⁵⁷ Diatur dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁵⁸ Pasal 88E merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

Pasal 89

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :</p> <p>a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;</p> <p>b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.</p> <p>(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</p> <p>(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan <u>Keputusan Menteri</u>.⁵⁹</p>	Dihapus

Pasal 90

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.</p> <p>(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.</p> <p>(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan <u>Keputusan Menteri</u>.⁶⁰</p>	Dihapus

Pasal 90A⁶¹

Upah di atas upah minimum kesepakatan antara pengusaha perusahaan.

⁵⁹ Diatur dengan Permenaker No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

⁶⁰ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

⁶¹ Pasal 90A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

Pasal 90B⁶²

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam **Peraturan Pemerintah**.⁶³

Pasal 91

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<ol style="list-style-type: none"> (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. 	<p>Dihapus</p>

Pasal 92

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.	(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
(2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.	(2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.
(3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan <u>Keputusan</u>	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam <u>Peraturan Pemerintah</u> . ⁶⁵

⁶² Pasal 90B merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

⁶³ Diatur dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁶⁵ Diatur dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Pasal 92A⁶⁶

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pasal 93

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

⁶⁴ Diatur dengan Keputusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.49 /MEN/ 2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

⁶⁶ Pasal 92A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkannya anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.	Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.	(1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.	(2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
(3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.	(3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.
(4) <u>Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan</u>	

<u>peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.</u> ⁶⁷	
--	--

Pasal 96

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<u>Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.</u> ⁶⁸	Dihapus

Pasal 97

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah. ⁶⁹	Dihapus

Pasal 98

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.	(1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
(2) Keanggotaan Dewan Pengupahan	(2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur

⁶⁷ Putusan **MK No. 67/PUU-XI/2013** menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “pembayaran upah kerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak Negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.”

⁶⁸ Putusan **MK No. 100/PUU-X/2012** menyatakan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

⁶⁹ Diatur dengan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<p>sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.</p>	<p>Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.</p>
<p>(3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.</p>	<p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam <u>Peraturan Pemerintah</u>.⁷⁰</p>
<p>(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan <u>Keputusan Presiden</u>.⁷¹</p>	

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

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

Pasal 100

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan **Peraturan Pemerintah**.⁷²

⁷⁰ Diatur dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁷¹ Diatur dengan Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

⁷² Belum ditetapkan.

Pasal 101

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan **Peraturan Pemerintah**.⁷³

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 102

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

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;

⁷³ Belum ditetapkan.

- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

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

Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha

Pasal 105

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

Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 106

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam

ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan **Keputusan Menteri**.⁷⁴

Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 107

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :
- a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan **Peraturan Pemerintah**.⁷⁵

Bagian Keenam Peraturan Perusahaan

Pasal 108

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

Pasal 109

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

⁷⁴ Diatur dengan Permenaker No. 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

⁷⁵ Diatur dengan PP No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Pasal 110

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

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan meng hendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

- (3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.
- (4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

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

Pasal 114

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

Pasal 115

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan **Keputusan Menteri**.⁷⁶

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

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

⁷⁶ Diatur dengan Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Pasal 117

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

Pasal 118

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

Pasal 119

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 120

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.⁷⁷
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka⁷⁸ para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 121

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

Pasal 122

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

Pasal 123

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

Pasal 124

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :

⁷⁷ Putusan **MK No. 115/PUU-VII/2019** menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

⁷⁸ Putusan **MK No. 115/PUU-VII/2019** menyatakan frasa “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...” dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan mengikat sepanjang dalam ketentuan tersebut tidak dimaknai, “dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan”.

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

Pasal 125

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

Pasal 126

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

Pasal 127

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

Pasal 128

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

Pasal 129

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat

pekerja/serikat buruh.

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

Pasal 130

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/ serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

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

berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 132

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

Pasal 133

Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan **Keputusan Menteri**.⁷⁹

Pasal 134

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

Pasal 135

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

Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

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

⁷⁹ Diatur dengan Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

industrial yang diatur dengan **undang-undang**.⁸⁰

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 137

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

Pasal 138

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

Pasal 139

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

Pasal 140

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung

⁸⁰ Diatur dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

jawab mogok kerja.

- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan **Keputusan Menteri**.⁸¹

⁸¹ Diatur dengan Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

Pasal 143

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

Pasal 144

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 145

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

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

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

Pasal 147

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

kereta api.

Pasal 148

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

Pasal 149

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

(2) tidak diperlukan apabila :

- a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
- b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

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

Pasal 151

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.	(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.	(2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah	(3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan

memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
	(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 151A⁸²

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 152

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

⁸² Pasal 151A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

Pasal 153

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

<p>bersama;</p> <p>h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;</p> <p>j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.</p>	<p>h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan</p> <p>j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.</p>
<p>(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>	<p>(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>

Pasal 154

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :</p> <p>a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;</p> <p>b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;</p> <p>c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau</p> <p>d. pekerja/buruh meninggal dunia.</p>	<p>Dihapus</p>

Pasal 154A⁸³

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
 - h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
 - i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

⁸³ Pasal 154A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerjasebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam **Peraturan Pemerintah**.⁸⁴

Pasal 155

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan , ⁸⁵ baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.	Dihapus

Pasal 156

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan	(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar

⁸⁴ Diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁸⁵ Putusan **MK No. 37/PUU-IX/2011** menyatakan frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap”.

<p>membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.</p>	<p>uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.</p>
<p>(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah. h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah. 	<p>(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
<p>(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah; 	<p>(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

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

pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan <u>Peraturan Pemerintah</u> . ⁸⁶	pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam <u>Peraturan Pemerintah</u> . ⁸⁷
---	--

Pasal 157

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda , terdiri atas : a. upah pokok; b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.	(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: a. upah pokok; dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.
(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.	(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
(3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-	(3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

⁸⁶ Belum ditetapkan peraturan pelaksanaannya.

⁸⁷ Diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan diatur dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.	
(4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.	(4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

Pasal 157A⁸⁸

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Pasal 158

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) <u>Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> a. <u>melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;</u> b. <u>memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;</u> c. <u>mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;</u> d. <u>melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;</u> e. <u>menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;</u> f. <u>membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan</u> 	Dihapus

⁸⁸ Pasal 157A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p><u>perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;</u></p> <p>g. <u>dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;</u></p> <p>h. <u>dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;</u></p> <p>i. <u>membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau</u></p> <p>j. <u>melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.</u></p> <p>(2) <u>Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :</u></p> <p>a. <u>pekerja/buruh tertangkap tangan.</u></p> <p>b. <u>ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau</u></p> <p>c. <u>bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.</u></p> <p>(3) <u>Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).</u></p> <p>(4) <u>Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸⁹</u></p>	

Pasal 159

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p><u>Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁹⁰</u></p>	<p>Dihapus</p>

⁸⁹ Putusan **MK No. 012/PUU-I/2003** menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

⁹⁰ Putusan **MK No. 012/PUU-I/2003** menyatakan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pasal 160

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha,⁹¹ maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :</p> <p>a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;</p> <p>d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.</p>	<p>(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;</p> <p>b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;</p> <p>c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;</p> <p>d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah.</p>
<p>(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.</p>	<p>(2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.</p>
<p>(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p>	<p>(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</p>
<p>(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6</p>	<p>(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam)</p>

⁹¹ Putusan **MK No. 012/PUU-I/2003** menyatakan frasa “bukan atas pengaduan pengusaha” dalam Pasal 160 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

(enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.	bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/ buruh kembali.
(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.	(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.
(6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	
(7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).	

Pasal 161

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.</p> <p>(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja</p>	Dihapus

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	

Pasal 162

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :</p> <ol style="list-style-type: none"> mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri. <p>(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p>	Dihapus

Pasal 163

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)	Dihapus

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

Pasal 164

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.</p> <p>(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena <u>perusahaan tutup</u>⁹² bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p>	<p>Dihapus</p>

⁹² Putusan **MK No. 19/PUU-IX/2011** menyatakan frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan mengikat sepanjang tidak dimaknai, “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Pasal 165

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

Pasal 166

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

Pasal 167

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

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

Pasal 168

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

Pasal 169

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c. <u>tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.</u>⁹³ d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh; e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja. <p>(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).</p>	<p>Dihapus</p>

⁹³ Putusan **MK No. 58/PUU-IX/2011** menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu".

Pasal 170

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1) , ⁹⁴ Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.	Dihapus

Pasal 171

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) , ⁹⁵ Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.	Dihapus

Pasal 172

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

⁹⁴ Putusan **MK No. 012/PUU-I/2003** menyatakan frasa “kecuali Pasal 158 ayat (1),” dalam Pasal 170 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

⁹⁵ Putusan **MK No. 012/PUU-I/2003** menyatakan frasa “Pasal 158 ayat (1)” dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

BAB XIII PEMBINAAN

Pasal 173

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

Pasal 174

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

Pasal 175

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

BAB XIV PENGAWASAN

Pasal 176

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

Pasal 177

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

Pasal 178

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan **Keputusan Presiden**.⁹⁶

Pasal 179

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provin-si dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan **Keputusan Menteri**.⁹⁷

Pasal 180

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

Pasal 181

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

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

BAB XV PENYIDIKAN

Pasal 182

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang :
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;
 - 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

⁹⁶ Diatur dengan Perpres No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

⁹⁷ Diatur dengan Permenakertrans No. 09/MEN/IV/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

- tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI
KETENTUAN PIDANA DAN
SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama
Ketentuan Pidana

Pasal 183

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

Pasal 184

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

Pasal 185

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1) , Pasal 143, dan Pasal 160	(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3) , Pasal 88E ayat (2) , Pasal 143, Pasal

ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).	156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.	(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), <u>Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1)</u> , ⁹⁸ dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).	(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.	(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan	(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua

⁹⁸ Putusan **MK No. 012/PUU-I/2003** menyatakan frasa “Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1)” dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).	belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.	(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).	(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.	(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

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

**Bagian Kedua
Sanksi Administratif**

Pasal 190

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
(1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.	(1) Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), atau Pasal 160 ayat (1) atau ayat (2) undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa : a. teguran; b. peringatan tertulis; c. pembatasan kegiatan usaha; d. pembekuan kegiatan usaha; e. pembatalan persetujuan; f. pembatalan pendaftaran; g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; h. pencabutan ijin.	(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam <u>Peraturan Pemerintah</u> . ⁹⁹
(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) <u>diatur lebih lanjut oleh Menteri</u> . ¹⁰⁰	

⁹⁹ Diatur dengan PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan diatur dengan dan diatur dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁰⁰ Belum ditetapkan.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

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

Pasal 191A¹⁰¹

Pada saat berlakunya Undang-Undang ini:

- a. untuk pertama kali upah minimum yang berlaku, yaitu upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan.
- b. bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan sebelum Undang-Undang ini, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.

BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang undang ini, maka :

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);

¹⁰¹ Pasal 191A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

9. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta,
pada tanggal 25 Maret 2003
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MEGAWATI SEOKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003
SEKERTARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39

LAMPIRAN I

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

I. UMUM

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

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

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

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja.

Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

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

Peraturan perundang-undangan tersebut adalah:

- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1887 No. 8);
- Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
- Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
- Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
- Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
- Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan
- Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).
- Peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan Undang-undang yang baru. Ketentuan-ketentuan yang masih relevan dari peraturan perundang-undangan yang lama ditampung dalam Undang-undang ini.

Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkannya peraturan baru sebagai pengganti.

Undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu:

- Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
- Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
- Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan
- Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut.

Undang-undang ini antara lain memuat:

- Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
- Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
- Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
- Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;

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



LAMPIRAN II

**PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG
CIPTA KERJA**

I. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Pemerintah Pusat telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang akan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Meski tingkat pengangguran terbuka terus turun, Indonesia masih membutuhkan penciptaan kerja yang berkualitas karena:

- a. jumlah angkatan kerja yang bekerja tidak penuh atau tidak bekerja masih cukup tinggi yaitu sebesar 45,84 juta yang terdiri dari: 7,05 juta pengangguran, 8,14 juta setengah penganggur, 28,41 juta pekerja paruh waktu, dan 2,24 juta angkatan kerja baru (jumlah ini sebesar 34,3% dari total angkatan kerja, sementara penciptaan lapangan kerja masih berkisar sampai dengan 2,5 juta per tahunnya);
- b. jumlah penduduk yang bekerja pada kegiatan informal sebanyak 70,49 juta orang (55,72% dari total penduduk yang bekerja) dan cenderung menurun, dengan penurunan terbanyak pada status berusaha dibantu buruh tidak tetap;

- c. dibutuhkan kenaikan upah yang pertumbuhannya sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas pekerja.

Pemerintah Pusat telah berupaya untuk perluasan program jaminan dan bantuan sosial yang merupakan komitmen dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan. Dengan demikian melalui dukungan jaminan dan bantuan sosial, total manfaat tidak hanya diterima oleh pekerja, namun juga dirasakan oleh keluarga pekerja.

Terhadap hal tersebut Pemerintah Pusat perlu mengambil kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas kerja melalui peningkatan investasi, mendorong pengembangan dan peningkatan kualitas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Untuk dapat meningkatkan penciptaan dan perluasan kerja, diperlukan pertumbuhan ekonomi stabil dan konsisten naik setiap tahunnya. Namun upaya tersebut dihadapkan dengan kondisi saat ini, terutama yang menyangkut:

- a. Kondisi Global (Eksternal)

Berupa ketidakpastian dan perlambatan ekonomi global dan dinamika geopolitik berbagai belahan dunia serta terjadinya perubahan teknologi, industri 4.0, ekonomi digital;

- b. Kondisi Nasional (Internal)

Pertumbuhan ekonomi rata-rata di kisaran 57% dalam 5 tahun terakhir dengan realisasi investasi lebih kurang sebesar Rp721,3 triliun pada Tahun 2018 dan Rp792 triliun pada Tahun 2019;

- c. Permasalahan Ekonomi dan Bisnis

Adanya tumpang tindih regulasi, efektivitas investasi yang rendah, tingkat pengangguran, angkatan kerja baru, dan jumlah pekerja informal, jumlah UMK-M yang besar namun dengan produktivitas rendah.

Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan dan kemudahan dalam berusaha, termasuk untuk Koperasi dan UMK-M. Saat ini terjadi kompleksitas dan obesitas regulasi, dimana saat ini terdapat 4.451 peraturan Pemerintah Pusat dan 15.965 peraturan Pemerintah Daerah. Regulasi dan institusi menjadi hambatan paling utama disamping hambatan terhadap fiskal, infrastruktur dan sumber daya manusia. Regulasi tidak mendukung penciptaan dan pengembangan usaha bahkan cenderung membatasi.

Dengan kondisi yang ada pada saat ini, pendapatan perkapita baru sebesar Rp4,6 juta per bulan. Dengan memperhitungkan potensi perekonomian dan sumber daya manusia ke depan, maka Indonesia akan dapat masuk ke dalam 5 besar ekonomi dunia pada Tahun 2045 dengan produk domestik bruto sebesar \$7 triliun dolar Amerika Serikat dengan pendapatan perkapita sebesar Rp27 juta per bulan.

Untuk itu diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis Cipta Kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang terkait, dan terhadap hal tersebut perlu menyusun dan menetapkan Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan kerja yang seluasluasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Undang-Undang tentang Cipta Kerja mencakup yang terkait dengan:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- c. kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMK-M; dan
- d. peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha paling sedikit memuat pengaturan mengenai: penyederhanaan Perizinan Berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan kawasan ekonomi.

Penyederhanaan Perizinan Berusaha melalui penerapan Perizinan Berusaha berbasis risiko merupakan metode standar berdasarkan tingkat risiko suatu kegiatan usaha dalam menentukan jenis Perizinan Berusaha dan kualitas/frekuensi pengawasan. Perizinan Berusaha dan pengawasan merupakan instrumen Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam mengendalikan suatu kegiatan usaha. Penerapan pendekatan berbasis risiko memerlukan perubahan pola pikir (*change management*) dan penyesuaian tata kerja penyelenggaraan layanan Perizinan Berusaha (*business process re-engineering*) serta memerlukan pengaturan (*re-design*) proses bisnis Perizinan Berusaha di dalam sistem Perizinan Berusaha secara elektronik. Melalui penerapan konsep ini, pelaksanaan penerbitan Perizinan Berusaha dapat lebih efektif dan sederhana karena tidak seluruh kegiatan usaha wajib memiliki izin, di samping itu melalui penerapan konsep ini kegiatan pengawasan menjadi lebih terstruktur baik dari periode maupun substansi yang harus dilakukan pengawasan.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja paling sedikit memuat pengaturan mengenai: perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya, perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan UMK-M paling sedikit memuat pengaturan mengenai: kemudahan pendirian, rapat anggota, dan kegiatan usaha

koperasi, dan kriteria UMK-M, basis data tunggal UMK-M, pengelolaan terpadu UMK-M, kemudahan Perizinan Berusaha UMK-M, kemitraan, insentif, dan pembiayaan UMK-M.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan investasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan percepatan proyek strategis nasional paling sedikit memuat pengaturan mengenai: pelaksanaan investasi Pemerintah Pusat melalui pembentukan lembaga pengelola investasi dan penyediaan lahan dan perizinan untuk percepatan proyek strategis nasional. Dalam rangka mendukung kebijakan strategis Cipta Kerja tersebut diperlukan pengaturan mengenai penataan administrasi pemerintahan dan penerapan sanksi.

Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, diperlukan perubahan dan penyempurnaan berbagai Undang-Undang terkait. Perubahan Undang-Undang tersebut tidak dapat dilakukan melalui cara konvensional dengan cara mengubah satu persatu Undang-Undang seperti yang selama ini dilakukan, cara demikian tentu sangat tidak efektif dan efisien serta membutuhkan waktu yang lama.

Ruang lingkup Undang-Undang ini meliputi:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. ketenagakerjaan;
- c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMK-M;
- d. kemudahan berusaha;
- e. dukungan riset dan inovasi;
- f. pengadaan tanah;
- g. kawasan ekonomi;
- h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
- i. pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- j. penerapan sanksi.

LAMPIRAN III

PENJELASAN PASAL DEMI PASAL UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 BESERTA PERUBAHANNYA

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

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

Pasal 3

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenaga-kerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Pasal 4

Huruf a

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Huruf b

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Pasal 5

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 7

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Huruf b

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat (1)

Informasi ketenagakerjaan dikumpulkan dan diolah sesuai dengan maksud disusunnya perencanaan tenaga kerja nasional, perencanaan tenaga kerja daerah provinsi atau kabupaten/kota.

Ayat (2)

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan. Pengertian swasta mencakup perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/kota.

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 9

Yang dimaksud dengan peningkatan kesejahteraan dalam pasal ini adalah kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja melalui pelatihan kerja.

Pasal 10

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Penetapan standar kompetensi kerja dilakukan oleh Menteri dengan mengikutsertakan sektor terkait.

Ayat (3)
Jenjang pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.

Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (1)
Pengguna tenaga kerja terampil adalah pengusaha, oleh karena itu pengusaha bertanggung jawab mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi pekerjaanya.

Ayat (2)
Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha karena perusahaan yang akan memperoleh manfaat hasil kompetensi pekerja/buruh.

Ayat (3)
Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Pasal 13

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Yang dimaksud dengan pelatihan kerja swasta juga termasuk pelatihan kerja perusahaan.	Ayat (1) Huruf a Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja pemerintah" adalah lembaga pelatihan kerja yang dimiliki oleh pemerintah.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
	<p>Huruf b Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja swasta" adalah lembaga yang dimiliki oleh swasta.</p> <p>Huruf c Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja perusahaan" adalah unit pelatihan yang terdapat di dalam perusahaan.</p>
Ayat (2) Cukup jelas	Ayat (2) Cukup jelas
Ayat (3) Cukup jelas	Ayat (3) Cukup jelas
	Ayat (4) Cukup jelas

Pasal 14

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Cukup jelas	Cukup jelas
Ayat (2) Cukup jelas	
Ayat (3) Pendaftaran kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah dimaksudkan untuk mendapatkan informasi sehingga hasil pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan dapat berdayaguna dan berhasilguna secara optimal.	
Ayat (4) Cukup jelas	

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transpor, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program. Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemagang sebagai pekerja/buruh bila memenuhi persyaratan. Kewajiban peserta pemagangan antara lain menaati perjanjian pemagangan, mengikuti tata tertib program pemagangan, dan mengikuti tata tertib perusahaan. Adapun kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja. Jangka waktu pemagangan bervariasi sesuai

dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan.

Ayat (3)

Dengan status sebagai pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, maka berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 23

Sertifikasi dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang dibentuk dan/atau diakreditasi oleh pemerintah bila programnya bersifat umum, atau dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan bila programnya bersifat khusus.

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan kepentingan perusahaan dalam ayat ini adalah agar terjamin tersedianya tenaga terampil dan ahli pada tingkat kompetensi tertentu seperti juru las spesialis dalam air.

Yang dimaksud dengan kepentingan masyarakat misalnya untuk membuka kesempatan bagi masyarakat memanfaatkan industri yang bersifat spesifik seperti teknologi budidaya tanaman dengan kultur jaringan. Yang dimaksud dengan kepentingan negara misalnya untuk menghemat devisa negara, maka perusahaan diharuskan melaksanakan program pemagangan seperti keahlian membuat alat-alat pertanian modern.

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah.

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Sebelum undang-undang mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diundangkan maka segala peraturan perundangan yang mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri tetap berlaku.

Pasal 35

Ayat (1)

Yang dimaksud pemberi kerja adalah pemberi kerja di dalam negeri.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Huruf a Penetapan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Huruf b Cukup jelas	Cukup jelas
Ayat (2) Cukup jelas	

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Karena upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal.

Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.

Pasal 42

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.	Cukup jelas
Ayat (2) Cukup jelas	
Ayat (3) Cukup jelas	

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (4) Cukup jelas	
Ayat (5) Cukup jelas	
Ayat (6) Cukup jelas	

Pasal 43

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA).	Dihapus
Ayat (2) Cukup jelas	
Ayat (3) Yang dimaksud dengan badan internasional dalam ayat ini adalah badan-badan internasional yang tidak mencari keuntungan seperti lembaga yang bernaung di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) antara lain ILO, WHO, atau UNICEF.	
Ayat (4) Cukup jelas	

Pasal 44

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja warga negara asing antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia.	Dihapus
Ayat (2) Cukup jelas	

Pasal 45

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1)</p> <p>Huruf a</p> <p>Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.</p> <p>Huruf b</p> <p>Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih di luar negeri.</p>	<p>Ayat (1)</p> <p>Huruf a</p> <p>Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.</p> <p>Huruf b</p> <p>Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih ke luar negeri.</p> <p>Huruf c</p> <p>Cukup jelas</p>
<p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p>	<p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p>

Pasal 46

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 47

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1)</p> <p>Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.</p>	<p>Ayat (1)</p> <p>Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.</p>

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (2) Cukup jelas	Ayat (2) Cukup jelas
Ayat (3) Cukup jelas	Ayat (3) Cukup jelas
Ayat (4) Cukup jelas	

Pasal 48

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 49

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Ayat (1)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Ayat (2)

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan perjanjian kerja laut.

Pasal 52

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 53
Cukup jelas

Pasal 54
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 57

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 58

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 59

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1) Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.</p>	<p>Ayat (1) Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.</p>
<p>Ayat (2) Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.</p>	<p>Ayat (2) Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.</p> <p>Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.</p>
<p>Ayat (3) Cukup jelas</p>	<p>Ayat (3) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (4) Cukup jelas</p>	<p>Ayat (4) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (5) Cukup jelas</p>	
<p>Ayat (6) Cukup jelas</p>	
<p>Ayat (7) Cukup jelas</p>	
<p>Ayat (8) Cukup jelas</p>	

Pasal 60

Ayat (1)

Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 61

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1)</p> <p>Huruf a Cukup jelas</p> <p>Huruf b Cukup jelas</p> <p>Huruf c Cukup jelas</p> <p>Huruf d Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.</p>	<p>Ayat (1)</p> <p>Huruf a Cukup jelas</p> <p>Huruf b Cukup jelas</p> <p>Huruf c Cukup jelas</p> <p>Huruf d Cukup jelas</p> <p>Huruf e Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.</p>
<p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p>	<p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p>
<p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p>	<p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p>
<p>Ayat (4)</p> <p>Cukup jelas</p>	<p>Ayat (4)</p> <p>Cukup jelas</p>
<p>Ayat (5)</p> <p>Yang dimaksud hak-hak yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>	<p>Ayat (5)</p> <p>Yang dimaksud hak-hak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/ buruh yang bersangkutan.</p>

Pasal 61A¹⁰²
Cukup jelas.

Pasal 62
Cukup jelas

Pasal 63
Cukup jelas

Pasal 64

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 65

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 66

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (<i>core business</i>) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (<i>cleaning service</i>), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (<i>security</i> /satuan pengamanan), usaha jasa penunjang	Ayat (1) Cukup jelas

¹⁰² Penjelasan Pasal 61A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.	
<p>Ayat (2)</p> <p>Huruf a Cukup jelas</p> <p>Huruf b Cukup jelas</p> <p>Huruf c Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.</p> <p>Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.</p> <p>Huruf d Cukup jelas</p>	<p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p>
<p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p>	<p>Ayat (3)</p> <p>Yang dimaksud dengan "pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh" yaitu perusahaan alih daya yang baru memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan alih daya sebelumnya.</p> <p>Yang dimaksud "obyek pekerjaannya tetap ada" adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.</p>
<p>Ayat (4)</p> <p>Cukup jelas</p>	<p>Ayat (4)</p> <p>Cukup jelas</p>

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
	Ayat (5) Cukup jelas
	Ayat (6) Cukup jelas

Pasal 67

Ayat (1)

Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 68

Cukup jelas

Pasal 69

Cukup jelas

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Ayat (1)

Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 72

Cukup jelas

Pasal 73

Cukup jelas

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75

Ayat (1)

Penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait.

Anak yang bekerja di luar hubungan kerja misalnya anak penyemir sepatu atau anak penjual koran.

Ayat (2)
Cukup jelas

Pasal 76

Ayat (1)
Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ayat ini adalah pengusaha. Apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat ini dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha.

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup jelas

Pasal 77

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Cukup jelas	Ayat (1) Cukup jelas
Ayat (2) Cukup Jelas	Ayat (2) Cukup jelas
Ayat (3) Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.	Ayat (3) Bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.
Ayat (4) Cukup jelas	Ayat (4) Cukup jelas
	Ayat (5) Cukup jelas

Pasal 78

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1) Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.</p>	<p>Ayat (1) Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.</p>
<p>Ayat (2) Cukup Jelas</p>	<p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (3) Cukup Jelas</p>	<p>Ayat (3) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (4) Cukup jelas</p>	<p>Ayat (4) Cukup jelas</p>

Pasal 79

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1) Cukup jelas</p>	<p>Ayat (1) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (2) Huruf a Cukup jelas Huruf b Cukup jelas Huruf c Cukup jelas Huruf d Selama menjalankan istirahat panjang, pekerja/buruh diberi uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun kedelapan sebesar $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji dan bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.</p>	<p>Ayat (2) Cukup jelas</p>

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (3) Cukup Jelas	Ayat (3) Cukup jelas
Ayat (4) Cukup jelas	Ayat (4) Cukup jelas
Ayat (5) Cukup jelas	Ayat (5) Bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.
	Ayat (6) Cukup jelas

Pasal 80

Yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Pasal 81

Cukup jelas

Pasal 82

Ayat (1)

Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 83

Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 84

Cukup jelas

Pasal 85

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 86

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 87

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Ayat (2)
Cukup jelas

Pasal 88

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.	Ayat (1) Cukup jelas
Ayat (2) Cukup jelas	Ayat (2) Cukup jelas
Ayat (3) Cukup jelas	Ayat (3) Huruf a Cukup jelas Huruf b Cukup jelas

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
	<p>Huruf c Cukup jelas</p> <p>Huruf d Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena pekerja/buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.</p> <p>Huruf e Cukup jelas</p> <p>Huruf f Yang dimaksud dengan "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh kepada pengusaha, atau kelebihan pembayaran upah.</p> <p>Huruf g Yang dimaksud dengan "upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain upah untuk pembayaran pesangon atau upah untuk perhitungan pajak penghasilan.</p>
Ayat (4) Cukup jelas	Ayat (4) Cukup jelas

Pasal 88A¹⁰³

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Pengusaha dilarang tidak membayar upah bagi pekerja/buruh.

¹⁰³ Penjelasan Pasal 88A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup jelas

Ayat (6)
Cukup jelas

Ayat (7)
Cukup jelas

Ayat (8)
Cukup jelas

Pasal 88B¹⁰⁴
Cukup jelas

Pasal 88C¹⁰⁵
Cukup jelas

Pasal 88D¹⁰⁶
Cukup jelas

Pasal 88E¹⁰⁷
Cukup jelas

Pasal 89

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1) Huruf a Cukup jelas Huruf b Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.</p>	<p>Dihapus</p>

¹⁰⁴ Penjelasan Pasal 88B merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

¹⁰⁵ Penjelasan Pasal 88C merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

¹⁰⁶ Penjelasan Pasal 88D merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

¹⁰⁷ Penjelasan Pasal 88E merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (2) Yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam ayat ini ialah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.</p>	
<p>Ayat (3) Cukup jelas</p>	
<p>Ayat (4) Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup layak tersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.</p>	

Pasal 90

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1) Cukup Jelas</p>	<p>Dihapus</p>
<p>Ayat (2) Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu <u>tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.</u>¹⁰⁸</p>	
<p>Ayat (3) Cukup Jelas</p>	

¹⁰⁸ Putusan **MK No. 72/PUU-XIII/2015** menyatakan frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” dalam Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pasal 90A¹⁰⁹
Cukup jelas

Pasal 90B¹¹⁰
Cukup jelas

Pasal 91

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 92

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.	Ayat (1) Cukup jelas
Ayat (2) Peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.	Ayat (2) Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.
Ayat (3) Cukup jelas	Ayat (3) Cukup jelas

Pasal 92A¹¹¹
Peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.

¹⁰⁹ Penjelasan Pasal 90A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

¹¹⁰ Penjelasan Pasal 90B merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

¹¹¹ Penjelasan Pasal 92A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

Pasal 93

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud pekerja/buruh sakit ialah sakit menurut keterangan dokter.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban terhadap negara adalah melaksanakan kewajiban negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila:

- a. negara tidak melakukan pembayaran; atau
- b. negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Huruf e

Yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf i

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 94

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Yang dimaksud dengan tunjangan tetap dalam pasal ini adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.	Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu

Pasal 95

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Cukup jelas	Ayat (1) Cukup jelas
Ayat (2) Cukup Jelas	Ayat (2) Yang dimaksud "didahulukan pembayarannya" yaitu pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah.
Ayat (3) Cukup Jelas	Ayat (3) Cukup jelas
Ayat (4) Yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya.	

Pasal 96

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 97

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 98

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 98

Cukup jelas

Pasal 99

Cukup jelas

Pasal 100

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 101

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan usaha-usaha produktif di perusahaan adalah kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar upah.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 102

Cukup jelas

Pasal 103

Cukup jelas

Pasal 104

Ayat (1)

Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 105
Cukup jelas

Pasal 106
Ayat (1)

ada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 107
Cukup jelas

Pasal 108
Cukup jelas

Pasal 109
Cukup jelas

Pasal 110
Cukup jelas

Pasal 111
Ayat (1)

Huruf a
Cukup jelas

Huruf b
Cukup jelas

Huruf c
Yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf d
Cukup jelas

Huruf e
Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup jelas

Pasal 112
Cukup jelas

Pasal 113
Cukup jelas

Pasal 114
Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh.

Pasal 115
Cukup jelas

Pasal 116
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)

Pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Ayat (3)

Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 117
Penyelesaian melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 118
Cukup jelas

Pasal 119
Cukup jelas

Pasal 120
Cukup jelas

Pasal 121
Cukup jelas

Pasal 122
Cukup jelas

Pasal 123
Cukup jelas

Pasal 124
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan-undangan.

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 125
Cukup jelas

Pasal 126
Cukup jelas

Pasal 127
Cukup jelas

Pasal 128
Cukup jelas

Pasal 129
Cukup jelas

Pasal 130
Cukup jelas

Pasal 131
Cukup jelas

Pasal 132
Cukup jelas

Pasal 133
Cukup jelas

Pasal 134
Cukup jelas

Pasal 135
Cukup jelas

Pasal 136
Cukup jelas

Pasal 137
Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Pasal 138
Cukup jelas

Pasal 139

- Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.
- Yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas

Pasal 140
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas

Huruf b

Tempat mogok kerja adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 142

Cukup jelas

Pasal 143

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara:

- a. menjatuhkan hukuman;
- b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau
- c. melakukan mutasi yang merugikan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 144

Cukup jelas

Pasal 145

Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

Pasal 146

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Dalam hal penutupan perusahaan (lock out) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 147

Cukup jelas

Pasal 148

Cukup jelas

Pasal 149

Cukup jelas

Pasal 150

Cukup jelas

Pasal 151

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.	Ayat (1) Yang dimaksud dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.
Ayat (2) Cukup jelas	Ayat (2) Cukup jelas
Ayat (3) Cukup jelas	Ayat (3) Cukup jelas
	Ayat (4) Cukup jelas

Pasal 151A¹¹²

Cukup jelas

Pasal 152

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

¹¹² Penjelasan Pasal 151A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

Pasal 153

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 154

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 154A¹¹³

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundangundangan.

Pasal 155

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 156

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 157

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 157A¹¹⁴

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak Yang dimaksud dengan "hak lainnya" yaitu hak-hak lain yang diatur dalam

¹¹³ Penjelasan Pasal 154A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

¹¹⁴ Penjelasan Pasal 157A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

perjanjian keda, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.
Contoh: hak cuti yang belum diambil dan belum gugur.

Ayat (3)

Yang dimaksud "sesuai tingkatannya" adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/ konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial.

Pasal 158

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 159

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 160

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1) Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah isteri/suami, anak atau orang yang sah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>Ayat (1) Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah isteri/suami, anak atau orang yang sah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>
<p>Ayat (2) Cukup jelas</p>	<p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (3) Cukup jelas</p>	<p>Ayat (3) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (4) Cukup jelas</p>	<p>Ayat (4) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (5) Cukup jelas</p>	<p>Ayat (5) Cukup jelas</p>
<p>Ayat (6) Cukup jelas</p>	
<p>Ayat (7) Cukup jelas</p>	

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Cukup jelas	Dihapus
<p>Ayat (2)</p> <p>Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua. Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</p> <p>Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan</p>	

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.</p> <p>Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</p> <p>Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>	
<p>Ayat (3) Cukup jelas</p>	

Pasal 162

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 163

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 164

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 165

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 166

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 167

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (1) Cukup jelas	Dihapus
Ayat (2) Cukup jelas	
Ayat (3) Contoh dari ayat ini adalah: - Misalnya uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja/buruh adalah Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp 6.000.000,00 (enam juta rupiah) serta dalam pengaturan program pensiun tersebut telah ditetapkan premi yang ditanggung oleh pengusaha 60% (enam puluh perseratus) dan oleh pekerja/buruh 40% (empat puluh perseratus), maka: - Perhitungan hasil dari premi yang sudah dibayar oleh pengusaha adalah: sebesar 60% x Rp 6.000.000,00 = Rp 3.600.000,00 - Besarnya santunan yang preminya dibayar oleh	

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>pekerja/buruh adalah sebesar 40% X Rp 6.000.000,00 = Rp 2.400.000,00</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh Pengusaha sebesar Rp 10.000.000,00 dikurangi Rp 3.600.000,00 = Rp 6.400.000,00 - Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah: - Rp 3.600.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha) - Rp 6.400.000,00 (berasal dari kekurangan pesangon yang harus di bayar oleh pengusaha) - Rp 2.400.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh) - Jumlah Rp 12.400.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah) 	
<p>Ayat (4) Cukup jelas</p>	
<p>Ayat (5) Cukup jelas</p>	
<p>Ayat (6) Cukup jelas</p>	

Pasal 168

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<p>Ayat (1) Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.</p>	<p>Dihapus</p>
<p>Ayat (2) Cukup jelas</p>	

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Ayat (3) Cukup jelas	

Pasal 169

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 170

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Tenggang waktu 1 tahun dianggap merupakan waktu yang cukup layak untuk mengajukan gugatan.	Dihapus

Pasal 171

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

Pasal 172

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 173

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pembinaan dalam ayat ini adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang melakukan koordinasi dalam ayat ini adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 174

Cukup jelas

Pasal 175

Cukup jelas

Pasal 176

Yang dimaksudkan dengan independen dalam pasal ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Pasal 177

Cukup jelas

Pasal 178

Cukup jelas

Pasal 179

Cukup jelas

Pasal 180

Cukup jelas

Pasal 181

Cukup jelas

Pasal 182

Cukup jelas

Pasal 183

Cukup jelas

Pasal 184



UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Dihapus

Pasal 185

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 186

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 187

UU KETENAGAKERJAAN	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 188

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 189
Cukup jelas

Pasal 190

UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
Cukup jelas	Cukup jelas

Pasal 191

Yang dimaksud peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan dalam undang-undang ini adalah peraturan pelaksanaan dari berbagai undang-undang di bidang ketenagakerjaan baik yang sudah dicabut maupun yang masih berlaku. Dalam hal peraturan pelaksanaan belum dicabut atau diganti berdasarkan undang-undang ini, agar tidak terjadi kekosongan hukum, maka dalam Pasal ini tetap diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini. Demikian pula, apabila terjadi suatu peristiwa atau kasus ketenagakerjaan sebelum undang-undang ini berlaku dan masih dalam proses penyelesaian pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka sesuai dengan asas legalitas, terhadap peristiwa atau kasus ketenagakerjaan tersebut diselesaikan berdasarkan peraturan pelaksanaan yang ada sebelum ditetapkannya undang-undang ini.

Pasal 191A¹¹⁵
Cukup jelas

Pasal 192
Cukup jelas

¹¹⁵ Penjelasan Pasal 191A merupakan ketentuan baru yang ditambahkan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja.

Pasal 193
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4279.



LAMPIRAN IV

PERTIMBANGAN HUKUM MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP PUTUSAN-PUTUSAN TERKAIT UU KETENAGAKERJAAN

I. Bahwa dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:

1. Pasal 158
2. Pasal 159
3. Pasal 160 ayat (1)
4. Pasal 170
5. Pasal 171
6. Pasal 186 ayat (1)

Pengujian Formil.

Menimbang bahwa meskipun adanya naskah akademis penting untuk memberi dasar dan pertimbangan ilmiah bagi satu undang-undang yang dirancang agar tidak terjadi salah perhitungan dan kesalahan logika, keberadaan naskah akademis bukanlah merupakan keharusan konstitusional dalam proses pembentukan undang-undang. Oleh karena itu, ketiadaan naskah akademis RUU Ketenagakerjaan bukanlah merupakan cacat hukum yang mengakibatkan batalnya undang-undang *a quo* sebagaimana didalilkan para Pemohon;-----

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang mengatakan ada kebohongan publik yang direkayasa oleh salah seorang anggota DPR, yaitu adanya Tim Kecil yang seolah-olah mewakili organisasi buruh yang turut serta melakukan konsultasi dalam penyusunan undang-undang *a quo*, jikapun benar, hal itu hanyalah menunjukkan bahwa proses penyusunan undang-undang tersebut kurang aspiratif, namun tidak dengan sendirinya menjadikan hal dimaksud bertentangan dengan prosedur pembentukan undang-undang menurut undang-undang dasar. Lagi pula, keikutsertaan masyarakat (stake holder) dalam memberi masukan kepada DPR sebagai sarana penyerap aspirasi masyarakat sudah dianggap ada dalam wujud penyampaian pendapat melalui demonstrasi-demonstrasi yang telah dilakukan buruh pada saat proses penyusunan undang-undang *a quo*, yang dapat dipandang sebagai penyerapan aspirasi kaum buruh; -

Menimbang bahwa keterpautan kepentingan asing dalam pembuatan hukum satu negara yang dimasukkan melalui persuasi untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi pihak yang terkena dampak satu undang-undang, tidak dapat dikatakan merupakan campur tangan dalam kedaulatan satu negara, sepanjang kewenangan untuk membentuk undang-undang itu tetap dilakukan secara bebas dan independen oleh pembuat undang undang, tanpa paksaan, tipu daya dan intervensi kekuatan secara langsung. Kepentingan modal asing wajar dipertimbangkan secara bebas dan mandiri oleh pembuat undang-undang dengan memperhatikan kepentingan nasional; -----

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa tidak terdapat cacat hukum secara prosedural yang menyebabkan UU Ketenagakerjaan batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga oleh karenanya, permohonan pengujian formil yang diajukan oleh para Pemohon harus ditolak; -----

Pengujian Materil.

1. Inti pokok UU Ketenagakerjaan adalah membuat mekanisme pasar bekerja sebebaskanbepasnya dalam konteks perburuhan, di mana buruh dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di pasar tenaga kerja yang dipakai ketika perlu dan dibuang jika tidak menguntungkan lagi, nuansa protektif dan standar perlindungan buruh dalam hukum perburuhan semakin dikurangi dan buruh dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan modal, hal mana bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa: "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"; -----
2. UU Ketenagakerjaan dalam beberapa pasalnya memasung hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja, bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, yaitu : -----
 - a. Pasal 119 UU Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan bahwa untuk melakukan perundingan pembuatan PKB serikat buruh atau pekerja harus dapat membuktikan bahwa serikat perkerja/buruh tersebut memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan bersangkutan, kalau tidak serikat buruh/pekerja harus mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini diartikan bahwa Pasal 119 undangundang *a quo* memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan; --
 - b. Pasal 120 UU Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/pekerja, maka yang berhak mewakili buruh dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut, jikalau tidak, dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 %. Dan jikalau tidak, seluruh serikat buruh/pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja; -----
 - c. Pasal 121 UU Ketenagakerjaan, menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota, hal tersebut amat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru saja tumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian mana akan membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB; -----

- d. Pasal 106 UU Ketenagakerjaan, mewajibkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh/pekerja atau lebih untuk membentuk “Lembaga Kerja Sama Bipartit”, yang terdiri dari wakil pengusaha dan buruh/pekerja yang difungsikan sebagai “Forum Komunikasi dan Konsultasi” hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan, hal tersebut sesungguhnya merupakan pengambil alihan peran dan tanggung jawab serikat buruh/pekerja untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kepentingan buruh dan anggotanya di lingkungan perusahaan, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945, dan keberadaannya yang bersifat wajib (compulsory) akan mengurangi secara signifikan peran dan fungsi serikat buruh/pekerja yang berakibat pada penurunan secara besar-besaran keanggotaan serikat buruh/pekerja; -----
- e. Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang sistem kerja “pemborongan pekerjaan”, yang dikenal dengan istilah “*outsourcing*” telah menempatkan buruh sebagai faktor produksi semata, yang dengan mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi, sehingga komponen upah sebagai salah satu biaya (costs) bisa ditekan seminimal mungkin, padahal Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 mengatakan “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, yang diartikan bahwa perekonomian kita didasarkan atas demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, dengan mengutamakan kemakmuran rakyat”. Di sinilah “perbudakan modern” dan degradasi nilai manusia, buruh sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah undang-undang; -----
3. Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan : “segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”, hal dimaksud bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Undang-undang *a quo* melegalisasi tindak pidana di luar pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 yang menentukan bahwa : “apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, sehingga dengan demikian mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana; -----

4. UU Ketenagakerjaan secara substansial juga bertentangan dengan standard perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO), yang terlihat dalam beberapa hal berikut : -----

- a. Pengaturan tentang mogok kerja dalam Pasal 137 - 145 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Konvensi ILO tentang hak fundamental buruh yang berkenaan dengan hak asasi atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektif yang termaktub dalam Konvensi ILO No. 87 dan 98 yang telah diratifikasi oleh Indonesia. ILO secara tegas menyatakan “hak mogok” adalah bagian yang tidak terpisahkan dari hak berorganisasi yang dilindungi konvensi ILO, dan dengan diterimanya konvensi tersebut berarti juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak berorganisasi buruh/pekerja, dan pemerintah tidak boleh menciptakan halangan apapun yang bersifat administratif maupun birokratis yang bisa mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat menikmati hak mogok. Hak mogok adalah hak essential bagi buruh dan organisasinya dalam memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosial buruh, dan kepentingan tersebut bukan hanya berarti memperoleh perbaikan kondisi kerja dan tuntutan kolektif dalam suatu hubungan kerja; -----

Pelanggaran terhadap hak mogok yang dijamin konvensi internasional terlihat dalam pasal-pasal *a quo* berikut : -----

- a. Pasal 137 undang-undang *a quo* menyatakan “mogok kerja sebagai hak dasar buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”; Pasal ini melanggar standar perburuhan internasional, karena membatasi alasan mogok hanya akibat “gagalnya suatu perundingan”, dan merupakan pembatasan terhadap hak mogok itu sendiri yang merupakan hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja. Pembatasan hak mogok dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan tersebut tidak saja membatasi kebebasan buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/pekerja untuk menggunakan hak mogok sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat dan berorganisasi serta menjalankan aktivitas serikat buruh dan organisasinya tetapi juga merupakan sebuah bentuk kontrol terhadap peran dan fungsi serikat buruh/serikat pekerja sebagai instrumen resmi buruh/pekerja untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraannya; -----
- b. Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menetapkan bahwa “pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum”, pasal ini melanggar standar perburuhan internasional dengan membatasi hak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan tidak dengan melanggar hukum; -----
- c. Pasal 186 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur sanksi pidana terhadap pelanggaran Pasal 138 ayat (1) dengan pidana maksimum 4 (empat) tahun

penjara dan/atau denda Rp. 400 juta amat berat dan merupakan upaya untuk menghalangi dilaksanakannya hak asasi mogok kerja; -----

- d. Pasal 140 - 141 UU Ketenagakerjaan, juga melanggar standar perburuhan internasional karena pasal-pasal tersebut menetapkan tahapan prosedur administratif dan birokratis yang harus dilalui serikat buruh/pekerja untuk melaksanakan hak mogok, pemberitahuan selambat-lambatnya 7 hari sebelum mogok dilaksanakan dengan menyebutkan waktu mulai, tempat dan alasan mogok, yang justru menyebabkan buruh/pekerja tidak dimungkinkan untuk melaksanakan hak mogok; -----
- e. Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, tentang buruh perempuan yang bekerja malam (antara pukul 23.00-05.00) tidak boleh sedang hamil dan berusia di bawah 18 tahun, disediakan transportasi dan tambahan makan serta pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, bertentangan dengan ILO No. 111 karena hal ini menyebabkan buruh perempuan tidak memiliki kesempatan kerja yang sama seperti buruh laki-laki, serta cenderung telah bias gender karena mengaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila yang harus dijaga oleh pengusaha agar tidak terjadi; -----
- f. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika dan prosedural rancu di antara pasal-pasalnya serta banyak memberikan “cek kosong” kepada pemerintah sehingga cenderung executive heavy, karena untuk pelaksanaannya, UU Ketenagakerjaan memandatkan pembuatan 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, serta memerintahkan pembentukan 3 lembaga baru yaitu Badan Koordinasi Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan (tingkat Nasional dan Daerah) dan Lembaga Kerjasama Tripartit (tingkat Nasional dan Daerah); -----
- Pengaturan yang demikian memberikan kewenangan berlebihan kepada kekuasaan eksekutif yang sedang berkuasa, yang diartikan menyerahkan nasib buruh/pekerja pada kebijakan politik penguasa eksekutif, dengan peraturan pelaksanaan di bawah undang-undang yang dapat berubah-ubah sesuai kepentingan politik. Lagi pula Keputusan Menteri tidaklah termasuk dalam tata urutan perundang-undangan menurut Ketetapan MPR RI Nomor III Tahun 2000, karenanya Keputusan Menteri tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum; -----
- g. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika penyusunannya cenderung dibuat dengan banyak inkonsistensi dan saling bertolak belakang di antara pasal-pasalnya satu sama lain sehingga cenderung menjadi rancu; -----
- h. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft Undang-undang Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR RI pada tanggal 25 Februari 2003; -----

Menimbang bahwa setelah memperhatikan keterangan Pemerintah, DPR, Ahli, serta Saksi dan alat bukti yang diajukan, Mahkamah akan memberi pendapat sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan di bawah ini : -----

Para Pemohon telah mengutip Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sebagai salah satu norma penguji terhadap UU Ketenagakerjaan, yang didalilkan memperlakukan buruh/pekerja semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan yang dapat dibuang apabila tidak menguntungkan lagi dengan menghapus nuansa protektif dan peran negara sebagai pelindung; -----

Menimbang bahwa sebagaimana diakui juga oleh para Pemohon bahwa UUD 1945 adalah juga merupakan cita-cita dan arah serta dasar kebijakan yang bersifat normatif, sehingga apabila menilai perlindungan dan peran negara sebagai pelindung dilihat tidak tegas tampak dalam UU Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan bahwa UU *a quo* harus merujuk kepada UUD 1945 yang artinya memperhitungkan pula keseimbangan berbagai kepentingan, khususnya kepentingan buruh dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar. Kepentingan pengusaha harus juga diakomodasi karena ketiadaan investasi justru akan menyebabkan berkurangnya lapangan kerja dan bertambahnya pengangguran yang pada gilirannya justru akan merugikan pihak buruh sendiri. Dalam kaitan ini Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 33 UUD 1945 tidak dapat dipahami sepenuhnya sebagai penolakan terhadap sistem ekonomi pasar, yang berarti mengharuskan negara melakukan campur tangan tatkala mekanisme ekonomi pasar mengalami distorsi; -----

Menimbang bahwa anggapan para Pemohon bahwa UU Ketenagakerjaan memandang buruh hanya sebagai komoditi, karena kecenderungan sistem *outsourcing* dalam pola pekerjaan yang juga dianggap sebagai *modern slavery*, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon tidak dapat membuktikan dasar dari dalil tersebut, karena dalam keseluruhan ketentuan undang-undang *a quo* tidak memuat aturan yang menunjuk pada hal yang didalilkan, meskipun benar bahwa pola *outsourcing* telah diatur secara khusus dalam Pasal 64 – 66 UU *a quo*; -----

Menimbang bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan menjelaskan keberadaan dan batasan dari *outsourcing* tersebut sebagai bagian dari pekerjaan yang terpisah dari kegiatan utama yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung. Pelaksanaan pekerjaan tersebut diserahkan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya dengan perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Buruh/pekerja dimaksud tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sehingga hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* adalah dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; -----

Menimbang bahwa perlindungan yang diberikan terhadap buruh *outsourcing* tampak dalam Pasal 66 ayat (1), (2) a, c dan ayat (4) yang berbunyi : -----

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

- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : -----
- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; -----
 - c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadikan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan; -----
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan; -----

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66 undang-undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi; -----

Menimbang bahwa akan tetapi terlepas dari uraian di atas, berdasarkan keterangan 2 (dua) orang saksi yang diajukan para Pemohon, telah nyata bagi Mahkamah bahwa praktek-praktek yang dilakukan pengusaha dalam hal terjadinya pengalihan usaha dan dalam keadaan lain ketika pengusaha ingin melakukan penghematan dengan segala daya upaya untuk menekan buruh/pekerja mengundurkan diri melalui *lock-out* perusahaan dengan kewajiban membayar pesangon yang minim, dan kemudian membuka kesempatan kerja atas dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang disebut saksi sebagai pekerja kontrak dengan syarat-syarat yang sangat merugikan pekerja/buruh, tampaknya pengawasan dan penegakan hukum dari yang berwenang tidak mampu melindungi buruh/pekerja dari praktek yang berlawanan dengan UU Ketenagakerjaan *a quo*. Terlepas dari adanya hak pekerja untuk memperoleh perlindungan secara hukum atas hak-haknya yang telah dijamin oleh UU Ketenagakerjaan, akan tetapi pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 55, Pasal 59 ayat

(1), Pasal 61 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 62, Pasal 65 ayat (2) secara seimbang tidak diberikan sanksi pidana sebagai bentuk perlindungan hukum yang dapat memaksa pengusaha untuk memberikan hak-hak buruh yang menghilangkan kesempatan memperlakukan buruh/pekerja sebagaimana mestinya. Di pihak lain dalam Pasal 186 ditentukan sanksi bagi buruh yang melanggar Pasal 137 dan 138, diancam dengan pidana minimum 1 (satu) bulan dan maksimum 4 (empat) tahun penjara dan/atau denda minimum Rp. 10.000.000., maksimum Rp. 400.000.000,- sehingga dengan demikian Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 186 UU Ketenagakerjaan *a quo* bertentangan dengan UUD 1945, oleh karena sanksi-sanksi pidana dalam UU *a quo* bagi buruh/pekerja dipandang tidak proporsional dan berlebihan; -----

Menimbang bahwa Pasal 119, 120 dan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan ada di bawah Bab Ketujuh yang mengatur Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang dalam Pasal 118 secara logis ditentukan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan, sehingga oleh karenanya juga cukup wajar jika mitra-runding pengusaha dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimaksud sedapat-dapatnya mewakili mayoritas buruh/pekerja yang hak dan kepentingannya diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Mahkamah berpendapat aturan yang mensyaratkan satu serikat buruh/pekerja di perusahaan memperoleh hak untuk mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, dan jikalau jumlah 50 % tidak tercapai, untuk dapat berunding serikat buruh/pekerja yang bersangkutan memerlukan dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja, yang akan dicapai oleh serikat buruh/pekerja melalui musyawarah dan mufakat di antara sesama buruh/pekerja, sedang jika serikat buruh/pekerja lebih dari satu dan tidak mencapai jumlah lebih dari 50%, dapat dilakukan koalisi di antara serikat buruh/pekerja di perusahaan tersebut untuk mewakili buruh dalam perundingan dengan pengusaha, dan jika hal inipun tidak dicapai tim perunding ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja. Aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 28E ayat (3). Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota, dan sama sekali tidak cukup mendasar untuk dipandang bertentangan dengan UUD; -----

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan dibentuknya Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh atau lebih, yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan, tidak perlu ditafsirkan meniadakan hak organisasi buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh/pekerja, karena penunjukan unsur buruh/pekerja yang akan duduk dalam forum tersebut dilakukan secara demokratis, yang dapat ditarik setiap saat jika ternyata bukan kepentingan buruh yang dipertahankan dalam forum konsultasi dimaksud. Oleh karenanya Mahkamah tidak melihat Pasal 106 tersebut bertentangan dengan UUD 1945; -----

Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparcial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -----

Menimbang bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 tentang hal tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya; -----

Menimbang bahwa syarat-syarat yang ditetapkan untuk pelaksanaan hak buruh untuk mogok, baik syarat bahwa mogok dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137), ajakan mogok terhadap buruh saat mogok kerja berlangsung dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138) maupun syarat-syarat administratif tentang jangka waktu pemberitahuan dan lain-lain (Pasal 140 - 141), yang oleh para Pemohon dipandang bertentangan dengan standard perburuhan internasional (ILO), Mahkamah berpendapat, tidak terdapat ketidaksesuaiannya dengan standard perburuhan internasional. Hal tersebut disebabkan sejumlah pembatasan juga dikenal dalam praktek yang disetujui ILO. Seandainyaupun hal itu benar bertentangan dengan standard ILO -quod non- maka standard dan norma-norma yang demikian haruslah dilihat sebagai bagian dari standard dan norma yang berlaku di Indonesia melalui ukuran yang dikenal dalam UUD 1945. Hal itu disebabkan hak asasi tidak dipandang sebagai sesuatu yang berlaku mutlak. Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 menetapkan bahwa dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan

orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis;

Menimbang bahwa walaupun demikian jika dikaitkan dengan sanksi atas pelanggaran terhadap Pasal 137 dan 138 sebagaimana termuat di dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan yang juga telah dipertimbangkan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa sanksi dalam Pasal 186 tersebut tidak proporsional karena mereduksi hak mogok yang merupakan hak dasar buruh yang dijamin oleh UUD 1945 dalam rangka kebebasan menyatakan sikap [Pasal 28E ayat (2) dan ayat (3)] dan hak untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2)]. Pelaksanaan hak mogok yang melanggar persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus diatur secara proporsional;-----

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang memberi syarat-syarat tertentu bagi buruh perempuan yang bekerja malam, menurut Mahkamah justru memberi perlindungan yang perlu bagi buruh perempuan yang dipandang sesuai dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat di Indonesia, yang tidak harus dilihat dari adanya bias gender yang mengkaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila, melainkan tindakan yang perlu dilakukan menurut nilai-nilai yang dianut dalam masyarakat, hal tersebut sama sekali tidak relevan dikaitkan dengan sikap dan perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan;-----

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan dari segi sistematika dan prosedural terdapat kerancuan di antara pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, Mahkamah berpendapat bahwa hal demikian merupakan tafsiran dari para Pemohon, yang oleh Mahkamah tidak dilihat secara prinsipil mengandung inkonsistensi satu dengan yang lain dan tidak bertentangan dengan UUD 1945. Meskipun oleh Pemohon diakui bahwa undang-undang *a quo* memberi mandat kepada eksekutif untuk melaksanakan undang-undang *a quo* melalui 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, yang dapat diartikan tidak lengkapnya undangundang dimaksud, keadaan tersebut tidak harus disimpulkan sebagai *executive heavy*, karena setiap peraturan dapat diuji keabsahannya terhadap aturan yang lebih tinggi. Meskipun Ketetapan MPR Nomor III Tahun 2000 secara *expresis verbiss* tidak menyebut Keputusan Menteri dalam tata urutan perundang-undangan Indonesia, akan tetapi Pasal 4 ayat (2) Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut dan praktik ketatanegaraan di Indonesia, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan untuk menjalankan undangundang, Keputusan Menteri yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum telah diterima dan diakui keberadaannya. Walaupun Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pada tanggal 22 Juni 2004, Pasal 56 UU *a quo*, menyatakan, "semua Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota, atau Keputusan Pejabat lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 54 yang sifatnya mengatur yang sudah ada sebelum undang-undang ini berlaku harus dibaca peraturan sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini";-----

Menimbang bahwa adanya dalil yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR R.I tanggal 25 Februari 2003, oleh Mahkamah dipandang tidak dapat dibuktikan secara sah oleh para Pemohon, sehingga harus dikesampingkan; -----



II. Bahwa dalam **Putusan Nomor 115/PUU-VII/2009**, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:

1. Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2)
2. Pasal 120 ayat (3)

[3.13.1.] bahwa dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi telah menguji beberapa pasal dari UU 13/2003, termasuk Pasal 120 dan Pasal 121;

[3.13.2.] bahwa dalam permohonan di atas, Pemohon mendalilkan beberapa pasal yang dimohonkan pengujian tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 dengan alasan UU 13/2003 pada beberapa pasalnya antara lain Pasal 120 dan Pasal 121 telah memasung hak-hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja dengan alasan sebagai berikut:

- ... dst;
- *Pasal 120 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja, maka yang berhak mewakili buruh/pekerja dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan. Jikalau tidak, maka serikat buruh/serikat pekerja dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Jikalau hal tersebut tidak terpenuhi juga, maka seluruh serikat buruh/serikat pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/serikat pekerja;*
- *Pasal 121 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota;*
- *Ketentuan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang membatasi hak serikat buruh/serikat pekerja untuk membuktikan keberadaan anggotanya dengan mewajibkan adanya kartu tanda anggota. Hal ini tentu saja amatlah merugikan serikat buruh/serikat pekerja. Dalam situasi serikat buruh/serikat pekerja di Indonesia kini yang baru saja bertumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja hanya dengan adanya kartu tanda anggota tentulah akan juga membatasi keleluasaan serikat buruh/serikat pekerja untuk mendapatkan hak untuk beraktivitas, termasuk hak untuk melakukan perundingan PKB”;*
- ... dst;

[3.13.3.] bahwa dalam permohonan *a quo*, Pemohon memohon pengujian Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 dengan dalil bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

- [3.13.4.] bahwa Pasal 60 UU MK menentukan, “*Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*”;
- [3.13.5.] bahwa Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005 menyatakan, “*Permohonan pengujian undang-undang terhadap muatan ayat, pasal dan atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda*”;
- [3.13.6.] bahwa pokok permohonan para Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU/2003, adalah pengujian formil dan pengujian materil atas UU 13/2003. Mengenai pengujian formil para Pemohon tersebut mempersoalkan adanya pelanggaran prinsip-prinsip dan prosedur penyusunan dan pembuatan sebuah Undang-Undang yang patut dan Undang-Undang tersebut dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/pekerja Indonesia. Sedangkan mengenai pengujian materil, para Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 mempersoalkan konstitusionalitas Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, Pasal 76, Pasal 106, Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, Pasal 137, Pasal 138, Pasal 140, Pasal 141, Pasal 158, Pasal 170, dan Pasal 186 UU 13/2003 yang menurut para Pemohon bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33 UUD 1945. Khusus mengenai Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003, para Pemohon beralasan bahwa: (i) ketentuan tersebut memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan dan (ii) keharusan adanya pembuktian dengan kartu anggota, sangat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru tumbuh dan berkembang sehingga membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB;

Bahwa terhadap permohonan tersebut, khusus mengenai Pasal 120 dan Pasal 121 dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 *a quo*, Mahkamah berpendapat bahwa, “*aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28E ayat (3). Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota, dan sama sekali tidak cukup mendasar untuk dipandang bertentangan dengan UUD*”;

- [3.13.7.] bahwa permohonan dalam Perkara Nomor 115/PUU-VII/2009 mengemukakan alasan sebagai berikut: (i) Pemohon yang anggotanya kurang dari 51% (lima puluh satu perseratus) dari seluruh karyawan (*in casu* pada PT. Bank Central Asia Tbk) kehilangan hak untuk menyampaikan aspirasinya merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB); (ii) PKB dalam suatu perusahaan merupakan Undang-Undang sehingga seharusnya keterwakilan dari seluruh komponen atau serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diakomodasikan dan dilindungi oleh Undang-Undang; (iii) dalam Putusan Mahkamah Konstitusi atas permohonan yang dahulu belum mempertimbangkan: a. asas keterwakilan (*representative*), yakni

keterwakilan semua komponen yang ada dalam perusahaan yang harus diakomodasi dan dilindungi oleh Undang-Undang; b. kesederajatan hukum (*legal equality*) adalah perlakuan sama terhadap seluruh serikat pekerja, tidak boleh membedakan antara serikat pekerja mayoritas dan minoritas; (iv) hukum dibuat untuk menegakkan keadilan bagi seluruh warga negara, bukan melindungi mayoritas dan menindas minoritas, karena kalau begitu hukumnya, berarti hukum rimba, yakni yang kuat (mayoritas) selalu berkuasa, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*” dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu*”;

Tentang Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, “*Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota*”, merugikan hak konstitusional Pemohon karena: (i) tidak dapat menggunakan metode lain yang dapat menunjukkan keanggotaan secara akurat, dipercaya, dan dapat diandalkan dalam proses verifikasi serikat pekerja dalam perusahaan; (ii) verifikasi berdasarkan fotokopi kartu tanda anggota saja tanpa disertai adanya mekanisme yang terbuka dengan menggunakan daftar dan hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja kepada seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan; (iii) verifikasi dengan hanya menggunakan fotokopi kartu tanda anggota, rentan akan adanya proses manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan karena proses pembuatan kartu tanda anggota dapat dilakukan dengan mudah; (iv) mekanisme verifikasi secara transparan dan terbuka, serta menggunakan media yang ada di dalam perusahaan seperti *e-mail*, *website*, dan media komunikasi yang sejenisnya untuk konfirmasi keanggotaan serikat pekerja lebih sesuai dengan prinsip Pasal 28F UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia*”;

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dalam paragraf **[3.13.6]** dan **[3.13.7]** di atas, menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas yang menjadi dasar permohonan Pemohon dalam permohonan ini serta pasal dalam UUD 1945 yang menjadi batu uji permohonan berbeda dengan permohonan dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005, Mahkamah dapat menguji kembali ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang *a quo*. Oleh karena itu, selanjutnya Mahkamah mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon, beserta bukti-bukti tertulis yang diajukan oleh Pemohon, keterangan DPR, keterangan Pemerintah, dan kesimpulan Pemohon sebagaimana telah diuraikan di atas;

[3.15] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan:

- asal 120 ayat (1), “Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut”;
 - Pasal 121, “Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota”;
- yang menurut Pemohon bahwa ketentuan pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

- [3.15.1]** bahwa terhadap dalil permohonan Pemohon tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa hak berserikat dalam serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan, “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”. Selain itu, hak berserikat dan kebebasan mengeluarkan pendapat juga dijamin oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”;
- [3.15.2]** bahwa menurut UU 13/2003 hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha di samping tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga tunduk pada perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian, keberadaan suatu PKB sangat menentukan dan mengikat nasib seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan;
- [3.15.3]** bahwa tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh oleh pekerja/buruh adalah untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya (vide Pasal 1 butir 17 UU 13/2003). UUD 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya (vide Pasal 28C ayat (2) UUD 1945). Keberadaan sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sebuah perusahaan menjadi tidak bermakna dan tidak bisa mencapai tujuannya dalam sebuah perusahaan serta tidak dapat memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana tujuan pembentukannya, apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut sama sekali tidak memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan hak, kepentingan serta melindungi anggotanya karena tidak terlibat dalam menentukan PKB yang mengikat seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan. PKB adalah suatu perjanjian yang seharusnya mewakili seluruh aspirasi dan kepentingan dari seluruh buruh/pekerja baik yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota mayoritas maupun serikat pekerja yang memiliki anggota tidak mayoritas. Mengabaikan aspirasi minoritas karena dominasi mayoritas adalah pelanggaran terhadap prinsip-prinsip negara

berdasarkan konstitusi yang salah satu tujuannya justru untuk memberikan persamaan perlindungan konstitusional, baik terhadap mayoritas maupun aspirasi minoritas;

- [3.15.4]** bahwa sesuai ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, jika dalam suatu perusahaan ada serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki lebih dari 50% anggota dari seluruh jumlah pekerja/buruh dalam perusahaan itu, maka hanya serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% itu yang berhak mewakili seluruh pekerja dalam perusahaan untuk melakukan perundingan dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% (misalnya dengan jumlah 49% dari seluruh pekerja di suatu perusahaan) dapat tidak mewakili hak dan kepentingannya dalam perundingan dengan pengusaha untuk membuat PKB. Dengan demikian, keberadaan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% menjadi tidak bermakna dan tidak dapat memperjuangkan hak dan kepentingan serta tidak dapat melindungi pekerja/buruh yang menjadi anggotanya, yang justru berlawanan dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang keberadaannya dilindungi oleh konstitusi. Demikian juga dengan ketentuan Pasal 120 ayat (2) Undang-Undang *a quo* yang menentukan bahwa hanya gabungan dari serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dapat melakukan perundingan dengan pengusaha jika tidak ada satu pun serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50%. Berdasarkan ketentuan tersebut, sebuah atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan (misalnya memiliki anggota 49%) menjadi sama sekali tidak mewakili hak dan kepentingannya dalam PKB;
- [3.15.5]** bahwa menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang *a quo*, setidaknya dapat menimbulkan tiga persoalan konstitusional yang terkait langsung dengan hak-hak konstitusional seseorang yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu: i) menghilangkan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk memperjuangkan haknya secara kolektif mewakili pekerja/buruh yang menjadi anggotanya dan tidak tergabung dalam serikat pekerja mayoritas; ii) menimbulkan perlakuan hukum yang tidak adil dalam arti tidak proporsional antara serikat pekerja/serikat buruh yang diakui eksistensinya menurut peraturan perundang-undangan, dan iii) menghilangkan hak pekerja/buruh yang tidak tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh mayoritas untuk mendapat perlindungan dan perlakuan hukum yang adil dalam satu perusahaan. Hak dan kewenangan konstitusional tersebut hanya akan terjamin jika seluruh serikat pekerja/serikat buruh diberikan kesempatan yang sama secara adil dan proporsional untuk ikut melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan;
- [3.15.6]** bahwa menurut Mahkamah untuk membentuk PKB, dilakukan dengan musyawarah antara pengusaha dan perwakilan semua serikat pekerja/serikat buruh secara adil dan proporsional. Musyawarah adalah suatu hal yang sesuai dengan dasar negara Pancasila, yaitu sila Kerakyatan Yang Dipimpin oleh Hikmat

Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan/Perwakilan. Permasalahannya adalah perwakilan serikat pekerja yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan menjadi wakil tunggal untuk semua pekerja atau serikat pekerja yang menurut Pemohon tidak mencerminkan keadilan dalam perwakilan secara proporsional dan memasung hak mengeluarkan pendapat bagi serikat pekerja yang jumlah anggotanya tidak melebihi 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan. Atau dengan kata lain, serikat pekerja yang anggotanya kurang dari 50% (lima puluh perseratus) menjadi tidak terwakili;

[3.15.7] bahwa perwakilan pekerja atau serikat pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha mengenai PKB yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan, misalnya anggotanya 50,1% (lima puluh koma satu perseratus) akan meniadakan hak-hak musyawarah dari 49,9% (empat puluh sembilan koma sembilan perseratus) pekerja atau serikat pekerja lainnya. Hal ini sangat tidak adil dan tidak patut karena mengesampingkan keterwakilan serta meniadakan hak mengemukakan pendapat dari pihak lainnya yang dijamin oleh UUD 1945. Mahkamah berpendapat agar memenuhi prinsip keadilan dan keterwakilan secara proporsional, selain perwakilan dari serikat pekerja yang anggotanya meliputi lebih 50% (lima puluh perseratus) dari semua pekerja dalam suatu perusahaan, harus juga ada perwakilan dari pekerja atau serikat pekerja lainnya yang dipilih dari dan oleh pekerja atau serikat pekerja di luar dari yang anggotanya meliputi 50% (lima puluh perseratus) secara proporsional;

[3.16] Menimbang bahwa Pemerintah pada pokoknya menyatakan, “*Apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan, maka akan terdapat lebih dari satu perjanjian kerja bersama*”. Terhadap keterangan Pemerintah tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa UU 13/2003 tidak melarang dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan mengenai hal tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 21 dan Pasal 116 ayat (1), dan Pasal 119 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan:

- Pasal 1 angka 21, “*Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak*”;
- Pasal 116 ayat (1), “*Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha*”;

Pasal 1 angka 21 dan Pasal 116 ayat (1) UU 13/2003 menggunakan kata “*serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh*”. Kata “*beberapa*” berarti lebih dari satu, sehingga perjanjian kerja bersama dapat dibuat antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

- [3.17] Menimbang bahwa DPR dalam keterangannya pada pokoknya menyatakan, “*Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang a quo mengatur mengenai sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh. Untuk mengatur sistem keterwakilan tersebut salah satunya dengan memperhatikan jumlah, yang mensyaratkan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut*”. Terhadap keterangan DPR tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa penentuan jumlah mayoritas tidak harus ditentukan dengan persentase di atas 50%. Penentuan jumlah persentase demikian dapat menghilangkan hak-hak pekerja/buruh untuk terwakili dalam perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang mewakilinya dengan pengusaha. Penentuan jumlah persentase keterwakilan harus pula disesuaikan atau setidaknya ditentukan secara proporsional dengan Undang-Undang yang terkait mengenai keterwakilan tersebut dengan batas jumlah maksimal. Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dalam Pasal 202 menyatakan, “*Partai Politik Peserta Pemilu harus memenuhi ambang batas perolehan suara sekurang-kurangnya 2,5% (dua koma lima perseratus) dari jumlah suara sah secara nasional untuk diikutkan dalam penentuan perolehan kursi DPR*”;
- [3.18] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang mensyaratkan hanya serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% yang berhak ikut dalam melakukan perundingan PKB dengan pengusaha adalah merupakan ketentuan yang tidak adil dan memasung serta meniadakan hak mengeluarkan pendapat untuk memperjuangkan hak, kepentingan, dan melindungi pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya kurang dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja di satu perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan, misalnya 50,1% (lima puluh koma satu perseratus) akan meniadakan hak-hak musyawarah dari 49,9% (empat puluh sembilan koma sembilan perseratus) dari serikat pekerja/serikat buruh lainnya adalah sangat tidak adil. Menurut Mahkamah Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 melanggar hak-hak konstitusional Pemohon untuk mewakili pekerja/buruh dalam menyampaikan aspirasinya melalui perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, dalil Pemohon mengenai pasal *a quo* beralasan menurut hukum. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945.
- [3.19] Menimbang bahwa walaupun Pemohon hanya memohon pengujian Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, menurut Mahkamah, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.15.4] di atas, konsekuensi dari ketentuan yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (2) sama dengan konsekuensi dari ketentuan yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (1), yaitu keduanya sama-sama dapat menghilangkan hak-hak konstitusional yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan atau hak pekerja/buruh yang tergabung di dalamnya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 120 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945.

- [3.20] Menimbang bahwa menurut Mahkamah norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 justru sesuai dengan prinsip keadilan proporsional sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam paragraf sebelumnya. Oleh karena Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka ketentuan Pasal 120 hanya tinggal satu norma yaitu norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3). Namun demikian, karena ketentuan Pasal 120 ayat (3) merupakan rangkaian dari Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2), maka untuk menghindari kekacauan makna dan ketidakjelasan norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3) yang justru bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang harus dijamin oleh konstitusi, maka Mahkamah juga harus menilai dan mempertimbangkan Pasal 120 ayat (3) sebagai satu rangkaian dan kesatuan yang utuh dengan ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2);
- [3.21] Menimbang bahwa ketentuan Pasal 120 UU 13/2003 adalah mengatur mengenai serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam uraian pertimbangan dalam paragraf sebelumnya, untuk memenuhi prinsip-prinsip konstitusi dan menghindari pelanggaran hak-hak konstitusional yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu untuk memenuhi prinsip keadilan proporsional, menjamin dan melindungi hak serikat pekerja/serikat buruh, serta hak-hak pekerja/buruh yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, maka seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam satu perusahaan berhak terwakili secara proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha. Oleh karena itu, menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 adalah tidak bertentangan dengan konstitusi secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*), yaitu tidak bertentangan dengan konstitusi sepanjang frasa “*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) dihapus karena tidak relevan lagi. Dengan dinyatakan tidak berlakunya Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2), maka Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 harus dimaknai bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka para serikat pekerja/serikat buruh terwakili secara proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha.*”
- [3.22] Menimbang bahwa meskipun hak berserikat dan berkumpul dijamin oleh ketentuan di dalam UUD 1945 dan para serikat pekerja/serikat buruh berhak terwakili secara proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha serta mengingat substansi dari PKB itu sendiri, tetapi agar tidak secara berlebihan mendorong timbulnya serikat pekerja/serikat buruh yang tidak proporsional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan dalam perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, Mahkamah berpendapat, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam suatu perusahaan harus dibatasi secara wajar atau proporsional yaitu maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan. Pembatasan tersebut dapat dibenarkan berdasarkan ketentuan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 yang dalam konteks ini Mahkamah membatasinya dalam bentuk *negative legislature*;

- [3.23] Menimbang bahwa pernyataan konstitusional bersyarat terhadap Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 *a quo* harus dilakukan guna menghindari kekosongan hukum yang terjadi apabila pasal tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan dengan adanya putusan ini pembentuk undang-undang perlu segera berinisiatif untuk melakukan *legislative review*. Artinya, ketentuan yang dibuat oleh Mahkamah ini hanya berlaku sampai pembentuk Undang-Undang melakukan perubahan atas Undang-Undang *a quo* dengan memuat ketentuan yang lebih proporsional sesuai dengan jiwa putusan Mahkamah ini;
- [3.24] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo*, juga mengajukan pengujian Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, "*Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota*". Menurut Pemohon bahwa verifikasi hanya dengan menggunakan fotokopi kartu anggota sangat rentan manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan karena proses pembuatan kartu anggota dapat dilakukan dengan mudah dan dapat juga dilakukan tanpa adanya permohonan dari pekerja/anggota yang bersangkutan. Proses verifikasi seharusnya dilakukan sesuai ketentuan Pasal 28F UUD 1945 yaitu dilakukan secara transparan dan terbuka, dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing anggota, sehingga keabsahan kartu anggota dari serikat pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum. Terhadap dalil permohonan Pemohon tersebut, Mahkamah menilai bahwa persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota. Kartu tanda anggota adalah salah satu bukti secara administrasi keanggotaan seseorang. Dalam sistem administrasi, semua kegiatan dan bidang hukum menggunakan kartu tanda anggota. Beberapa contoh di antaranya, Korps Pegawai Negeri Sipil (Korpri), kartu tanda peserta asuransi kesehatan (Askes), kartu tanda anggota TNI atau anggota Kepolisian RI (Polri) bahkan seluruh rakyat Indonesia yang sudah mencapai umur tertentu menggunakan kartu tanda penduduk (KTP). Berdasarkan pandangan tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa ketentuan Pasal 121 UU 13/2003 tidak cukup mendasar dapat dipandang bertentangan dengan UUD 1945;



III. Bahwa dalam **Putusan Nomor 19/PUU-VII/2009**, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:

1. Pasal 164 ayat (3)

- [3.16] Menimbang bahwa para Pemohon pada pokoknya mendalilkan, norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*" bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*";
- [3.17] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan, kata "efisiensi" yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga "mengefisienkan biaya tenaga kerja" dengan cara memutuskan hubungan kerja pekerja yang ada, namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaan;
- [3.18] [3.18] Menimbang bahwa dalil permohonan para Pemohon didasarkan pada kejadian yang menimpa mereka karena pengusaha *in casu* Hotel Papandayan telah menafsirkan frasa "*perusahaan tutup*" dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 termasuk pada penutupan sementara untuk melakukan renovasi dalam rangka melakukan efisiensi;
- [3.19] Menimbang bahwa pemerintah dalam keterangannya menyatakan, pada saat renovasi perusahaan (Hotel Papandayan) dapat dimungkinkan operasional perusahaan terhenti, tetapi terhentinya operasional perusahaan tidaklah sama dengan perusahaan tutup, sehingga bila perusahaan melakukan PHK dengan mendasarkan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 adalah tidak tepat;
- [3.20] Menimbang bahwa DPR dalam keterangannya menyatakan, pengusaha, dalam hal ini pemilik Hotel Papandayan, tidak mematuhi secara benar tentang pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh, sebagaimana ditentukan oleh ketentuan yang dimohonkan untuk diuji;
- [3.21] Menimbang bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan *rigid* atas frasa "*perusahaan tutup*" dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan "cukup jelas". Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari

efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

[3.22] Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;

[3.23] Menimbang bahwa dengan demikian, Mahkamah perlu menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 guna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “*perusahaan tutup*” dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai “*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*”. Dengan kata lain frasa “*perusahaan tutup*” tersebut adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*”;



- IV. Bahwa dalam **Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011**, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:
1. Pasal 65 ayat (7)
 2. Pasal 66 ayat (2)

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Dalam praktik, jenis pekerjaan demikian disebut “pekerjaan *outsourcing*”, dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* disebut “perusahaan *outsourcing*” dan pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan demikian disebut “pekerja *outsourcing*”. Berdasarkan UU 13/2003 *a quo* ada dua jenis pekerjaan *outsourcing* yaitu *outsourcing* sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana permasalahan di atas. Pasal 65 Undang-Undang *a quo*, mengatur syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing* dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo* mengatur *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh. Pekerjaan yang diserahkan dengan cara *outsourcing* menurut Pasal 65 Undang-Undang *a quo* harus memenuhi syarat: (i) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (ii) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (iii) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan (iv) tidak menghambat proses produksi secara langsung. Suatu perusahaan hanya dapat menyerahkan pekerjaan yang demikian kepada perusahaan lain yang berbentuk badan hukum dan harus dilakukan secara tertulis. Untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang *a quo* menegaskan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, baik berdasarkan PKWT apabila memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang *a quo* maupun berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jika syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan tersebut tidak terpenuhi maka status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan, demi hukum beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan; Adapun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh (pekerja *outsourcing*) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

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

- (ii) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU 13/2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- (iii) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (iv) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud point angka i dan angka ii huruf a, huruf b dan huruf d serta angka (iii) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan norma yang terkandung dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, Mahkamah akan mempertimbangkan lebih lanjut adakah ketentuan-ketentuan tersebut mengakibatkan terancamnya hak setiap orang dan hak-hak pekerja yang dijamin oleh konstitusi dalam hal ini hak-hak pekerja *outsourcing* dilanggar sehingga bertentangan dengan UUD 1945, yaitu hak yang diberikan oleh UUD 1945 kepada setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945] dan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945];

[3.16] Menimbang bahwa pasal-pasal tentang *outsourcing* pernah dimohonkan pengujian di Mahkamah Konstitusi dan telah diputus dengan Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Dalam putusan tersebut, Mahkamah memberi pertimbangan sebagai berikut, “Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan

pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU 13/2003, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi”;

[3.17] Menimbang bahwa posisi pekerja/buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan *outsourcing*, baik perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa pekerja/buruh, menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT. Apabila hubungan pemberian kerja antara perusahaan yang memberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh *outsourcing* habis karena masa kontraknya selesai, maka habis pula masa kerja pekerja/buruh *outsourcing*. Akibatnya, pekerja/buruh harus menghadapi resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Selain adanya ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan, pekerja/buruh akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya. Walaupun, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, terdapat perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja/buruh dalam Undang-Undang *a quo* [*vide* Pasal 65 ayat (4) UU 13/2004], yang menyatakan bahwa “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, akan tetapi sebagaimana didalilkan oleh Pemohon maupun kenyataannya tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja/buruh sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut, terjadi karena Undang-Undang *a quo* tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta *perlakuan* yang layak dalam hubungan kerja dan tidak adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapat hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi utama dari hukum perburuhan *to protect the workers/laborers* terabaikan;

[3.18] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU 13/2003.

Namun demikian, Mahkamah perlu meneliti aspek konstitusionalitas hak-hak pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dalam hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. Memperhatikan syarat-syarat dan prinsip *outsourcing* baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dapat berakibat hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal itu terjadi, karena dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyedia pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Menurut Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, dan penggunaan model *outsourcing* tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, karena posisi pekerja/buruh berada dalam posisi tawar yang lemah, akibat banyaknya pencari kerja atau *oversupply* tenaga kerja; Berdasarkan pertimbangan tersebut, untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” secara tertulis. Model yang kedua diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Dalam praktik, prinsip tersebut telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Pengalihan perlindungan pekerja/buruh

diterapkan untuk melindungi para pekerja/buruh *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Apabila pekerja *outsourcing* tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat dihindari. Untuk menghindari perbedaan hak antara pekerja pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja tersebut harus mengatur agar pekerja *outsourcing* tersebut menerima *fair benefits and welfare* tanpa didiskriminasikan dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 64 ayat (4) *juncto* Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003;



V. Bahwa dalam Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:

1. Pasal 155 ayat (2)

[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan ahli dari para Pemohon, serta bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.10.1] Para Pemohon memohon pengujian konstitusional frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dan menyatakan frasa “**belum ditetapkan**” konstitusional bersyarat sepanjang frasa “**belum ditetapkan**” ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap;

[3.10.2] UU 13/2003 dan UU 2/2004 telah mengatur tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Pasal 151 UU 13/2003 menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum [*vide* Pasal 155 ayat (1) UU 13/2003]. Selama masa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003;

[3.10.3] Lahirnya UU 2/2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, “*Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang*”; Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU 2/2004, Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap. Apabila frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi para pihak tentang makna frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003. Apakah frasa “**belum ditetapkan**” adalah

diartikan pada saat putusan dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial ataukah pada saat putusan tersebut berkekuatan hukum tetap? Pertanyaan ini muncul karena tidak semua putusan Pengadilan Hubungan Industrial langsung memperoleh kekuatan hukum tetap. Hanya putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada saat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan permohonan kasasi sehingga putusannya apabila dimohonkan kasasi baru memperoleh kekuatan hukum tetap setelah adanya putusan Mahkamah Agung [*vide* Pasal 56 *juncto* Pasal 109 dan Pasal 110 UU 2/2004];

- [3.10.4] Bahwa Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 telah menentukan: *“(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan **kepastian hukum yang adil** serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta **mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja**.”* Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa **“belum ditetapkan” a quo**, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa **“belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;

VI. Bahwa dalam Putusan Nomor 58/PUU-IX/2011, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:

1. Pasal 169 ayat (1)

[3.14] Menimbang bahwa isu konstitusional dalam permohonan *a quo* adalah apakah Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 mengandung ketidakpastian hukum yang menciderai hak-hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945?

[3.15] Menimbang bahwa menurut Mahkamah, membayar upah pekerja merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha. Upah merupakan balasan atas prestasi pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha yang secara seimbang merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya. Kelalaian pengusaha membayar upah pekerja/buruh dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut pengusaha memenuhi kewajibannya, dan jika tidak, pekerja/buruh dapat meminta PHK sebagaimana diatur pasal *a quo*. Tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seseorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja [*vide* Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Upah bagi pekerja adalah penopang bagi kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Menurut Mahkamah, dengan lewatnya waktu tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu kepada pekerja, sudah cukup alasan menurut hukum bagi pekerja untuk meminta PHK. Hak ini tidak hapus ketika pengusaha kembali memberi upah secara tepat waktu setelah pelanggaran tersebut terjadi;

[3.16] Menimbang bahwa dalam hukum ketenagakerjaan hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang dapat dibenarkan adalah sesuatu yang lazim yang dikenal dengan istilah *constructive dismissal*, yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja. *Constructive dismissal* juga mencakup pengunduran diri pekerja karena pelanggaran serius yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan kontrak kerja. Alasan untuk meninggalkan pekerjaan haruslah merupakan pelanggaran fundamental terhadap kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, seperti :

- Tidak membayar upah pekerja atau tiba-tiba menahan dan mengurangi upah pekerja secara tidak adil di luar persetujuan pekerja;
- Memaksa pekerja untuk menyetujui perubahan dalam kondisi bekerja yang tidak ditetapkan dalam kontrak kerja seperti tiba-tiba memberitahukan bahwa pekerja yang bersangkutan harus bekerja di kota lain atau membuat pekerja memiliki giliran bekerja malam padahal dalam kontrak pekerja hanya bekerja siang hari;
- Adanya intimidasi, penindasan, dan penyerangan dari orang lain di tempat kerja;
- Membuat pekerja, bekerja di tempat berbahaya yang tidak disebutkan dalam kontrak kerja;
- Menuduh pekerja secara tidak berdasar. Berdasarkan prinsip *constructive dismissal*, pekerja mempunyai hak untuk meninggalkan pekerjaannya sesegera mungkin tanpa

harus memberikan pemberitahuan kepada pengusaha dan tindakan tersebut (bila terbukti menurut hukum) dianggap sebagai pemberhentian oleh pengusaha dengan syarat pekerja tersebut harus membuktikan tiga unsur yaitu: 1) Pengusaha melakukan pelanggaran serius atas kontrak kerja, 2) Pelanggaran tersebut harus menjadi alasan mengapa pekerja tersebut dipaksa untuk berhenti, 3) Pekerja tidak melakukan apapun yang menunjukkan diterimanya pelanggaran atau perubahan dalam kondisi pekerjaan, yang berarti mereka tidak melakukan apapun yang membuat kontrak tersebut dilanggar oleh pengusaha melalui penerimaan secara implisit atau secara tersirat atas pelanggaran kontrak tersebut;

[3.17] Menimbang bahwa dengan merujuk kasus ketenagakerjaan yang dialami oleh Pemohon dan praktik dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, pembayaran upah tepat waktu merupakan hal yang sangat penting bagi buruh/pekerja Indonesia karena upah tersebut seringkali merupakan satu-satunya penghasilan yang dijadikan tumpuan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya sehari-hari. Hukum sudah seharusnya memberikan kepastian bagi pekerja atas pembayaran upahnya. Apabila kepastian dalam pembayaran upah tidak dapat diwujudkan oleh pengusaha, dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 dan pekerja berhak menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (2) UU 13/2003.

Menurut Mahkamah, hak pekerja untuk mendapatkan PHK tidak terhalang oleh adanya tindakan pengusaha yang kembali membayar upah pekerja secara tepat waktu setelah adanya permohonan PHK oleh pekerja ke Pengadilan, dengan ketentuan bahwa pekerja telah melakukan upaya yang diperlukan untuk mendapatkan haknya agar upah dibayarkan secara tepat waktu namun tidak diindahkan oleh pengusaha. Hal itu untuk melindungi hak-hak pekerja untuk mendapatkan kepastian dan perlakuan hukum yang adil dan hak pekerja untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Mahkamah menilai ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang *a quo* tidak memberi kepastian apakah dengan pembayaran upah secara tepat waktu oleh pengusaha kepada pekerja setelah pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu selama lebih dari tiga bulan berturut-turut menggugurkan alasan pekerja untuk mendapatkan PHK? Dalam kasus yang dialami oleh Pemohon ternyata di Pengadilan Hubungan Industrial, permohonan PHK dari Pemohon ditolak oleh pengadilan karena pengusaha kembali membayar upah Pemohon secara tepat waktu setelah sebelumnya tidak membayar secara tepat waktu lebih dari tiga bulan berturut-turut. Berdasarkan kenyataan yang demikian, walaupun Mahkamah tidak mengadili perkara konkret, telah cukup bukti bahwa ketentuan pasal *a quo* telah menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil dan hilangnya hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945] yang bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi.

VII. Bahwa dalam **Putusan Nomor 100/PUU-X/2012**, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:

1. Pasal 96

[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan DPR, keterangan Pihak Terkait Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), keterangan saksi dan ahli yang diajukan oleh Pemohon, dan bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh Pemohon, serta Kesimpulan Pemohon dan Kesimpulan Pemerintah, sebagaimana selengkapnya termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.10.1] Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945]. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut akan terpenuhi apabila mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945];

Bahwa konsiderans (Menimbang) huruf d UU Ketenagakerjaan menyatakan, “... perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”;

[3.10.2] Bahwa Pemohon pada pokoknya menganggap Pasal 96 UU Ketenagakerjaan telah menghalang-halangi hak konstitusionalnya untuk melakukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja karena adanya ketentuan kadaluwarsa yaitu penuntutan tersebut tidak dapat dilakukan setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak;

[3.10.3] Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara;

Bahwa ketentuan kadaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum;

Bahwa contoh kadaluwarsa penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum adalah adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa dalam suatu proses pengadilan yang biasanya dihitung sejak pemberitahuan amar putusan. Adapun kepastian hukum terkait kadaluwarsa dalam proses peradilan adalah untuk mengetahui kepastian atau kejelasan dari pelaksanaan amar putusan, atau di sisi lain, bagi kepentingan

para pihak yang berperkara, kedaluwarsa merupakan kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan upaya hukum lanjutan;

Bahwa contoh kedaluwarsa kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum, misalnya, dalam hukum waris, kepemilikan hak waris hanya dapat dilepaskan apabila ada pernyataan positif dari si pemilik hak untuk melepaskan haknya. Artinya, sejak dilakukannya pernyataan pelepasan hak tersebut, maka sejak saat itu seseorang tidak memiliki upaya hukum untuk menuntut haknya. Hal yang sama juga berlaku kepada hak milik terhadap benda. Di sinilah letak kepastian hukumnya, bahwa selama tidak ada pernyataan pelepasan hak maka hak kepemilikan itu tetap melekat kepada yang bersangkutan dan negara berkewajiban untuk melindungi hak tersebut; Bahwa hak Pemohon untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah hak yang timbul karena Pemohon telah melakukan pengorbanan berupa adanya *prestatie* kerja sehingga hubungan antara hak tersebut dengan Pemohon adalah sebagai pemilik hak. Sama halnya perlakuannya dengan hak kepemilikan terhadap benda yang dalam perkara *a quo*, hak kebendaan tersebut berwujud pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut;

Bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

VIII. Bahwa dalam **Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013**, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:

1. Pasal 95 ayat (4)

[3.14] Menimbang bahwa setelah membaca, mendengar, dan mempelajari dengan saksama permohonan para Pemohon, keterangan para Pemohon, keterangan Presiden, keterangan Dewan Perwakilan Rakyat, bukti-bukti surat/ tertulis para Pemohon, keterangan ahli para Pemohon, kesimpulan para Pemohon dan Presiden, Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan;

[3.15] Menimbang bahwa pokok permohonan adalah pengujian konstusionalitas frasa "**yang didahulukan pembayarannya**" dalam Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 tentang pelunasan utang dalam hal perusahaan dinyatakan pailit yang tidak mendahulukan pembayaran upah pekerja/buruh, melainkan mendahulukan pembayaran (1) utang negara dan biaya kurator, (2) kreditor separatis pemegang jaminan gadai, fidusia, dan/atau hak tanggungan, (3) kreditor preferen, dan (4) kreditor konkuren;

[3.16] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan *a quo* Mahkamah perlu mengemukakan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan Pembukaan UUD 1945, tujuan negara ini dibentuk, antara lain, adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum [*vide* Pembukaan UUD 1945 alinea keempat]. Pasal-pasal UUD 1945 mengatur lebih lanjut tujuan tersebut, yaitu menentukan secara konstitusional hak setiap orang untuk hidup serta hak mempertahankan hidup dan kehidupannya [*vide* Pasal 28A] dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [*vide* Pasal 28D ayat (2)] serta menentukan secara konstitusional bahwa hak untuk hidup dan hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan mengeluarkan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut, adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun, namun hak asasi tersebut dapat dibatasi dan tidak boleh bertentangan dengan hak asasi orang lain dengan nilai-nilai moral, agama, serta diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, yang oleh karenanya perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama Pemerintah dan secara konstitusional menentukan bahwa untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan [*vide* Pasal 28I ayat (1), ayat (4), dan ayat (5)];

Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang *a quo* harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga

kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha. Selain itu, pembinaan hubungan industrial harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan [*vide* Penjelasan UU 13/2003];

Bahwa pengujian konstiusionalitas yang dimohonkan para Pemohon tersebut memiliki kesamaan substansi dengan pengujian konstiusionalitas Pasal 29, Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 138 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Nomor 18/PUU-VI/2008, tanggal 23 Oktober 2008. Oleh karena itu, Mahkamah perlu mengutip beberapa pertimbangan dalam putusan tersebut, pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa pernyataan pailit oleh hakim adalah merupakan satu peletakan sita umum (*algemene beslag*) terhadap seluruh harta kekayaan seorang debitor. Tujuannya adalah supaya dapat membayar semua tagihan kreditor secara adil, merata, dan seimbang. Pembayaran tagihan kreditor dilakukan berdasarkan asas *paru passu pro rata parte*, karena memang kedudukan kreditor pada dasarnya adalah sama, akan tetapi dalam proses pelaksanaannya diatur berdasarkan peringkat atau prioritas piutang yang harus dibayar terlebih dahulu yang diatur dalam Undang-Undang terkait dengan jaminan terhadap pinjaman yang diberikan kreditor terhadap seorang debitor. Kreditor yang demikian sejak awal diperjanjikan untuk diselesaikan tagihannya lebih dahulu dan secara terpisah (*separate*) dengan hak untuk melakukan eksekusi terhadap harta yang dijamin. Demikianlah kreditor yang dijamin dengan hipotek, gadai, fidusia, dan hak tanggungan lainnya. Dalam urutan berikutnya, berdasarkan peraturan perundang-undangan, adalah tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kemudian upah buruh. Padahal, penjelasan pasal tersebut menyatakan, “Yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya”; Bahwa pada bagian lain dari putusan tersebut Mahkamah juga mempertimbangkan, tidak dapat disangkal bahwa kedudukan pekerja/buruh dalam perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat vital dan mendasar yang menggerakkan proses usaha. Unsur lain yang memungkinkan usaha bergerak adalah modal, yang juga merupakan unsur yang esensial. Masing-masing unsur tersebut diikat dengan perjanjian, yang karena isinya menjadikan unsur-unsur tersebut tidak memiliki kedudukan yang sama dilihat dari ukuran kepastian, jaminan, dan masa depan jika timbul risiko yang berada di luar kehendak semua pihak. Pengakuan tetap harus mempertimbangkan kedudukan yang berbeda dan risiko dalam kehidupan ekonomi berbeda yang tidak selalu dapat diperhitungkan. Oleh karena itu, dalam membuat kebijakan hukum, hak-hak pekerja/buruh tidak boleh termarginalisasi dalam kepailitan, namun tidak boleh mengganggu kepentingan kreditor (*separatis*) yang telah diatur dalam ketentuan hukum jaminan baik berupa gadai, hipotek, fidusia, maupun hak tanggungan lainnya.

[3.17] Menimbang bahwa untuk selanjutnya, berdasarkan tujuan pembentukan negara dan ketentuan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah mempertimbangkan pokok permohonan, yaitu mengenai apa yang menjadi dasar hukum bagi adanya hak tagih masing-masing kreditor dan apa yang menjadi dasar hukum bagi adanya peringkat pembayaran, yang berdasarkan pertimbangan mengenai dua hal tersebut, Mahkamah

dalam Putusan Nomor 18/PUU-VI/2008 tersebut menolak permohonan yang substansinya sama dengan permohonan *a quo* dan hak tagih atas upah pekerja/buruh tetap sebagaimana peringkat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Namun demikian, mengenai norma yang diturunkan dari tujuan negara dan ketentuan konstitusional di atas dalam UU 13/2003 terkait dengan peringkat kreditor dalam memperoleh pembayaran hak tagihnya dan praktiknya dalam ranah empirik ternyata terdapat permasalahan lain yang harus dipertimbangkan, yaitu mengenai kedudukan para kreditor. Terlepas dari pertimbangan putusan tersebut, terhadap permohonan *a quo* Mahkamah akan mempertimbangkan tersendiri;

[3.18] Menimbang bahwa mengenai yang menjadi dasar hukum bagi adanya hak tagih masing-masing kreditor ternyata sama, kecuali bagi hak tagih negara. Dasar hukum bagi kreditor separatis dan bagi pekerja/buruh adalah sama, yaitu perjanjian yang dilakukan dengan debitor. Mengenai dasar hukum kewajiban kenegaraan adalah peraturan perundang-undangan. Adapun mengenai dasar hukum bagi adanya peringkat atau prioritas pembayaran sebagaimana pertimbangan Putusan Nomor 18/PUU-VI/2008 tersebut di atas, adalah karena adanya perbedaan kedudukan yang disebabkan oleh isi perjanjian masing-masing berhubung adanya faktor-faktor tertentu. Meskipun antara kreditor separatis dan pekerja/buruh dasar hukumnya adalah sama, yaitu perjanjian, namun manakala dilihat dari aspek lain, yaitu aspek subjek hukum yang melakukan perjanjian, objek, dan resiko, antara keduanya terdapat perbedaan yang secara konstitusional signifikan;

Bahwa dalam aspek subjek hukum, perjanjian gadai, hipotik, dan fidusia serta perjanjian tanggungan lainnya, merupakan perjanjian yang dilakukan oleh subjek hukum, yaitu pengusaha dan pemodal, yang secara sosial ekonomis para pihak tersebut dapat dikonstruksikan sama. Terlebih lagi pemodal, yang boleh jadi adalah pengusaha juga. Sebaliknya, perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh subjek hukum yang berbeda, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan berproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut; Bahwa dalam aspek objek, perjanjian gadai, hipotik, fidusia, dan perjanjian tanggungan lainnya yang menjadi objeknya adalah properti. Sementara itu, perjanjian kerja yang menjadi objeknya adalah tenaga atau keterampilan (jasa) dengan imbalan jasa dalam kerangka untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup bagi diri dan keluarga pekerja/buruh, sehingga antara keduanya dalam aspek ini memiliki perbedaan yang mendasar, yaitu properti dan manusia. Pertanyaannya adalah bagaimana perbedaan tersebut terkait dengan apa yang sejatinya dilindungi oleh hukum. Pembentukan hukum jelas dimaksudkan untuk melindungi kepentingan manusia. Dalam kasus ini manakah yang seharusnya menjadi prioritas, kepentingan manusia terhadap properti atau kepentingan manusia terhadap

diri dan kehidupannya. Apalagi berdasarkan sistem pembayaran upah pekerja/buruh dalam kegiatan usaha yang dibayar sebulan setelah pekerja melaksanakan pekerjaan, hal ini merupakan argumentasi tersendiri karena upah pekerja/buruh sesungguhnya adalah hutang pengusaha kepada pekerja/buruh, yang seharusnya harus dibayar sebelum kering keringatnya. Dalam perspektif tujuan negara dan ketentuan mengenai hak konstitusional sebagaimana diuraikan dalam paragraf [3.16], menurut Mahkamah kepentingan manusia terhadap diri dan kehidupannya haruslah menjadi prioritas, harus menduduki peringkat terdahulu sebelum kreditor separatis;

Bahwa dalam aspek risiko, bagi pengusaha risiko merupakan bagian dari hal yang wajar dalam pengelolaan usahanya, selain keuntungan dan/atau kerugian. Oleh karena itu, resiko merupakan hal yang menjadi ruang lingkup pertimbangannya ketika melakukan usaha, bukan ruang lingkup pertimbangan pekerja/buruh. Sementara itu, bagi pekerja/buruh upah merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, sehingga menjadi tidak tepat manakala upah pekerja/buruh tersebut menduduki peringkat yang lebih rendah dengan argumentasi yang dikaitkan dengan risiko yang bukan ruang lingkup pertimbangannya. Adalah tidak adil mempertanggungjawabkan sesuatu terhadap sesuatu yang ia tidak turut serta dalam usaha. Selain itu, hidup dan mempertahankan kehidupan, berdasarkan Pasal 28A UUD 1945 adalah hak konstitusional dan berdasarkan Pasal 28I ayat (1) adalah hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, yang oleh karenanya berdasarkan ayat (4) dan ayat (5) pasal tersebut, negara dalam hal ini Pemerintah, harus melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhinya dalam peraturan perundangundangan yang sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis;

[3.19] Menimbang bahwa mengenai hak-hak pekerja/buruh yang lain, menurut Mahkamah, hal tersebut tidak sama atau berbeda dengan upah pekerja/buruh. Upah pekerja/buruh secara konstitusional berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hak konstitusional yang oleh karenanya adalah hak konstitusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Adapun hak-hak lainnya tidaklah demikian, sehingga implikasi hukumnya adalah wajar bila terkait dengan pembayaran dimaksud hak tersebut berada pada peringkat di bawah kreditor separatis. Sementara itu, mengenai kewajiban terhadap negara hal tersebut adalah wajar manakala berada pada peringkat setelah upah pekerja/buruh. Argumentasinya adalah, selain berdasarkan uraian di atas, karena fakta yang sesungguhnya negara memiliki sumber pembiayaan lain, sedangkan bagi pekerja/buruh upah adalah satu-satunya sumber untuk mempertahankan hidup bagi diri dan keluarganya;

[3.20] Menimbang, berdasarkan seluruh pertimbangan hukum di atas, permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian;

- IX.** Bahwa dalam **Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014**, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:
1. Pasal 59 ayat (7)
 2. Pasal 65 ayat (8)
 3. Pasal 66 ayat (4)

[3.14] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih lanjut mengenai permasalahan konstitusional yang dimohonkan oleh para Pemohon, Mahkamah perlu terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 60 ayat (1) dan ayat (2) UU MK menyatakan: “(1) Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali. (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda”;
- b. Bahwa norma Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 pernah diajukan pengujiannya kepada Mahkamah dan telah pula diputus oleh Mahkamah yaitu Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, bertanggal 28 Oktober 2004, dengan amar yang menyatakan menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya; Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, bertanggal 17 Januari 2012, dengan amar yang menyatakan mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian; dan Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013, bertanggal 7 Mei 2014, dengan amar yang menyatakan menolak permohonan Pemohon;
- c. Bahwa alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 adalah Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33 UUD 1945; alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945; serta alasan konstitusional yang menjadi dasar pengujian Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013 adalah Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, sedangkan yang menjadi dasar pengujian dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
- d. Bahwa dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 dan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, para Pemohon memusatkan permohonannya pada pihak ketiga yaitu penyedia tenaga kerja. Dalam Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013, Pemohon menitikberatkan pada permohonan penafsiran frasa “demi hukum”, sama seperti dalam permohonan *a quo*;
- e. Bahwa meskipun dasar pengujian permohonan *a quo* sama dengan Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013 dan sama-sama memohon penafsiran frasa “demi hukum” namun sesungguhnya alasan konstitusionalnya tidaklah sama. Pemohon dalam Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013 mendasarkan pada tidak adanya penafsiran hukum yang pasti oleh pembentuk undang-undang terhadap norma *a quo* dan tidak adanya aturan mengenai lembaga yang berwenang menyatakan terpenuhi atau tidak terpenuhinya syarat-syarat dalam perjanjian waktu tertentu sehingga menurut Pemohon *a quo* frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan

Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap dari badan yang melaksanakan fungsi yang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri”. Sedangkan perkara Nomor 7/PUU-XII/2014 lebih mendasarkan pada upaya hukum yang dapat dilakukan setelah terbitnya nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dilaksanakan oleh pemberi kerja dan/atau perusahaan pemberi kerja, sehingga menurut Pemohon frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dimaknai:

- meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan terhadap Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mengubah perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- meniadakan hak pekerja/buruh untuk meminta pelaksanaan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat, apabila perusahaan pemberi pekerjaan telah nyata-nyata tidak mengubah status hubungan kerja pekerja/buruh menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan di atas, menurut Mahkamah, permohonan *a quo* tidak *ne bis in idem* sehingga Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

[3.15] Menimbang bahwa terhadap pertanyaan apakah Pemerintah, dalam hal ini Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, memiliki kewenangan untuk menerbitkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis terkait pelaksanaan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003? Mahkamah berpendapat bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan, khususnya peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta menjamin penegakan hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja. Tujuan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951), selanjutnya disebut UU 3/1951 adalah, antara lain, mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya. Hal ini sejalan pula dengan Pasal 1 angka 32 UU 13/2003 yang menyatakan, “*Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan*”.

Selanjutnya Pasal 134 UU 13/2003 menyatakan, “*Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan*”. Terlebih lagi Indonesia telah meratifikasi *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan

Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, selanjutnya disebut konvensi ILO Nomor 81) sehingga sesuai dengan prinsip *pacta sunt servanda*, Indonesia menanggung kewajiban hukum internasional (*international legal obligation*) untuk menaati ketentuan-ketentuan dalam Kovenan ini, salah satu di antaranya adalah ketentuan tentang sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja yang harus diterapkan di seluruh tempat kerja berdasarkan perundangundangan, yang pengawasannya dilakukan oleh Pemerintah. Pasal 176 UU 13/2003 menyatakan, "*Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan*". Lebih lanjut, Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan menyatakan,

- (1) *Pengawas Ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja pengawas ketenagakerjaan yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintahan pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota;*
- (2) *Di lingkungan organisasi unit kerja pengawas ketenagakerjaan pada instansi dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan;*

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, telah terang bahwa Undang-Undang memberikan kewenangan kepada Pemerintah, dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan, untuk mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.

- [3.16]** Menimbang bahwa dalam rangka pelaksanaan kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis. Meskipun sama-sama dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, antara nota pemeriksaan dengan penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki perbedaan yang signifikan. Nota pemeriksaan berisi hal-hal menyangkut hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pengusaha atau perusahaan pemberi kerja yang di dalamnya disertakan pula petunjuk-petunjuk untuk meniadakan pelanggaran atau untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan. Oleh karenanya, sifat dari nota pemeriksaan adalah anjuran dan tidak memiliki sifat eksekutorial.

Adapun mengenai penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut, Mahkamah mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079, selanjutnya disebut UU 51/2009), yang menyatakan, "*Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata guna memberikan kepastian hukum*".
2. Penetapan tertulis yang dikeluarkan pegawai pengawas ketenagakerjaan dibuat dalam bentuk tertulis.

3. Pasal 1 angka 8 UU 51/2009 menyatakan, “*Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah badan atau pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku*”. Artinya, apabila yang diperbuat itu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang merupakan suatu pelaksanaan dari urusan pemerintahan maka badan atau pejabat yang melaksanakan fungsi demikian dapat dianggap sebagai badan atau pejabat Tata Usaha Negara (TUN).
4. Pasal 134 UU 13/2003 *juncto* Pasal 176 UU 13/2003 menyatakan bahwa Pemerintah, yaitu pegawai pengawas ketenagakerjaan, berwenang untuk mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, dikaitkan dengan Pasal 1 angka 8 UU 51/2009 sebagaimana diuraikan pada angka 3 di atas maka pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pejabat TUN.
5. Bahwa penetapan tertulis yang diterbitkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan suatu tindakan hukum TUN yang menimbulkan akibat hukum TUN bagi pekerja/buruh dan perusahaan tertentu.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Mahkamah, penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 UU 51/2009. Oleh karenanya, penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut haruslah dianggap benar sebelum dibuktikan sebaliknya dan dibatalkan;

- [3.17]** Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan banyak pengusaha atau perusahaan pemberi kerja tidak mau melaksanakan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis yang dikeluarkan pegawai pengawas ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003. Menurut Mahkamah, hal tersebut merupakan permasalahan hukum yang bersifat implementatif dari pelaksanaan Undang-Undang. Namun demikian, permasalahan mendasar yang sebenarnya harus dijawab adalah apakah pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003?

Ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 merupakan ketentuan yang mengatur mengenai perubahan status, yaitu, dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu; hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan; dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Perubahan status tersebut baru dapat terjadi apabila persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6); Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3); serta Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, huruf d, dan ayat (3) UU 13/2003 tidak terpenuhi. Terhadap siapa yang berwenang menentukan terpenuhi atau tidak terpenuhinya persyaratan dimaksud, Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 81 menyatakan bahwa fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan, antara lain, menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan

perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait. Berdasarkan ketentuan tersebut, menurut Mahkamah, pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk mengawasi pelaksanaan Pasal 59, Pasal 65, dan Pasal 66 UU 13/2003 termasuk menentukan terpenuhi atau tidak terpenuhinya persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6); Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3); serta Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, huruf d, dan ayat (3) UU 13/2003 dan karenanya berwenang pula mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis terkait hal tersebut.

[3.18] Menimbang bahwa terhadap pertanyaan apakah frasa “demi hukum” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945? menurut Mahkamah, Mahkamah dalam pertimbangan hukum paragraf **[3.12.3]** dan paragraf **[3.12.4]** Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013, bertanggal 7 Mei 2014, menyatakan:

“[3.12.3] Menimbang bahwa frasa “demi hukum” sebagaimana termaktub dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 merupakan suatu ketentuan Undang-Undang mengenai perubahan status yang terjadi dengan sendirinya yang harus dilaksanakan oleh pihak-pihak dalam perjanjian perburuhan apabila terjadi keadaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal tersebut. Perubahan status dimaksud adalah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

[3.12.4] Menimbang bahwa dalam konteks perkara a quo, frasa “demi hukum” sebagaimana termaktub dalam norma Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 berkaitan dengan syarat yang harus dipenuhi dalam perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT. Ketentuan mengenai syarat-syarat tersebut justru merupakan jaminan kepastian hukum yang adil bagi para pihak dalam hubungan kerja dimaksud.”

Pertimbangan Mahkamah di atas selaras dengan keterangan Presiden yang menyatakan bahwa frasa “demi hukum” yang termuat dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 bersifat langsung dapat dilaksanakan (mempunyai titel eksekutorial) atau berlaku dengan sendirinya. Berkenaan dengan hal tersebut, dikaitkan dengan sifat dari nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf **[3.16]** sampai dengan paragraf **[3.17]** di atas, menurut Mahkamah, untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi bagi pekerja/buruh, pengusaha, dan pemberi pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, pekerja/buruh dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud kepada Pengadilan Negeri setempat. Dengan mendasarkan pada pertimbangan tersebut maka frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003 inkonstitusional bersyarat sepanjang tidak dimaknai, *“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

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

2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”;*



X. Bahwa dalam Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015, MK memberikan pertimbangan hukum terhadap pengujian:

1. Penjelasan Pasal 90 ayat (2)

[3.10] Menimbang bahwa Mahkamah telah pula membaca keterangan tertulis Presiden, sebagaimana selengkapnya termuat dalam Duduk Perkara;

[3.11] Menimbang bahwa setelah memeriksa dengan saksama bukti-bukti para Pemohon dan mendengar keterangan pihak-pihak sebagaimana disebutkan pada paragraf [3.9] dan [3.10] di atas, Mahkamah memberikan pertimbangan sebagai berikut:

[3.11.1] Bahwa Mahkamah pernah memutus norma Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 sebagaimana tertuang dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011 yang amarnya menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya, sehingga dalam hal ini berlaku ketentuan Pasal 60 UU MK yaitu bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali, kecuali jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda. Untuk itu perlu dipertimbangkan terlebih dahulu apakah permohonan *a quo ne bis in idem* ataukah tidak.

Dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 *a quo*, yang menjadi dasar pengujian adalah Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Adapun dalam perkara *a quo*, yang menjadi dasar pengujian adalah Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, norma UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam perkara *a quo* berbeda dengan Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010. Berdasarkan uraian tersebut maka Mahkamah menilai permohonan *a quo* tidak *ne bis in idem* sehingga selanjutnya Mahkamah memeriksa pokok permohonan *a quo*;

[3.11.2] Bahwa para Pemohon mendalilkan penangguhan pembayaran upah minimum oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan standar idup layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Terhadap dalil tersebut, Mahkamah dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 menyatakan, "*Menurut Mahkamah, kekuatan modal dan produksi pengusaha tidak dapat disamaratakan. Bagi perusahaan yang kuat dengan modal dan teknologi yang modern serta manajemen yang handal, penangguhan upah minimum tidaklah adil, namun banyak pula perusahaan dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di pasar bebas, sehingga pengusaha tersebut masih memerlukan perlindungan hukum. Mereka belum mampu memberikan upah minimum, karena perusahaan demikian masih baru berdiri dengan modal kecil (infant industry). Mereka masih membutuhkan bantuan berupa modal, tenaga ahli pemasaran, peningkatan kemampuan manajemen, keringanan pajak, dan sebagainya;*

Bahwa ketidakmampuan membayar upah minimum tidak boleh diartikan sebagai lonceng kematian bagi perusahaan, yang apabila tidak mendapat proteksi akibat selanjutnya gulung tikar yang berarti hilangnya lapangan kerja bagi buruh.

Namun demikian, untuk pemberian upah di bawah upah minimum, seharusnya sudah diketahui dan disetujui bersama sebelum adanya kontrak kerja antara buruh/pekerja dan pengusaha berdasarkan kondisi riil perusahaan, sehingga hal tersebut disadari dan diantisipasi oleh kedua belah pihak tanpa paksaan. Walau demikian, adanya batas atau tenggang waktu tertentu (sementara) penangguhan upah minimum, tidak boleh disalahgunakan untuk mengingkari kondisi riil bahwa perusahaan telah mampu membayar upah minimum...” Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, meskipun dasar pengujian yang diajukan para Pemohon berbeda namun pada prinsipnya Mahkamah telah memberikan pertimbangan terkait penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Dengan demikian, pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011 tersebut *mutatis mutandis* berlaku pula dalam permohonan *a quo*.

[3.11.3] Bahwa para Pemohon mendalilkan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 telah memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang ditunda selama jangka waktu tertentu. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin adanya kehidupan yang layak bagi pekerja.

Menurut Mahkamah, upah minimum selain merupakan upaya perlindungan dasar bagi pekerja/buruh, juga sebagai jaring pengaman (*safety net*) yang dimaksudkan agar upah tidak jatuh merosot sampai pada level terendah. Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang ditetapkan oleh Gubernur atau pejabat yang bersangkutan karena penetapan oleh Gubernur/pejabat tersebut telah memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan/atau Bupati/Walikota. Faktanya, tidak semua pengusaha mampu memberikan upah minimum kepada pekerja/buruh, sebagaimana telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011. Oleh karenanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu. Adapun dari sudut pandang pekerja/buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.

Namun, pertanyaan selanjutnya yang harus dijawab adalah apakah penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh dengan serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan? Menjawab pertanyaan tersebut, Pasal 90 ayat (1) UU 13/2003 menyatakan bahwa *“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”*. Pelanggaran

terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh adalah keharusan dan tidak dapat dikurangi. Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 pada dasarnya tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan tersebut. Dengan kata lain, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Hal tersebut demi memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung di balik ketidakmampuan tersebut. Pembayaran upah di bawah upah minimum oleh pengusaha yang didasarkan atas penetapan pejabat yang berwenang/Gubernur atas permintaan dari pengusaha sangat rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan oleh penguasa (*abuse of power*). Oleh karena itu selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha tetap menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarnya.

Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah, terdapat inkonsistensi norma antara Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 dengan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003. Inkonsistensi dimaksud telah menimbulkan penafsiran yang berbeda terkait penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh. Keadaan yang demikian bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*" yang menyebabkan buruh terancam haknya untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga ketentuan *a quo* juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu Mahkamah berpendapat, untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh, Mahkamah harus menegaskan bahwa Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 sepanjang frasa "*tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan*" bertentangan dengan UUD 1945.