

Hukum Dan Peraturan Ketenagakerjaan

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU

Hukum dan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dapat dikelompokkan ke dalam 3 golongan yaitu :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">a. Ketentuan yang dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia.b. Ratifikasi Konvensi-Konvensi Internasional.c. Berbagai Undang-undang dan Peraturan. | <p>Hingga akhir tahun 2005, Indonesia telah meratifikasi 17 Konvensi ILO, termasuk 8 Konvensi Dasar dan 2 Konvensi Prioritas. Konvensi ILO yang tujuhbelas itu adalah :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Konvensi No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi;b. Konvensi No.98 tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama;c. Konvensi No.29 tahun 1930 tentang Larangan kerja Paksa;d. Konvensi No.105 tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa;e. Konvensi No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Bekerja;f. Konvensi No. 182 tahun 1999 tentang Larangan dan Tindakan Segera Menghilangkan Bentuk Terburuk Mempekerjakan Anak;g. Konvensi No.100 tahun 1951 tentang Remunerasi yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas Pekerjaan yang Sama Nilainya; |
|--|--|

Undang-Undang Dasar (UUD)

Republik Indonesia memuat beberapa pasal yang mempunyai kaitan langsung dan tidak langsung dengan administrasi ketenagakerjaan dan perumusan kebijakan ketenagakerjaan seperti :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">a. Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;b. Pasal 28A sampai 28J mengenai hak asasi manusia;c. Pasal 31 mengenai pendidikan;d. Pasal 34 mengenai jaminan sosial. | <ul style="list-style-type: none">e. Konvensi No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Bekerja;f. Konvensi No. 182 tahun 1999 tentang Larangan dan Tindakan Segera Menghilangkan Bentuk Terburuk Mempekerjakan Anak;g. Konvensi No.100 tahun 1951 tentang Remunerasi yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas Pekerjaan yang Sama Nilainya; |
|--|---|

- h. Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan;
- i. Konvensi No. 81 tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- j. Konvensi No. 144 tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit;
- k. Konvensi No. 19 tahun 1925 tentang Perlakuan yang Sama terhadap Pekerja Nasional dan Asing;
- l. Konvensi No. 27 tahun 1929 tentang Pemberian Tanda Berat atas Kemasan Berat yang Dikirim melalui Kapal;
- m. Konvensi No. 45 tahun 1935 tentang Mempekerjakan Perempuan dalam Semua Bentuk Kerja Tambang;
- n. Konvensi No. 69 tahun 1946 tentang Sertifikasi Tukang Masak di Kapal;
- o. Konvensi No. 88 tahun 1948 tentang Pelayanan Penempatan Kerja;
- p. Konvensi No. 106 tahun 1953 tentang Istirahat Mingguan di Perdagangan dan Perkantoran; Konvensi No. 120 tahun 1964 tentang Higiene Perusahaan di Perdagangan dan Perkantoran.

Disamping peraturan perundang-undangan yang diterbitkan setelah kemerdekaan, Indonesia masih tetap menggunakan beberapa Ordonansi produk pemerintah kolonial Belanda.

Diantara peraturan perundangan Indonesia yang penting adalah berturut-turut :

- a. UU No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- b. UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- c. UU No. 7 tahun 1981 tentang Kewajiban Laporan Perusahaan;
- d. Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- e. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Pekerja;
- f. UU No. 11 tahun 1992 tentang Program Pensiun;
- g. UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- h. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- i. UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- j. UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri;
- k. UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Di bawah ini diuraikan lebih lanjut beberapa pasal dari Undang-Undang Dasar, kedelapan Konvensi Dasar ILO, dan tiga dari Undang-undang terbaru

terbaru yaitu UU No. 21 tahun 2000, UU No. 13 tahun 2003, dan No. 2 tahun 2004.

1. Ketentuan Undang-Undang Dasar

Mukadimah atau Pembukaan UUD memuat landasan Pancasila. Terutama tiga diantara 5 Sila tersebut mempunyai keterkaitan erat dengan administrasi ketenagakerjaan yaitu : kemanusiaan yang adil dan beradab, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Disamping itu, beberapa pasal UUD tersebut dikutip di bawah ini.

a. Pasal 27 ayat (2)

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b. Pasal 28

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang

c. Pasal 28A

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

d. Pasal 28B ayat (2)

Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

e. Pasal 28C ayat (1)

Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidup dan demi kesejahteraan umat manusia.

f. Pasal 28C ayat (2)

Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.

g. Pasal 28D ayat (1)

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

h. Pasal 28D ayat (2)

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

i. Pasal 28E ayat (3)

Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.

j. Pasal 28H ayat (3)

Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

k. Pasal 28I ayat (3)

Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapat perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

l. Pasal 31 ayat (1)

Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan.

m. Pasal 34 ayat (2)

Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

2. Konvensi Dasar ILO

Untuk mewujudkan Deklarasi ILO bulan Juni 1998 tentang Prinsip dan Hak Dasar dalam Pekerjaan dan Tindak Lanjutnya, juga disepakati

bahwa semua negara anggota ILO mempunyai kewajiban untuk memajukan dan merealisasikan, dengan itikad baik dan sesuai dengan Konstitusi ILO, prinsip hak dasar pekerja, yaitu :

- a. Kebebasan berserikat dan pengakuan hak pekerja secara efektif untuk berunding bersama sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No.87 tahun 1948 dan No.98 tahun 1949;
- b. Penghapusan segala bentuk kerja paksa, sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No.29 tahun 1930 dan No.105 tahun 1957;
- c. Penghapusan pekerja anak secara efektif, sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No. 138 tahun 1973 dan No. 182 tahun 1999; dan
- d. Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No.100 tahun 1957 dan No. 111 tahun 1958.

Kedelapan Konvensi Dasar ILO tersebut telah diratifikasi Indonesia dan dengan demikian telah menjadi bagian dari peraturan perundangan dasar Indonesia di bidang ketenagakerjaan.

Konvensi No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Berorganisasi diratifikasi dengan Keppres

No. 83 tahun 1998. Konvensi ini memuat beberapa ketentuan, antara lain:

- a. Pekerja dan pengusaha mempunyai hak untuk mendirikan atau menjadi anggota organisasi atas pilihan sendiri tanpa paksaan atau arahan sebelumnya dari siapa pun;
- b. Pekerja dan pengusaha mempunyai hak menyusun anggaran dasar dan rumah tangga organisasinya masing-masing, memilih wakil-wakilnya secara bebas, mengorganisasikan kegiatan-kegiatannya, dan menyusun program kerjanya;
- c. Penguasa atau pemerintah tidak boleh melakukan intervensi dalam bentuk apapun yang dapat membatasi hak dan kegiatan organisasi ini.

Konvensi No. 98 tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama diratifikasi melalui UU No. 18 tahun 1956. Para pekerja harus memperoleh perlindungan yang cukup atas tindakan anti serikat pekerja dan atas diskriminasi dalam pekerjaan mereka. Perlindungan harus diberikan terutama terhadap tindakan yang dilakukan dalam bentuk :

- (1) Membatasi atau melarang pekerja untuk menjadi anggota serikat pekerja;

- (2) Memberhentikan pekerja karena mengikuti serikat pekerja atau berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja.

Para pekerja dan pengusaha harus memperoleh perlindungan atas tindakan yang satu terhadap yang lain atau atas tindakan organisasi yang satu terhadap yang lain, baik dalam hal pembentukannya maupun dalam menjalankan fungsi dan kegiatannya. Kondisi nasional harus diciptakan untuk mendorong perundingan antara organisasi pekerja dan pengusaha secara sukarela, terutama untuk merumuskan perjanjian kerja bersama.

Konvensi No. 29 tahun 1930 tentang Larangan Kerja Paksa diratifikasi sejak pemerintah kolonial Belanda tahun 1933. Setiap kerja atau pelayanan yang diminta dari seseorang tidak boleh karena dipaksa atau sebagai hukuman, akan tetapi harus dilakukan secara sukarela. Penguasa yang berwenang tidak boleh mengizinkan kerja paksa untuk keuntungan perorangan, perusahaan atau organisasi swasta apapun.

Konvensi No. 105 tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa diratifikasi melalui UU No. 19 tahun 1999.

Konvensi ini meminta semua pemerintah untuk melakukan tindakan menghapuskan semua bentuk kerja paksa, antara lain bila dilakukan :

- a. Sebagai alat tekanan politik atau pendidikan atau hukuman atas ketertiban politik atau mengeluarkan pernyataan politik atau ideologi yang bertentangan terhadap politik atau sistem sosial ekonomi yang ada;
- b. Sebagai cara memobilisasi dan menggunakan pekerja dengan atau atas nama pembangunan ekonomis;
- c. Sebagai alat mendisiplinkan pekerja;
- d. Sebagai hukuman atas partisipasi pekerja dalam pemogokan;
- e. Sebagai alat diskriminasi berdasarkan perbedaan suku, status sosial, kebangsaan dan agama.

Konvensi No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Bekerja diratifikasi melalui UU No. 20 tahun 1999. Konvensi ini menyatakan antara lain bahwa :

- a. Setiap negara harus mengupayakan dan merumuskan kebijakan nasional yang menjamin penghapusan pekerja anak secara efektif, dan secara progresif meningkatkan batas usia kerja tidak kurang dari usia anak menyelesaikan sekolah wajib, dan

atau tidak kurang dari 15 tahun;

- b. Usia minimum untuk bekerja di tempat-tempat berbahaya yang dapat merusak kesehatan, keselamatan dan atau moral orang usia muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun;
- c. Larangan usia minimum di atas tidak berlaku dalam melakukan pekerjaan sebagai bagian terpadu dari :
 - (1) program pendidikan atau pelatihan dalam dan oleh lembaga untuk itu;
 - (2) program pelatihan di tempat kerja atas izin instansi yang berwenang;
 - (3) program bimbingan atau orientasi yang disusun memfasilitasi untuk memilih pekerjaan atau pelatihan.

UU No. 20 tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi No. 138 tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa usia kerja minimum di Indonesia adalah 15 tahun.

Konvensi No. 182 tahun 1999 tentang Larangan dan Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk Kerja Terburuk dan Tindak Lanjutnya diratifikasi melalui UU No. 1 tahun 2000. Konvensi ini antara lain menyatakan bahwa :

- a. Setiap negara harus mengambil tindakan segera dan efektif untuk

- menjamin pelarangan dan barang kepada pekerja sebagai imbalan penghapusan segala bentuk terburuk atas jasa kerja yang diberikannya. dalam mempekerjakan anak di bawah Ketentuan ini dapat dilaksanakan antara 18 tahun sebagai hal yang mendesak; lain dengan menerbitkan peraturan
- b. Bentuk terburuk mempekerjakan anak perundangan nasional, mekanisme resmi mencakup antara lain :
- (1) Semua bentuk perbudakan atau perjanjian bersama.
yang serupa dengan itu, Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi dalam perdagangan anak, atau kerja Pekerjaan dan Jabatan diratifikasi dengan paksa; UU No. 21 tahun 1999. Dalam hal ini istilah pekerjaan dan jabatan juga mencakup akses untuk mengikuti
 - (2) Melibatkan anak dalam prostitusi, melakukan atau untuk produksi film pornografi; pelatihan, akses untuk memperoleh pekerjaan dan menduduki jabatan, serta
 - (3) Melibatkan anak dalam kegiatan memproduksi atau memperdagangkan barang-menyangkut syarat-syarat kerja. Setiap barang dan obat terlarang; pemerintah harus menghapuskan perbedaan, pengecualian atau preferensi yang dibuat berdasarkan perbedaan suku, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik atau asal usul, yang berdampak
 - (4) Pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, dan moral anak.

Konvensi No. 100 tahun 1951 membatasi atau menimbulkan tentang Remunerasi yang sama untuk ketidakadilan memperoleh kesempatan Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas atau perlakuan dalam pekerjaan atau Pekerjaan yang Sama Nilainya diratifikasi jabatan.

melalui UU No. 80 tahun 1957. 3. Undang-undang No. 21 Tahun 2000

Dalam hal ini istilah remunerasi mencakup gaji pokok, atau upah atau gaji minimum, dan semua tunjangan yang mendirikan suatu organisasi merupakan diberikan pengusaha secara langsung atau hak dasar setiap pekerja yang dijamin tidak langsung, dalam bentuk tunai atau dalam pasal 28 UUD.

Hak dasar ini juga merupakan tema sentral dari Konstitusi ILO dan berbagai Konvensi ILO lainnya.

Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja sangat monumental dalam pergerakan serikat pekerja di Indonesia karena Undang-undang tersebut memuat ketentuan dasar UUD dan Konstitusi ILO dan ketentuan dasar dari Konvensi ILO yang sangat penting yaitu Konvensi No. 87 tahun 1948 dan No. 98 tahun 1949.

UU No. 21 tahun 2000 menyatakan bahwa satu serikat pekerja di satu perusahaan dapat didirikan oleh paling sedikit 10 orang pekerja di perusahaan dimaksud. Serikat pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor atau bidang usaha, jenis jabatan atau kategori lain. Kebebasan berserikat juga memungkinkan pembentukan lebih dari satu serikat pekerja di suatu perusahaan. Setiap serikat pekerja dapat disusun dalam struktur hierarkhis, mulai dari tingkat perusahaan ke tingkat kabupaten/kota, ke tingkat provinsi hingga ke tingkat nasional. Oleh paling sedikit 5 serikat pekerja seperti dapat membentuk federasi serikat pekerja. Konfederasi serikat pekerja dapat dibentuk oleh paling sedikit 3 federasi serikat pekerja.

Setiap serikat pekerja, federasi atau konfederasi serikat pekerja, harus mempunyai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Semua serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja harus mencatatkan diri ke kantor atau dinas tenaga kerja setempat. Pencatatan ini penting bukan hanya sebagai bukti keberadaannya supaya dapat diterima pengusaha secara formal, akan tetapi juga untuk membangun atau melengkapi pusat informasi mengenai perkembangan serikat pekerja, yang pasti dibutuhkan dan setiap saat dapat digunakan oleh mitranya di masyarakat. Serikat pekerja yang secara resmi telah tercatat di kantor dinas tenaga kerja, mempunyai hak untuk berunding dengan pengusaha merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan catatan bahwa serikat pekerja tersebut telah memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja. Pengurus serikat pekerja juga berfungsi mewakili anggotanya di BKS Bipartit dan lembaga-lembaga lainnya.

4. Undang-undang No.13 Tahun 2003

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai cakupan yang sangat luas.

Undang-undang ini memuat isi dari 6 g. UU No.25 tahun 1997 tentang Ordonansi dan 7 Undang-undang lama Ketenagakerjaan. yang dicabut bersamaan dengan Pembangunan ketenagakerjaan pemberlakuan UU No. 13 tahun 2003 ini. dilakukan secara terpadu dan Keenam Ordonansi yang dicabut adalah terkoordinasi dalam kerangka mengenai : pembangunan Indonesia merupakan

- a. Pengerahan pekerja Indonesia untuk bekerja di luar Indonesia; seutuhnya dan pembangunan masyarakat
- b. Pembatasan pekerja anak dan kerja seluruhnya untuk meningkatkan martabat, malam bagi perempuan; harkat dan harga diri tenaga kerja dan
- c. Pekerja anak dan orang muda di kapal seluruh masyarakat. laut;

- d. Pemulangan tenaga kerja yang mempunyai banyak dimensi. dikembalikan dari luar Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan saling
- e. Pembatasan pekerja anak-anak. terkait dengan pengusaha, pekerja, serikat

Ketujuh Undang-undang yang pekerja, pemerintah dan masyarakat. Oleh sebab itu pembangunan

- a. UU No. 1 tahun 1951 tentang Syarat ketenagakerjaan harus diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui kerjasama
- b. UU No. 21 tahun 1954 tentang yang saling mendukung baik dalam Perjanjian Kerja Bersama; koordinasi fungsional maupun koordinasi
- c. UU No. 3 tahun 1958 tentang lintas sektoral, baik di tingkat nasional Penempatan Tenaga Kerja Asing; maupun di tingkat provinsi dan
- d. UU No. 8 tahun 1961 tentang Wajib kabupaten/kota. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk ;

- a. Memberdayakan dan membudayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- e. UU No.7 tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan/Lock-out di Perusahaan dan Jawatan yang Vital;
- f. UU No.14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai tenaga kerja;

c. Memberikan perlindungan kepada tenagakerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan

d. Meningkatkan kesejahteraan tenagakerja dan keluarganya.

b. Kesempatan dan Perlakuan Sama

Bab II UU No. 13 tahun 2003 terdiri dari hanya dua pasal yaitu Pasal 5 dan Pasal 6, yang menyatakan : Setiap tenagakerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya, setiap tenagakerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan minat dan kemampuannya. Untuk itu, setiap pengusaha harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua pencari kerja dalam penerimaan pegawai. Demikian juga pengusaha harus memberikan perlakuan yang sama terhadap semua pekerja dalam hal penugasan, promosi, pemberian upah, pemberian penghargaan, dan pemberian tindakan disiplin, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sesuai dengan Konvensi ILO No. 111 tahun 1958, yang telah diratifikasi dengan Undang-undang No. 21 tahun 1999, tidak boleh dilakukan diskriminasi dalam penerimaan dan perlakuan terhadap pekerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, dan suku. Ketentuan ini termasuk salah satu hak dasar pekerja.

c. Perencanaan, Tenagakerja dan Informasi Ketenagakerjaan

Pemerintah berfungsi menyusun perencanaan tenagakerja sebagai dasar dan acuan penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan, baik perencanaan tenagakerja makro maupun perencanaan tenagakerja mikro. Perencanaan tenagakerja makro dimaksudkan untuk menjamin pendayagunaan tenaga-tenaga secara optimal dan produktif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial serta membuka kesempatan kerja produktif seluas-luasnya, baik secara nasional maupun di seluruh daerah. Perencanaan tenagakerja mikro dimaksudkan untuk meningkatkan pendayagunaan tenagakerja secara optimal guna peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan, instansi atau unit yang bersangkutan.

Untuk penyusunan rencana tenaga kerja tersebut diperlukan informasi ketenagakerjaan meliputi penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja. Informasi ketenagakerjaan tersebut dihimpun dari semua instansi yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta. Lembaga pendidikan dan lembaga latihan misalnya perlu memberikan informasi mengenai jumlah dan kualitas lulusan serta jumlah putus sekolah. Perusahaan-perusahaan perlu memberikan informasi mengenai lowongan kerja, kebutuhan latihan, upah, kecelakaan kerja, dan lain-lain.

d. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk membekali dan meningkatkan kemampuan, kompetensi dan produktivitas pekerja. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh Pemerintah, Lembaga Pelatihan Swasta, dan oleh Perusahaan di tempat kerja, dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha di dalam dan di luar negeri.

Program pelatihan harus mengacu kepada standar kompetensi dan dapat dilakukan secara berjenjang mulai dari tingkat dasar, tingkat terampil dan tingkat ahli.

Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Lembaga pelatihan kerja oleh instansi Pemerintah, mendaftarkan kegiatannya pada instansi dimaksud. Lembaga pelatihan kerja swasta perlu memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi. Pengakuan kompetensi kerja bagi lulusan program pelatihan diberikan melalui sertifikasi kompetensi kerja setelah mengikuti tes atau uji kompetensi.

Pemagangan dilakukan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja, yang diselenggarakan secara terpadu antara lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di perusahaan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman. Program pemagangan disusun berdasarkan persyaratan dan kualifikasi jabatan dan dapat disusun berjenjang. Antara pengusaha penyelenggara pemagangan dan peserta, dibuat perjanjian pemagangan yang memuat ketentuan jangka waktu pemagangan,

hak dan kewajiban peserta, serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

e. Penempatan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilakukan secara terbuka, bebas, obyektif, adil, dan tanpa diskriminasi, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja, dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pengusaha atau pemberi kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh instansi pemerintah dan lembaga swasta. Pelaksana penempatan wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja, dan setelah itu pemberi kerja wajib memberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan pekerja.

Penempatan tenaga kerja swasta harus berbentuk badan hukum dan dapat diselenggarakan hanya setelah mendapat izin Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sesuai dengan Konvensi ILO No. 88 tahun 1948 yang telah diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 36 tahun 2002, pelaksana penempatan tenaga kerja dari instansi pemerintah tidak boleh memungut biaya dari pekerja. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dapat memungut biaya dari pengguna dan dari tenaga kerja golongan tertentu.

f. Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing (TKA) dapat bekerja di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, setelah mendapat izin dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Penggunaan TKA harus secara selektif untuk memberi peluang bagi tenaga kerja Indonesia dan harus menjamin proses alih teknologi. Untuk itu setiap perusahaan yang akan menggunakan TKA wajib menyusun Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus kepegawaian atau personalia, serta jabatan-jabatan tertentu yang ditetapkan oleh Menteri. Perusahaan atau pemberi kerja yang menggunakan TKA, wajib :

- a. menaati ketentuan standar kompetensi yang dipersyaratkan;
- b. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
- c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping TKA;
- d. membayar kompensasi atas mempekerjakan TKA;
- e. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

g. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, tidak berlaku masa percobaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan, akan tetapi upahnya tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri

Tenagakerja dan Transmigrasi.

h. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap, akan tetapi hanya untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;

- (3) Pekerjaan yang bersifat musiman; Waktu kerja lembur paling lama 3 jam atau satu hari dan 14 jam satu minggu.
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Setiap pekerja berhak memperoleh istirahat paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus. Setiap pekerja berhak memperoleh istirahat satu hari dalam satu minggu apabila dia bekerja 6 hari kerja seminggu atau dua hari bila dia bekerja 5 hari dalam seminggu. Setiap pekerja juga mempunyai hak cuti 12 hari kerja dalam setahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan untuk paling lama dua tahun, akan tetapi dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perpanjangan PKWT dapat dilakukan hanya satu kali untuk paling lama satu tahun. Pembaruan PKWT dapat dilakukan hanya satu kali untuk paling lama dua tahun setelah PKWT yang lama berakhir paling sedikit 30 hari.

i. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

Waktu kerja dalam satu minggu ditetapkan 40 jam, dapat diatur dalam dua alternatif. Pertama, 6 hari dalam satu minggu dan maksimum 7 jam dalam satu hari. Kedua, 5 hari dalam satu minggu dan maksimum 8 jam dalam satu hari. Apabila pengusaha merasa butuh mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, pengusaha wajib membayar upah lembur.

Pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak. Pekerja perempuan berhak beristirahat 1,5 bulan setelah mengalami gugur kandungan.

Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari resmi. Pekerja berhak menerima upah penuh pada hari libur resmi, istirahat mingguan, istirahat atau cuti tahunan dan cuti panjang, serta pada saat haid, cuti melahirkan dan cuti gugur kandungan bagi pekerja perempuan.

Setiap pekerja berhak memperoleh Sesuai dengan kemampuan, pengusaha perlindungan atas keselamatan dan dianjurkan menyediakan fasilitas kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, kesejahteraan seperti pelayanan keluarga dan perlakuan yang sesuai dengan harkat berencana, tempat penitipan bayi, dan martabat manusia, serta nilai-nilai perumahan pekerja, fasilitas beribadah, agama. Untuk itu, pengusaha wajib fasilitas olah raga, kantin, dan mendorong menerapkan sistem manajemen pembentukan koperasi pekerja.

keselamatan dan kesehatan kerja secara terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Pengusaha wajib menyusun program dan menyediakan sarana pengaman keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Undang-undang No. 1 tahun 1970 dan peraturan pelaksanaannya.

j. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah sistem hubungan antara para pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja, dan Pemerintah. Tujuannya adalah untuk menumbuhkembangkan hubungan yang aman dan harmonis antara pengusaha dan

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam rangka perlindungan pengupahan dan untuk memenuhi penghidupan yang layak tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan atau ketentuan mengenai upah minimum baik menurut provinsi dan atau kota/kabupaten, maupun menurut sektor dan atau sub sektor. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib mempertanggungjawabkan pekerja pada program jaminan sosial tenagakerja (jamsostek).

pekerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap pengusaha perlu mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri pekerja. Di lain pihak, para pekerja perlu mempunyai sikap rasa ikut memiliki serta memelihara kelangsungan usaha. Untuk itu semua, sarana hubungan industrial perlu dibangun yang terdiri dari : Peraturan Perusahaan, Badan Kerjasama Bipartit, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Organisasi Pengusaha, Badan Kerjasama Tripartit, Peraturan Perundang

undangan Ketenagakerjaan, dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial.

k. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus secara bersama-sama berupaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja seseorang pada dasarnya hanya setelah menerima persetujuan Pengadilan Hubungan Industrial. Permintaan izin memutuskan hubungan kerja harus diajukan secara tertulis melalui Dinas Tenaga Kerja dengan menyampaikan alasan kenapa harus melakukan PHK. Dinas Tenaga Kerja melalui mediator akan memfasilitasi pengusaha dan pekerja untuk mencari penyelesaian. Bila kedua pihak tidak mencapai kesepakatan, maka mediator akan melimpahkan kasusnya ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selama Pengadilan Hubungan Industrial belum memberikan izin PHK, pengusaha dan pekerja yang berselisih harus tetap melakukan kewajibannya masing-masing seperti biasa. Bila pengusaha melakukan PHK, maka pengusaha wajib membayar:

(1) Uang pesangon sesuai dengan masa kerja mulai dari satu bulan gaji untuk

yang bekerja kurang dari satu tahun sampai 9 bulan gaji untuk yang telah bekerja 8 tahun atau lebih:

(2) Uang penghargaan masa kerja mulai dari dua bulan gaji untuk yang bekerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, hingga 10 bulan gaji bagi orang yang telah bekerja 24 tahun atau lebih:

(3) Uang penggantian hak yang belum diterima, meliputi penggantian cuti tahunan yang belum diambil, biaya kembali ke tempat pekerja diterima, dan 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja sebagai pengganti fasilitas perumahan dan pengobatan.

5. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Berdasarkan UU No. 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial yang selama ini diselesaikan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah dan P4 Pusat dialihkan untuk diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yang dibentuk sebagai bagian dari Pengadilan Negeri di tingkat Kabupaten/Kota. Namun Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mempunyai kewenangan yang terbatas hanya untuk

mengadili dan memutus perkara perdata dari perselisihan hubungan industrial, yaitu yang terkait dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutus hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.

Pihak yang tidak dapat menerima Keputusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK, masih dapat naik banding langsung ke Mahkamah Kasasi Hubungan Industrial yang dibentuk sebagai bagian dari Mahkamah Agung. Akan tetapi Keputusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja sudah bersifat final, tidak dapat lagi dimintakan naik banding. Ini berarti bahwa sistem PHI jauh lebih sederhana dan membutuhkan waktu yang lebih pendek dari sistem lama dengan mekanisme P4D dan P4P. Akan tetapi Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa dan mengadili pelanggaran pidana di bidang hubungan industrial. UU No. 13 tahun 2003 memuat sejumlah sanksi atas beberapa pelanggaran pidana dengan atau tanpa perselisihan perdata. PHI berwenang memeriksa dan mengadili aspek perdata dari perselisihan hubungan industrial, akan tetapi aspek pidananya akan kembali diadili oleh Pengadilan Umum. Misalnya UU No. 13 tahun 2003, Pasal 167 ayat (5) menyatakan bahwa :

Setiap pengusaha yang tidak mengikutsertakan pegawainya dalam program pensiun, diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi pada saat putus hubungan kerja karena usia pensiun. Pasal 184 UU No. 13 tersebut menyatakan bahwa setiap pengusaha yang melanggar Pasal 167 ayat (5) di atas diancam dengan hukuman pidana penjara minimum satu tahun dan maksimum 5 tahun dan atau denda minimum Rp 100 juta dan maksimum Rp 500 juta. Bila pekerja menuntut haknya dan tidak dipenuhi pengusaha, dia dapat mengadu ke PHI, dan PHI mewajibkan pengusaha membayar yang menjadi hak pekerja. Namun, PHI tidak berwenang untuk mengadili aspek pelanggaran pidana untuk mengenakan sanksi pidana penjara dan atau denda. Demikian juga misalnya Pasal 42 ayat (1) menyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus mendapat izin tertulis dari Menteri. Pasal 185 Undang-undang No. 13 tersebut menyatakan bahwa pelanggaran atas Pasal 42 ayat (1) ini diancam hukuman pidana penjara minimum satu tahun dan maksimum 4 tahun dan atau denda minimum Rp 100 juta dan maksimum Rp 400 juta. Pelanggaran seperti ini berada di luar kewenangan PHI.*****