

MODUL 6

PENGAWASAN NORMA HUBUNGAN KERJA

MODUL

Diklat Dasar Pengawas Ketenagakerjaan

Mulai

KATA PENGANTAR

Berdasarkan kenyataan yang ada, permasalahan ketenagakerjaan semakin lama semakin meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Pada kondisi yang demikian, jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang menangani masalah ketenagakerjaan dirasakan masih kurang.

Salah satu langkah untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional, antara lain dengan memberikan pendidikan dan pelatihan pengawasan ketenagakerjaan bagi para calon Pengawas Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut agar Program Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan dapat berdayaguna dan berhasilguna, maka dalam persiapan diklat ini telah diupayakan penulisan dan penyempurnaan modul yang merujuk pada kurikulum berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki seorang Pengawas Ketenagakerjaan.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka disusun modul pengawasan ketenagakerjaan yang dibuat dengan tujuan untuk mempermudah peserta diklat dalam proses belajar mengajar. Diharapkan dengan membaca modul ini sebelumnya, peserta diklat mendapatkan wawasan dan pemikiran sebagai bahan diskusi dalam proses pembelajaran dengan Pengajar/Widyaiswara.

Modul ini berisi substansi dasar dan teknis yang dapat dikuasai oleh calon Pengawas Ketenagakerjaan. Untuk memperluas wawasan, diharapkan peserta diklat membaca buku-buku referensi atau daftar pustaka dan sumber-sumber lainnya.

Diharapkan dengan berpedoman pada modul ini, para peserta dan pengajar Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai kesamaan pemahaman terhadap seluruh kompetensi.

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan modul ini, disampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga modul ini bermanfaat dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas bagi Pengawas Ketenagakerjaan.

Jakarta, April 2022

Kepala PPSPDM Ketenagakerjaan



Helmiaty Basri, S.Sos., M.A.P
NIP. 19650705 198601 2 002



PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL

Modul Pengawasan Norma Hubungan Kerja adalah modul interaktif yang dapat memfasilitasi peserta mempelajari materi sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing.

Peserta dapat menggunakan modul Pengawasan Norma Hubungan Kerja yang terbaru dengan cara membaca teks, melihat video, mengunduh peraturan perundang-undangan dan materi lainnya yang terkait dengan pembahasan materi didalam modul ini.

Adapun fungsi tools bottom yang terdapat pada modul ini antara lain :



Next dan previous



Menu

Menuju home atau keluar dari modul

Klik disini

Melihat materi yang telah disisipkan

UU atau Peraturan

Melihat/mendownload peraturan perundang-undangan

Lihat disini/download disini

Melihat/mendownload materi

TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan dapat memahami hal – hal mengenai Hubungan kerja untuk kemudian memberikan perlindungan kepada para pihak yang memerlukannya.

Peserta diharapkan dapat memahami:

- Bentuk dan Jenis Perjanjian Kerja;
- Peraturan Perusahaan dan perjanjian Kerja Bersama
- Perjanjian alih daya
- Pemutusan Hubungan Kerja
- Mogok kerja dan Penutupan Perusahaan (lock Out)
- Mekanisme penyelesaian hubungan industrial

Materi yang akan
dipelajari dalam
modul ini adalah :

PENGAWASAN NORMA HUBUNGAN KERJA

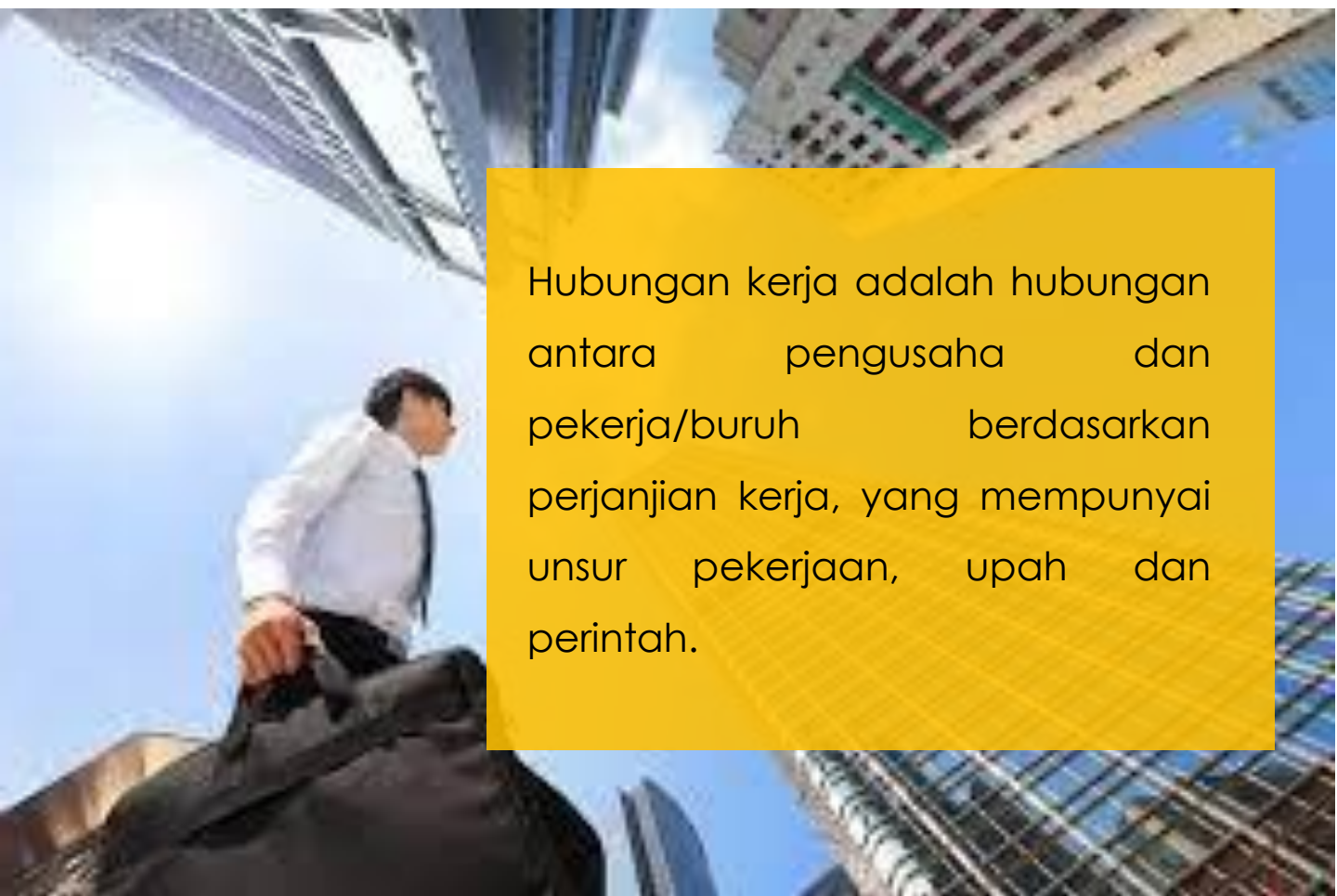
Buka Materi



Pendahuluan

Deskripsi

Pada hakekatnya setiap orang baik laki-laki maupun perempuan, setelah tamat atau putus sekolah statusnya sudah berubah sebagai pencari kerja (tenaga kerja), sebagai pencari kerja calon pekerja membutuhkan pekerjaan guna mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan hidupnya sendiri maupun keluarganya. Setelah seorang pekerja mendapatkan pekerjaan, maka terdapat hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut dengan hubungan kerja.



Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.



Menurut Prof. Imam Soepomo, SH. hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) disebutkan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, siburuh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan, untuk suatu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan dalam pasal 1601 (a) KUH Perdata. Adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha lahir karena adanya perjanjian kerja dan dari adanya hubungan kerja tersebut lahirlah hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pada awalnya pengaturan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja adalah diatur oleh para pihak sesuai dengan azas kebebasan berkontrak yang dianut oleh KUH Perdata.

Perjanjian Kerja dan Alih Daya



Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

1. Perjanjian Kerja

Dengan adanya perjanjian kerja tertulis kita dapat mengetahui status hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja serta dalam perjanjian kerja tersebut kita dapat mengetahui hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Namun, dalam praktek ada kalanya hubungan kerja dilakukan tanpa melalui suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.



Tujuan dari pembuatan perjanjian kerja secara tertulis, adalah :

1. Untuk mendapat kepastian mulainya dan berakhirnya hubungan kerja seorang pekerja buruh dengan pengusaha.
2. Untuk mempertegas dan memperjelas mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh dalam melaksanakan hubungan kerja.

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.

Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja. Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)



Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah. (Ps. 1 ayat 15 UU No 13 Thn 2003).

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. (Ps. 50 UU No.13 Thn 2003).

Pada dasarnya perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan tertulis, namun demikian perjanjian kerja yang dibuat secara lisan banyak mengandung kelemahan apalagi kalau terdapat perselisihan antara kedua belah pihak mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban.

Untuk itu perjanjian kerja seharusnya dibuat secara tertulis oleh pengusaha dengan pekerja/buruh, agar terdapat kejelasan hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak

1. Atas basil kerja pekerja/buruh, artinya seluruh hasil pekerjaan pekerja/buruh menjadi milik pengusaha;
2. Mengatur, menegakkan disiplin termasuk memberikan sanksi terhadap pekerja/buruh.

Kewajiban

1. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan;
2. Memberikan perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
3. Wajib membayar upah secara tepat waktu sesuai dengan yang telah diperjanjikan
4. Menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh;
5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan hak azazi manusia dalam hubungan kerja.

Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak

1. Hak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
2. Hak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
3. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Hak kebebasan berserikat dan perlakuan hak azazi manusia dalam hubungan kerja.

Kewajiban

1. Melaksanakan perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
2. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan yang diperjanjikan;
3. Mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.
4. Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

[Selengkapnya](#)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Selama dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- nama dan alamat pekerja/buruh;
- tanggal mulai bekerja;
- jenis pekerjaan; dan
- besarnya upah.

Berakhirnya PKWTT dikarenakan ;

- Pekerja meninggal dunia;
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga PPHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam PK, PP, atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

4. Alih Daya

Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, dapat didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang dibuat tertulis.

Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.



Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

Pengalihan perlindungan hak merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja maka Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

1. Peraturan Perusahaan

Dalam peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan telah diatur mengenai hak dan kewajiban dari pada pekerja/buruh dan pengusaha. Pada kenyataannya tidak semua hak dan kewajiban mengenai syarat- syarat kerja dari pada pekerja/buruh dan pengusaha dapat diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, mengingat syarat kerja adalah masalah yang bersifat dinamis yang selalu berkembang sejalan dengan perkembangan perekonomian, ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka itu sangat diperlukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha adanya PP dan PKB untuk dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban dalam melaksanakan hubungan kerja.

Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan adalah bagi pengusaha yang memperkerjakan sekurang kurangnya 10 orang pekerja/buruh dan peraturan perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Tujuan pembuatan peraturan perusahaan dimaksudkan selain untuk memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan kerja, juga melalui peraturan perusahaan diketahui secara jelas hal-hal yang belum diatur dan patut diatur dengan konsultasi dengan pekerja/buruh.

Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) memperhatikan saran dan pendapat serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis. Peraturan Perusahaan (PP) sekurang-kurangnya memuat:

1. Hak Dan Kewajiban Pengusaha;
2. Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh;
3. Syarat Kerja;
4. Tata Tertib Perusahaan; Dan
5. Jangka Waktu Berlakunya Peraturan Perusahaan.

[Klik disini](#)

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku dan berlaku paling lama 2 tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Selama masa berlakunya PP, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan PKB, maka pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka PP tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Kewajiban Pengusaha

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

Pengesahan PP harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak naskah PP diterima. Dalam hal waktu 30 hari sudah terlampaui PP belum disahkan, maka PP dianggap telah mendapatkan pengesahan. Dalam hal naskah PP belum memenuhi persyaratan, maka kepada pengusaha diberitahukan secara tertulis mengenai perbaikan PP dan Pengusaha wajib menyampaikan PP yang telah diperbaiki dalam waktu paling lama 14 hari. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan atau hasil perubahan harus mendapatkan pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Perjanjian

1. ketentuan Umum;
2. pelaksanaan hubungan kerja;
3. pelaksanaan waktu kerja;
4. pelaksanaan pengupahan;
5. pelaksanaan pembebasan kewajiban untuk bekerja;
6. pelaksanaan perawatan dan pengobatan;
7. pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja;
8. pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarganya;
9. pelaksanaan tata tertib kerja;
10. pelaksanaan penyelesaian keluhan;
11. pelaksanaan pemutusan hubungan kerja; dan
12. peraturan peralihan dan pelaksanaannya

kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil kesepakatan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha atau gabungan pengusaha yang terikat oleh syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja bersama hendaknya memuat syarat-syarat kerja yang

Klik disini

Menurut ketentuan hukum keperdataan (pasal 1338 KUH Per) bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya dan suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Ditinjau dari hukum keperdataan diatas, perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha secara sah, adalah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak.

Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

1. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.
2. Dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan industrial.
3. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
4. Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat tidak dengan Bahasa Indonesia, maka harus dibuat terjemahan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.
5. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama.
6. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
7. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya tidak mencapai kesepakatan, perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 tahun
8. 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.
9. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama
10. Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama, maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.
11. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan per Undang-undangan.
12. Perjanjian kerja bersama yang telah ditanda tangani oleh yang membuat, selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.



Masa berlaku perjanjian kerja bersama paling lama 2 tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh

Larangan Pengusaha

Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh. 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.

Kewajiban Pengusaha

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

Pemutusan Hubungan kerja

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja 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.



Penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial atas permohonan pemutusan hubungan kerja tidak diperlukan dalam hal:

1. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
2. 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.
3. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, atau
4. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
6. 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;
7. 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
8. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. 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 dipaksain

Penyebab PHK

[Download disini](#)

Mekanisme Peyelesaian Perselisihan HI, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan



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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan HI

Perselisihan yang timbul antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja, disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, pada tahun 2004 kedua Undang-undang tersebut dicabut dan diberlakukan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jenis Perselisihan HI

1. Perselisihan hak [Klik disini](#)
2. Perselisihan kepentingan [Klik disini](#)
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja [Klik disini](#)
4. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh [Klik disini](#)

perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya

perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya

perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan

Pengaturan Penyelesaian perselisihan HI dilakukan dengan cara

Tugas mediator :

1. Perselisihan hak.

Tugas konsiliator :

1. Perselisihan kepentingan.
2. Perselisihan PHK.

Tugas Arbiter:

1. Perselisihan kepentingan.
2. Perselisihan antar sp/sb dalam satu perusahaan.

Diluar Pengadilan

Perundingan Bipartit

Mediasi

Konsiliasi

Arbitrase

Pengadilan

Hubungan Industrial adalah khusus yang dibentuk di pengadilan negeri yang memeriksa, mengadili dan memutuskan terhadap perselisihan industrial.

perselisihan pada Pengadilan Industrial yang berada pada lingkungan Peradilan Umum.

Tata cara penyelesaian perselisihan HI antara lain :

1. Melalui perundingan Bipartit
2. Melalui mediator
3. Melalui Konsiliator
4. Melalui Arbiter

Selengkapnya

[Download disini](#)



Mogok Kerja

Mogok kerja, sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Akibat hukum mogok kerja tidak sah apabila:

1. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
2. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
3. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
4. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan regulasi 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. begitu halnya pekerja/buruh yang diajak mogok kerja dapat memenuh atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pelaksanaan /atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok tidak sah



Pemberitahuan mogok kerja

1. Pemberitahuan mogok kerja secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum dilakukan mogok kerja.
2. Pemberitahuan secara tertulis paling sedikit memuat : [klik disini](#)
3. Dalam hal mogok kerja
 - 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.
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
4. Dalam mogok kerja
 - a. melarang para pekerja/buruh melakukan kegiatan proses produksi atau kegiatan lain yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan



Tugas Instansi Pemerintah

1. Instansi pemerintah dan perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja, 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 menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
4. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan penyelesaian masalah pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
5. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, atas dasar perundingan antara pengusaha dengan sp/sb atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Larangan

1. Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan sp/sb untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
 2. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan sp/sb yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang:
1. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
 2. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus sp/sb selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Akibat hukum moghok kerja tidak sah

1. Mogok kerja yang tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah apabila :
2. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
3. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
4. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
5. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penutupan Perusahaan (Lock Out)

Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Pengusaha, tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Penutupan perusahaan dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatannya yang membahayakan keselamatan jiwa manusia.

meliputi 1) waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan
2) alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).
Pekerja/buruh atau sp/sb dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.



COMPANY
LIQUIDATION

Pengusaha harus memberitahukan secara langsung pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) kepada pekerja/buruh yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah penutupan perusahaan. Pemberitahuan harus mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

[klik disini](#)

Tugas Pemerintah

1. Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, berwenang menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan perusahaan, dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
2. Dalam hal perundingan mencapai kesepakatan, harus dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
3. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, pegawai dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial.
4. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, atas dasar perundingan antara pengusaha dan sp/sb, penutupan perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
5. Pemberitahuan tidak diperlukan apabila:
 - a. pekerja/buruh atau sp/sb melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 140;
 - b. pekerja/buruh atau sp/sb melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Dasar Hukum

UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 115/PUU-VII/2009

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012

Dasar Hukum

Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Permenaker no 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pengesahan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Daftar Pustaka

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial.
3. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003
5. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 115/PUU-VII/2009
6. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011
7. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011
8. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011
9. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011
10. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012
11. Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
12. Permanaker Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pengesahan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
13. Bahan ajar selengkapnya [Lihat disini](#)

Umpan Balik

Materi diklat norma pengawasan hubungan kerja merupakan salah satu materi yang penting bagi pengawas ketenagakerjaan karena hal-hal mengenai Penyerahan pekerjaan kpd perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Peraturan Perusahaan dan perjanjian Kerja Bersama, Pemutusan Hubungan Kerja, Mogok kerja, Penutupan Perusahaan (Lock Out), Mekanisme penyelesaian hubungan industrial pada prakteknya sering terjadi permasalahan dan menjadi isu yang terus terjadi.

Melalui modul ini, diharapkan dapat memahami hal-hal mengenai Hubungan kerja untuk kemudian memberikan perlindungan kepada para pihak yang memerlukannya



Materi modul 6
telah selesai,
silahkan mengklik
kotak di sudut atas
untuk keluar.

