

KLASTER 1

HUBUNGAN KERJA DAN PENGATURAN SYARAT KERJA

MODUL

Diklat Dasar Mediator Hubungan Industrial

Mulai

KATA PENGANTAR

Perkembangan Hubungan Industrial dewasa ini semakin kompleks ditandai dengan adanya beberapa perubahan pelaksanaan hubungan industrial dalam komponen masyarakat, khususnya bagi para pekerja, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pengusaha. Hal ini diperlukan dalam rangka mendapatkan pengetahuan awal mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja sehingga pembangunan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat dapat diwujudkan.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, diperlukan kehadiran Mediator Hubungan Industrial yang kompeten dan profesional di seluruh wilayah Indonesia. Namun hingga saat ini, jumlah Mediator Hubungan Industrial baik tingkat kabupaten/kotamadya dan provinsi masih kurang, sehingga berakibat kurangnya pelayanan masyarakat khususnya dalam hubungan industrial. Dalam rangka memenuhi kebutuhan jumlah Mediator Hubungan Industrial untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Diklat Dasar Mediator Hubungan Industrial secara *blended learning* dengan kurikulum berbasis kompetensi.

Demi menjaga kualitas Diklat Mediator Hubungan Industrial, maka perlu disusun modul diklat yang interaktif dengan tujuan mempermudah proses belajar mengajar. Diharapkan dengan membaca modul ini, 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 peserta Diklat Mediator Hubungan Industrial.

Perlu diingat bahwa kesungguhan, ketekunan atau kemauan adalah kunci keberhasilan dalam belajar. Semoga modul ini dapat bermanfaat dan memudahkan peserta dalam memahami setiap kompetensi.

Jakarta, Februari 2022

Kepala PPSDM Ketenagakerjaan

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



PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL

Modul Hubungan Kerja dan Pengaturan Syarat Kerja adalah modul interaktif yang dapat memfasilitasi peserta mempelajari materi sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing.

Peserta dapat menggunakan modul Hubungan Kerja dan Pengaturan Syarat 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 :



Menu

Klik disini

UU atau Peraturan

Lihat disini/download disini



Next dan previous

Menuju home atau keluar dari modul

Melihat materi yang telah disisipkan

Melihat/mendownload peraturan perundang-undangan

Melihat/mendownload materi



TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari modul ini, peserta diharapkan mampu:

- Menjelaskan Hubungan Kerja, Dasar Hukum, Fungsi, Tujuan, Manfaat, Syarat Pembuatan dan Materi Syarat-syarat Kerja.

Menjelaskan Jenis Perjanjian Kerja, Memverifikasi Perjanjian Kerja, Menjelaskan Prinsip dan Sahnya Perjanjian, Memverifikasi Perjanjian Kerja Pada Perusahaan Pemborongan pekerjaan dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Menjelaskan dasar hukum dan pengertian PKB, ruang lingkup PKB, fungsi, tujuan dan menjelaskan tata cara dan prosedur pembuatan PKB. Menjelaskan materi dan sistematika pelaksanaan hak dan kewajiban SP/SB serta pengusaha di perusahaan.

Memverifikasi keanggotaan SP/SB dalam penentuan tim perunding dan pembuatan PKB.

Materi yang akan Dipelajari dalam klaster ini antara lain

1

Hubungan Kerja

2

Perjanjian Kerja

3

Peraturan Perusahaan

4

Perjanjian Kerja Bersama

Untuk memulai, silahkan klik
materi yang akan dipelajari



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 1

Hubungan Kerja

Buka Materi

Latar Belakang Hubungan Kerja

Dimulainya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha setelah tercapainya kesepakatan oleh kedua belah dalam membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Unsur-unsur Hubungan Kerja

Terdapat 3 unsur unsur hubungan kerja yang wajib diketahui oleh setiap pihak yang akan melakukan pembuatan perjanjian kerja

► Pekerjaan

Dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, sebagai pembuatan untuk kepentingan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutunya, dimana pekerjaan tersebut dilakukan sendiri oleh pekerja.

▼ Upah

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangn, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

▼ Perintah

Dalam melakukan pekerjaan, pekerja/buruh tunduk pada perintah pengusaha. Bentuk perintah itu dapat secara tertulis atau lisan berupa petunjuk atau bimbingan dari atasan. Oleh karena itu, pekerja diwajibkan untuk mentati segala peraturan yang ada di dalam perusahaan.

MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL

Peraturan
Menteri Negara
Pendayagunaan
Aparatur
[No. Per. 83 tahun 2020](#)
pasal 14 ayat (4)

PNS yang telah diangkat dalam jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial paling lama 3 (tiga) tahun wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator Hubungan Industrial, merupakan diklat teknis yang harus diikuti oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas sebagai Mediator Hubungan industrial.

Mediator Hubungan Industrial merupakan Jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial, yang mempunyai tugas :

1

Melakukan Pembinaan Hubungan Industrial

Serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa.

Pengembangan Hubungan Industrial

Serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi suatu kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkungan sektoral, regional, nasional maupun industrial.

2

3

Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial diluar Pengadilan

Melalui Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan masuk dalam rumpun hukum dan peradilan.

Sejarah Hubungan Kerja

Untuk dapat menghasilkan barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan hidup manusia sekurang-kurangnya ada 2 (dua) pihak yang berperan atau terkait yaitu pekerja dan pengusaha, dimana hubungan pekerja dengan pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut menunjukkan kedudukan kedua belah pihak digambarkan melalui hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta sebaliknya pengusaha kepada pekerja.

Sebelum kita membahas lebih lanjut mengenai hubungan kerja, sebaiknya perlu mengetahui sejarah hubungan kerja

1. Perbudakan

Pelaksana perbudakan di Indonesia, jika dibandingkan dengan negara-negara lain, bahwa perbudakan di Indonesia agak kejam, bulat atau adat yang tidak sekaya seperti di negara-negara lain. Pada saat perbudakan dikenal juga adanya *Culturanisme*, dimana para budak diwajibkan menanam dan menjual tanaman tertentu kepada company dengan harga yang telah ditetapkan pula, berlangsung hingga tahun 1863.

Dalam rangka penghapusan perbudakan maka perbudakan diubah menjadi perhambaan, dimana seorang (pemberi gadai) menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai atas penerimaan pinjaman sejumlah uang kepada si sang penerima gadai yang mendapat hak untuk meminta dari orang yang digadaikan itu (hamba) agar melakukan pekerjaan baginya, dengan kewajiban memerdekakan kembali atau menyerahkan kembali kepada pemberi gadai pada waktu uang pinjaman dilunasi kepada pemegang gadai. Perbudakan dan perhambaan di Indonesia sudah tidak ada lagi sejak tahun 1915.

2. Pekerja Rodi

Pekerjaan yang mula-mula merupakan pembagian pekerjaan antara sesama anggota untuk kepentingan bersama (gotong royong). Karena berbagai keadaan dan alasan, berkembang menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang atau pihak lain dengan tiada bayaran (upah). Jika pekerjaan untuk suku atau desa ditujukan untuk membantu menyelenggarakan keramaian, pemeliharaan bengkok, membantu rumah tangga kepala suku atau daerah, maka pekerjaan untuk kepentingan gubernemen dan pembesar-pembesarnya adalah semata-mata kerja paksa (Rodi). Pekerjaan rodi, sejak pertengahan tahun 1941 telah dihapuskan dengan jalan perundingan.

3. Punale Sanksi

Untuk mempermudah gubernemen sebagai pengusaha perkebunan dalam mendapatkan buruh yang diperlukan maka seorang buruh yang tidak dengan alasan yang dapat diterima meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan, dapat dipidana atau denda. Jadi Punale Sanksi atau Kuli Ordonansi adalah ancaman pidana terutama atas penolakan untuk melakukan pekerjaan dan melarikan diri, serta mengangkat buruh kembali ke perusahaan dengan bantuan polisi.

Adanya Punale Sanksi adalah semata-mata dengan maksud mengikat buruh, dari ketentuan-ketentuan oleh Kuli Ordonansi, dimana bahwa majikan sama sekali tidak terikat pada perjanjian kerja. Dengan dicabutnya Kuli Ordonansi berdasarkan stb. 1941 No. 514 yang mulai berlaku tanggal 1 Januari 1942, maka berakhirilah riwayat Punale Sanksi di Indonesia.





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

[\(Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 1\)](#)

Dari sejarah diatas, dapat kita lihat bahwa kedudukan pekerja adalah tidak setara dengan pemberi kerja dan bahkan pekerja tidak mempunyai hak sama sekali.

Pada dasarnya, hubungan-kerja, yaitu hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, hubungan kerja terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja/ buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/ buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha, dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Dengan demikian terjadi hubungan yang saling membutuhkan antara pekerja dan pengusaha yang merupakan hasil dari perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.



Dasar Hukum

UU No. 21 Tahun 1992 tentang Pelayaran

UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

Kitab UU Hukum Dagang (KUHD)

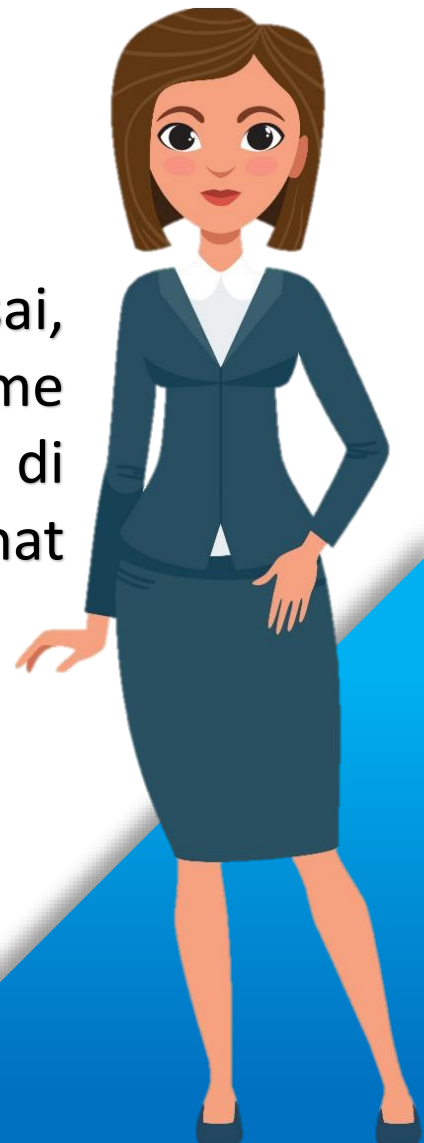
PP No. 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan PHK

Kepmenakertrans No. 7 tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Dalam Negeri

Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan



Materi 1 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 2

Perjanjian Kerja

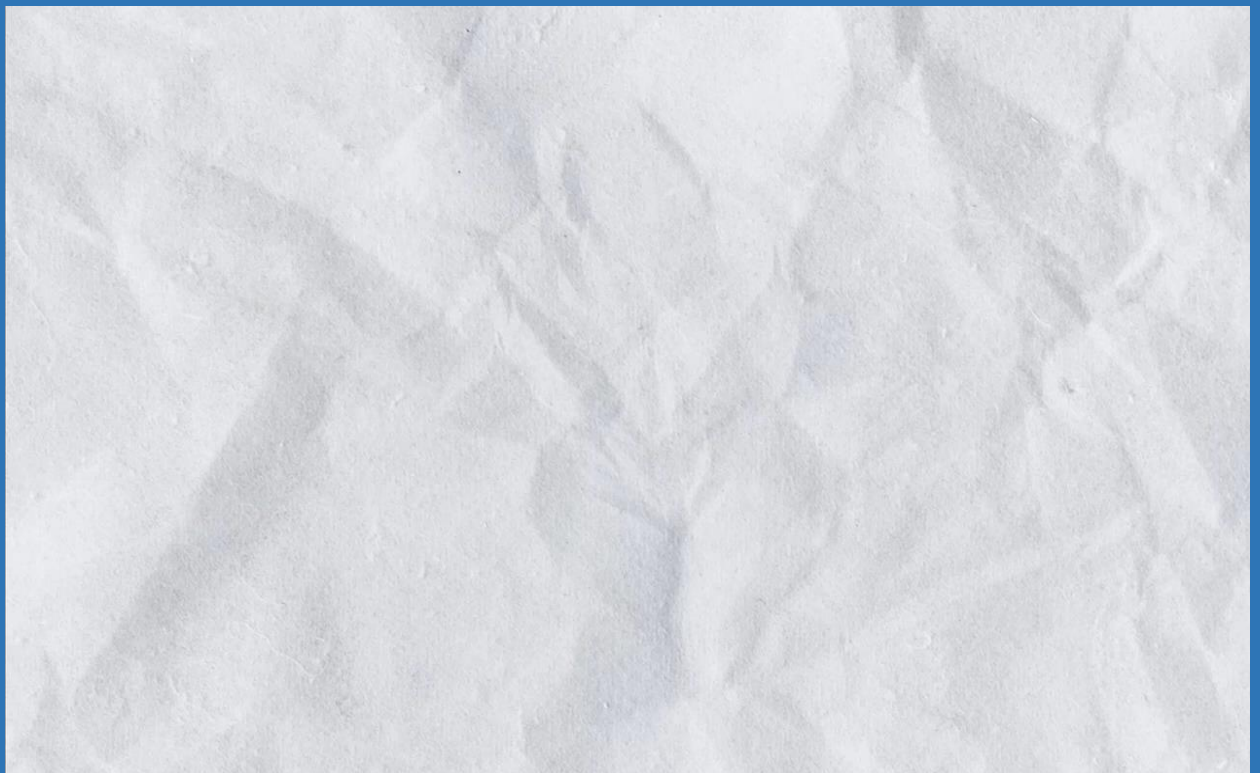
Buka Materi

Pengertian

Perjanjian Kerja

UU No.13 Tahun 2003
Pasal 1

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



Bagi calon pekerja, sebaiknya simak video berikut sebelum menandatangani perjanjian kerja.

**Sumber : Youtube Kemnaker RI*



Fungsi, Tujuan dan Manfaat

Fungsi Perjanjian Kerja.

Sebagai instrumen yang mengatur hak dan kewajiban dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Tujuan Perjanjian Kerja



Manfaat Perjanjian Kerja.

Sebagai pedoman pelaksanaan hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja

Memudahkan kedua belah pihak dalam mencari acuan apabila terdapat perbedaan pendapat tentang pelaksanaan hak dan kewajiban

Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja

Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja :

1. Kesepakatan kedua belah pihak, artinya dalam pembuatan Perjanjian Kerja tidak boleh ada unsur paksaan.



2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, yang artinya bahwa para pihak yang membuat perjanjian kerja dilakukan orang-orang yang sudah dewasa (bukan dibawah umur).



3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat oleh para pihak yang:

- ▶ Memperjanjikan pekerjaan yang tidak ada.
- ▶ Bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku batal demi hukum.



Macam-macam Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan untuk waktu tidak tertentu.

Selama dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan tidak dicantumkan dalam PK atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak pernah ada.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

Syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam Perjanjian Kerja. Apabila PK dibuat secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan.

Apabila pengusaha tidak membuat surat pengangkatan terhadap pekerja/ buruh, maka sesuai dengan ketentuan pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha yang bersangkutan akan dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp.5.000.000,- (Lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (Lima puluh juta rupiah).

Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran dan sanksi pidana denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Macam-macam Perjanjian Kerja

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)



Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat dilakukan melalui perjanjian kerja waktu tertentu, dengan ketentuan sebagai berikut ([PP No. 35 tahun 2021](#)):

1. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang berlaku ialah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan apabila masa percobaan diatur maka pasal yang mengatur masa percobaan tersebut batal demi hukum.

Persyaratan Substantif PKWT

1. PKWT berdasarkan jangka waktu, dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu sebagai berikut :
 - a. Pekerjaan yang selesai atau sifatnya sementara.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 5 tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru , atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai.
 - b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Berdasarkan PP No. 35 tahun 2021 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengatur sebagai berikut:

1. PKWT yang dibuat untuk pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 5 (lima) tahun .PKWT yang berdasarkan jangka waktu dan dibuat akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai makadapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dengan ketentuan jangka waktu seluruhnya PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
2. .PKWT yang dibuat untuk pekerjaan musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaan tergantung pada :
 - a. Musim atau cuaca adalah hanya dapat dilaksanakan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
 - b. Kondisi tertentu adalah merupakan kerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Jangka Waktu dan Perpanjangan PKWT

- 1) PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu diatur sebagai berikut:
 - a. Jangka waktu PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun.
 - b. PKWT yang berdasarkan jangka waktu dan dibuat akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai makadapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dengan ketentuan jangka waktu seluruhnya PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
 - c. Masa kerja pekerja dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

- 2) PKWT yang dibuat berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu:
 - a. PKWT berdasarkan kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian kerja.
 - b. Kesepakatan dalam PKWT memuat :
 - Ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai
 - Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.
 - c. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan selesai lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
 - d. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
 - e. Masa kerja pekerja dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Macam-macam Perjanjian Kerja



Di samping PKWT sebagaimana disebutkan di atas, PP No. 35 tahun 2021 mengatur perjanjian kerja harian sebagai salah satu bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

3. Perjanjian Kerja Harian

Perjanjian Kerja Harian digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan dan upahnya didasarkan pada kehadiran.

Persyaratan penggunaan PKH/L yaitu Pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 (satu) bulan.

Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka PKH/L tersebut berubah menjadi PKWTT.



Macam-macam Perjanjian Kerja

4. Perjanjian kerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya. Pekerjaan yang dapat diserahkan adalah pekerjaan yang bersifat penunjang (*non-core business*). Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Di samping penyerahan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh. UU tidak mengatur secara tegas pekerjaan-pekerjaan yang pelaksanaannya diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa.

✕ Namun **UU No. 13 Tahun 2003 telah membatasi sifat pekerjaan-pekerjaan** yang dapat diserahkan kepada pihak lain melalui penyediaan jasa pekerja/buruh, sebagaimana yang tertera dalam penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 66, yaitu pekerjaan-pekerjaan seperti: usaha pelayanan kebersihan, keamanan, pengangkutan pekerja, penyediaan catering, dan pekerjaan-pekerjaan penunjang di bidang perminyakan dan pertambangan.

UU No. 13
Tahun 2003

[Download disini](#)

Macam-macam Perjanjian Kerja

5. Perjanjian kerja laut

Perjanjian kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja di atas kapal, baik sebagai nahkoda maupun anak buah kapal harus mengacu atau berpedoman pada Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

Selain itu, PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautaan, mengatur tentang kesejahteraan awak kapal yang antara lain terkait dengan jam kerja, upah, cuti, akomodasi awak kapal, dan masalah perawatan kesehatan.

Hal yang sangat mendasar yang merupakan kekhususan perjanjian kerja laut, bahwa perjanjian kerja laut tersebut harus dibuat di hadapan pejabat pembuat daftar nama pekerja/buruh.



“Perjanjian kerja-laut ialah perjanjian yang dibuat antara seorang penguasa kapal di satu pihak lain, dengan nama pihak yang terakhir ini menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha melakukan pekerjaan dengan mendapat upah sebagai Nahkoda atau anak buah kapal.”
(KUHDagang Pasal 395).

Macam-macam Perjanjian Kerja



Lembaga Penempatan
Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).

6. Perjanjian dalam rangka penempatan tenaga kerja

Dalam proses untuk memperoleh surat persetujuan penempatan tenaga kerja dari daerah asal, maka LPTKS harus melampirkan antara lain:

1. Rancangan perjanjian kerja antara calon pekerja dengan calon pemberi kerja;
2. Perjanjian penempatan antara tenaga kerja yang bersangkutan dengan LPTKS.



Dasar Hukum

UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PP Nomor 34 Tahun 2021

PP Nomor 35 Tahun 2021

PP Nomor 36 Tahun 2021

PP Nomor 37 Tahun 2021

Keputusan Mahkamah Konstitusi NO. 115/TUU-VII/2000

Permenaker No 28 tahun 2014, tentang : Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Contoh Perjanjian Kerja

**Download contoh perjanjian kerja
di sini :**

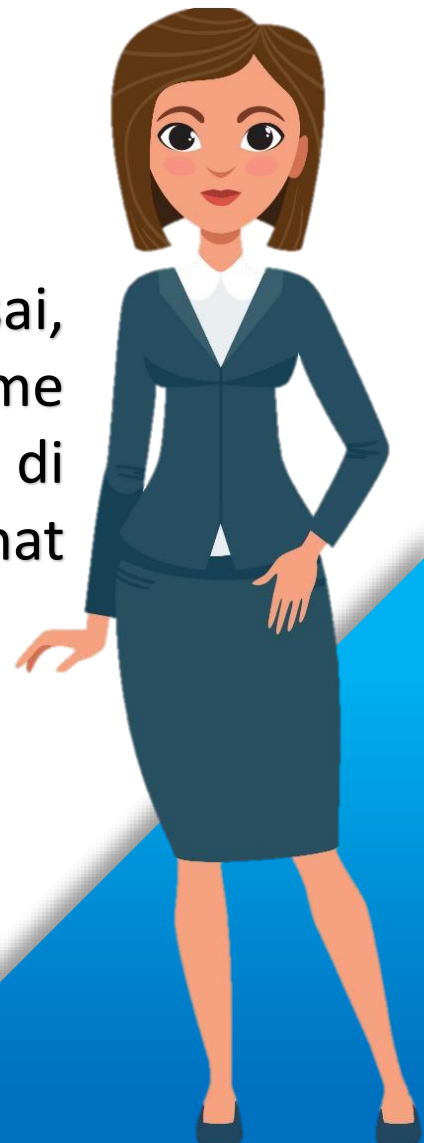
[Perjanjian Kerja PKWT](#)

[Perjanjian Kerja Pemborong
Pekerjaan](#)

[Perjanjian Kerja Laut](#)



Materi 2 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 3

Peraturan Perusahaan

Buka Materi

Pengertian

Pengaturan yang jelas dan tertulis dalam peraturan perusahaan maka akan tercipta ketenangan bekerja, peningkatan produktivitas kerja, keuntungan dan kelangsungan usaha dan akhirnya pengusaha dapat memberikan upah yang lebih baik, jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan kepada pekerja dan keluarganya

Dengan mengetahui hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja dapat dihindari terjadinya perbedaan persepsi tentang hak dan kewajibannya dan bila terjadi perbedaan dapat melihat kembali peraturan perusahaan sebagai pedoman.

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.



Latar Belakang

Pengaturan syarat-syarat kerja melalui pembuatan peraturan perusahaan sangat strategis karena diwajibkan kepada semua perusahaan yang memperjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih, karena dengan pengaturan seperti itu sebagian besar perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan, hal ini berarti sebagian besar pekerja telah mendapat kejelasan dan kepastian tentang hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut maka tujuan dibuatnya modul Peraturan Perusahaan ini diharapkan seorang mediator sebagai ujung tombak dalam pembinaan hubungan industrial, harus memahami dan mampu menjelaskan substansi peraturan perusahaan dan modul peraturan perusahaan akan menjadi mata pelajaran inti dalam pelatihan ahli hubungan industrial.

Pengaturan mengenai syarat kerja dan tata tertib, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Konsep Peraturan Perusahaan

Sasaran

- a. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang belum mempunyai peraturan perusahaan.
- b. Perusahaan yang telah terbentuk serikat pekerja/buruh tetapi belum memenuhi syarat untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama.
- c. Perusahaan yang belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama
- d. Perusahaan yang belum memperbaharui peraturan perusahaan yang masa berlakunya sudah habis
- e. Perusahaan yang mempunyai jumlah pekerja/buruh kurang 10 (sepuluh) orang yang pembuatannya bersifat sukarela.

Fungsi

- a. Sebagai pedoman induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja.
- b. Sebagai acuan untuk menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai syarat-syarat kerja antara pihak pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.
- c. Sebagai sarana menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan kelangsungan usaha bagi perusahaan.
- d. Sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam suatu perusahaan

Manfaat

- a. Memberikan kepastian dan kejelasan kepada pekerja/buruh maupun pengusaha tentang hak dan kewajiban masing-masing
- b. Mencegah dan mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial
- c. Menjadi salah satu sumber data bagi perusahaan untuk menyusun rencana penetapan *labour cost* yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya peraturan perusahaan.

Tujuan

- a. Meningkatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi pekerja.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja, dan keuntungan perusahaan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.
- d. Meningkatkan taraf hidup pekerja, daya beli masyarakat, dan pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Membuat Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan bermanfaat bagi pekerja dan pengusaha.

Pembuatan peraturan perusahaan merupakan tanggung jawab pengusaha, yang dalam proses pembuatannya harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh atau dari serikat pekerja/buruh apabila di perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/buruh.

Tahap Membuat Peraturan Perusahaan

Mengetahui persyaratan pembuatan peraturan perusahaan, materi dan sistematika.

Memahami tata cara pembuatan peraturan perusahaan

Menentukan sanksi hukum

Mendapatkan persetujuan dari wakil pekerja/buruh

Mengesahkan peraturan perusahaan

Dasar Hukum

UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan HI

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PP No. 34, 35, 36, 37 Tahun 2021

Permenakertrans No. 28 Tahun 2014, tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran PKB

Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 tentang Penerapan Azas-azas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama sebagaimana telah diratifikasi dengan UU nomor 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No: 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar dari pada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara No: 42 tahun 1956)

Contoh Peraturan Perusahaan

Download contoh surat peraturan perusahaan disini :

[Format Permohonan Pengesahan Peraturan Perusahaan](#)

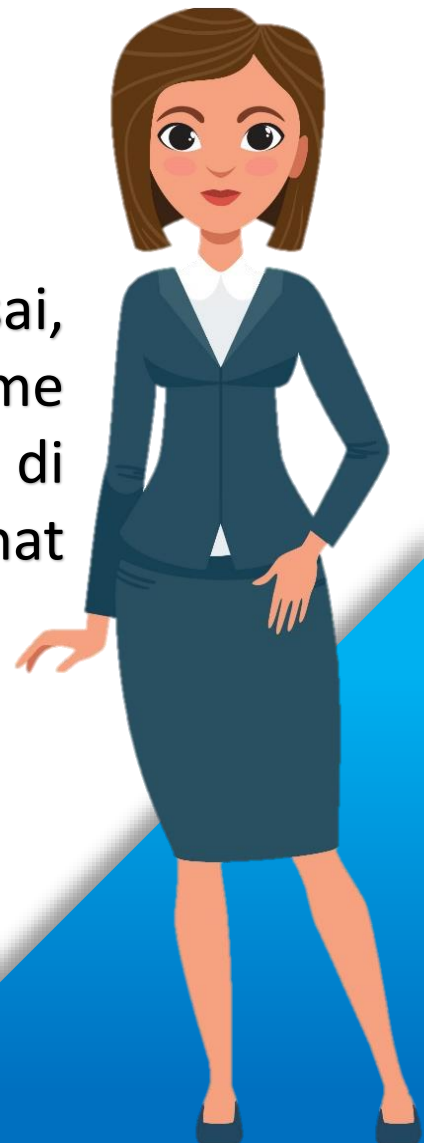
[Formulir lain yang berkaitan dengan pengesahan peraturan perusahaan](#)

[Surat Pernyataan dari perwakilan pekerja/serikat pekerja mengenai pemberian saran peraturan perusahaan](#)





Materi 3 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.





Perjanjian Kerja Bersama

Buka Materi

Materi 4

Pengertian PKB

Perjanjian Kerja Bersama

Sesuai UU No. 13 Tahun 2003
pasal 1 angka 21

dan

Permenakertrans Nomor
16/Men/XI/2011 pasal 1 ayat 2

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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.



Konsep Kesepakatan Kerja Bersama

1. Sasaran



Sasaran pembelajaran pembuatan PKB adalah:

1. Perusahaan yang telah terbentuk SP/SB yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat untuk melakukan perundingan PKB.
2. Perusahaan yang telah terbentuk PKB dan akan melakukan pembaharuan/ perpanjangan/perubahan PKB.

2. Fungsi

Fungsi PKB adalah :

Sebagai pedoman pelaksanaan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

1. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja dan kelangsungan usaha.
2. Sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Sebagai bentuk partisipasi pekerja/buruh dalam merumuskan syarat- syarat kerja di perusahaan.
4. Sebagai sarana pengaturan syarat- syarat kerja atau keadaan industrial yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.
5. Sebagai sarana alat ukur *labour cost* yang dicanangkan dalam pengembangan perusahaan serta peningkatan produktivitas pekerja/buruh dan perusahaan

Konsep Kesepakatan Kerja Bersama



3. Tujuan

Tujuan pembuatan PKB adalah :

1. Menetapkan syarat-syarat kerja dan pelaksanaan hubungan industrial yang belum diatur dalam perundang-undangan secara demokratis di perusahaan;
2. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis, demokratis dan berkeadilan di perusahaan.

4. Manfaat

Manfaat PKB adalah ;

1. Memberikan kepastian tercapainya pemenuhan hak dan kewajiban.
2. Menciptakan ketenangan kerja.
3. Mendorong peningkatan produktivitas kerja.
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
5. Mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh.



Syarat Pembuatan PKB

Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran PKB sesuai Permenakertrans Nomor 28 Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

1. PKB dapat dibuat oleh SP/SB atau beberapa SP/SB yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
3. Penyusunan PKB dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat, dan harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
4. Di satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
5. Dalam hal perusahaan memiliki cabang, dibuat PKB induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.
6. PKB induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum diseluruh cabang perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.
7. Dalam hal PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati tetap berlaku PKB induk.
8. Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu group dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan SP/SB di masing-masing perusahaan.
9. Dalam hal dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu SP/SB maka dapat dilakukan verifikasi untuk membuktikan jumlah yang nyata pada masing-masing SP/SB dalam perusahaan tersebut.

Pembuatan PKB

Pembuatan PKB didasarkan pada filosofi hubungan industrial yaitu musyawarah untuk mencapai mufakat. Pada dasarnya PKB merupakan suatu cara untuk mengembangkan partisipasi pekerja/buruh dalam menyusun syarat-syarat kerja ditempat kerja.



Partisipasi pekerja/buruh diharapkan dapat menimbulkan suatu sikap perasaan untuk ikut bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Kategori pembuatan PKB dapat dibagi dalam 4 (empat) macam kualifikasi :

1. PKB baru ialah PKB yang dibuat pertama kali dengan masa berlaku paling lama 2 (dua) tahun.
2. PKB perubahan (PKB yang dirubah) ialah PKB yang masih berlaku, tetapi atas kesepakatan kedua belah pihak diadakan perubahan isi/materinya dan berlaku sampai dengan berakhirnya PKB tersebut.
3. PKB perpanjangan ialah PKB yang masa berlakunya telah berakhir, tetapi para pihak yang membuat PKB sebelumnya belum menyepakati pembaharuan PKB, maka PKB tersebut dapat diperpanjang masa berlakunya untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak berakhirnya PKB.
4. PKB pembaharuan ialah PKB yang telah berakhir masa berlakunya dan para pihak yang bersepakat telah mengadakan perundingan pembaharuan PKB.

Tahap Pembuatan PKB

Hasil Konvensi Nasional Pengaturan Syarat Kerja tahun 2003, terdapat 4 (empat) Tahapan Pembuatan PKB sebagai berikut :

Tahap Persiapan

- Menetapkan maksud dan tujuan perundingan PKB.
- Menetapkan anggota tim perunding berdasarkan Surat Keputusan Direksi.
- Memperhatikan kemampuan dan kredibilitas anggota tim perunding.
- Melakukan studi banding pada perusahaan sejenis serta memperhatikan syarat kerjanya.
- Anggota tim perunding mempersiapkan bahan serta informasi mengenai ketentuan perundang-undangan.
- Menyusun draft naskah PKB.
- Draft naskah PKB yang sudah dibahas dan disusun oleh tim perunding, selanjutnya disampaikan kepada pimpinan Perusahaan.
- Mempersiapkan logistik dan perlengkapan.

Tahap Perundingan

- Perundingan PKB dilandasi dengan itikad baik (*good faith*) yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak yang lain.
 - Materi perundingan adalah draft PKB yang sudah disepakati dalam tata tertib perundingan.
 - Pisahkan permasalahan normatif dan non normatif.
 - Buat skala prioritas atau kelompokkan persoalan menurut berat atau ringannya.
 - Bila perlu dapat dibentuk perundingan tingkat komisi dan pleno.
 - Apabila dalam perundingan tingkat komisi belum dicapai kesepakatan dapat dibahas kembali dalam perundingan tingkat pleno.

Tahap Pembuatan Tata Tertib

- Sebelum dilakukan perundingan antara perwakilan SP/SB dan perwakilan manajemen, menyusun tata tertib.
- Tata tertib digunakan sebagai acuan dalam perundingan penyusunan PKB untuk memperlancar arah dan jalannya perundingan sesuai dengan koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tahap Pelaksanaan

- Penggandaan dan distribusi (bentuknya yang mudah dibawa);
- Sosialisasi dan penjelasan pasal-pasal dari masing-masing pihak, bilamana perlu kedua belah pihak membuat petunjuk pelaksanaan sosialisasi;
- Pengawasan atas pelaksanaan PKB (membuat matrik pasal-pasal pelaksanaan PKB);

Dasar Hukum

UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan HI

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PP No. 34, 35, 36, 37 Tahun 2021

Permenakertrans No. 28 Tahun 2014, tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran PKB

Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 tentang Penerapan Azas-azas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama sebagaimana telah diratifikasi dengan UU nomor 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No: 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar dari pada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara No: 42 tahun 1956)

Contoh Surat PKB

Download contoh surat Perjanjian Kerja Bersama disini :

Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran PKB
Permenakertrans Nomor 28 Tahun 2014

Simulasi Tim Perundingan PKB

Contoh Tata Tertib Verifikasi Keanggotaan
SP/SB

Contoh Tata Tertib Perundingan

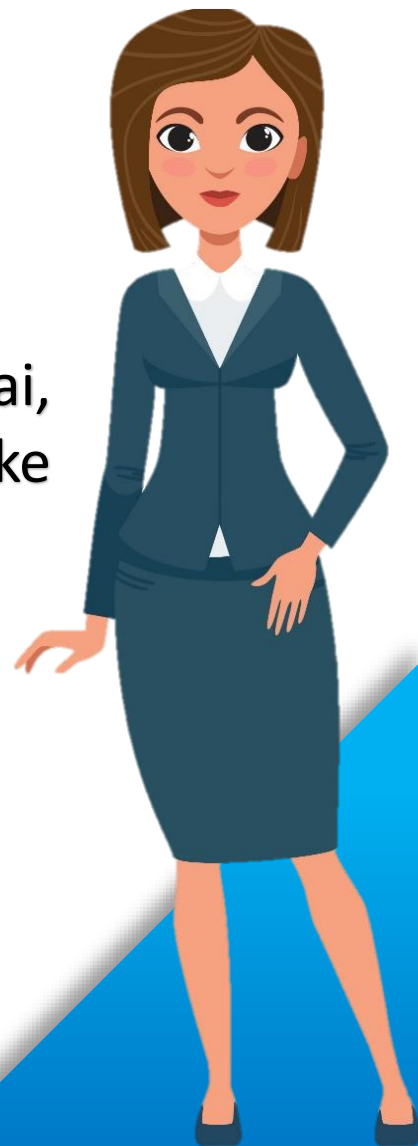
Risalah Perundingan

Contoh Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Formulir Pendaftaran PKB



Materi 4 telah selesai,
silahkan lanjutkan ke
halaman berikutnya.



Daftar Pustaka

1. Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Asyhadie, Zaeni, Jakarta : Rajagrafindo Persada Cet.Pertama : 2003.
2. Pengantar Hukum Perburuhan, Iman Soepomo, Jakarta : Djambatan, Cet. Ketiga belas : 2003.
3. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
4. UU No 2 tahun 2004; tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. UU No. 98 tahun 1956 tentang Kebebasan Berserikat Serta Perundingan Bersama;
6. Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 Jo Keppres No. 83 tahun 1998 tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi
7. Peraturan Menakertrans Nomor : Per-06/Men/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 28 Tahun 2014, tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
9. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenakerjaan, Jakarta 2020.
10. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
11. PP No. 34, 35, 36 dan 37 Tahun 2021.
12. Keputusan Mahkamah Konstitusi NO. 115/TUU-VII/2009.
13. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomer 28 tahun 2014, tentang : Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
14. Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo.
15. Kartasapoetra. G. (dkk), cetakan II 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia*
16. Berdasarkan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta.
17. Soesilo, 1983, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Penerbit Politeia, Bogor.
18. Wiwoho Soedjono, 1982, *Hukum Perkapalan dan Pengangkutan Laut*, Bina Aksara, Jakarta.
19. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang persyaratan Kerja.
20. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Penerbit CV. Karya Puri Utomo, Jakarta –2009.

Daftar Pustaka

21. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004, tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
22. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP. 101/MEN/VI/2004, tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
23. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor KEP.220/MEN/2004, tentang Pemborongan Pekerjaan.
24. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.16/Men/XI/2011, tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
25. Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo.
26. Kartasapoetra. G. (dkk), cetakan II 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
27. Soesilo, 1983, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Penerbit Politeia, Bogor.
28. Wiwoho Soedjono, 1982, *Hukum Perkapalan dan Pengangkutan Laut*, Bina Aksara, Jakarta.
29. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang persyaratan Kerja.
30. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
31. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Penerbit CV. Karya Puri Utomo, Jakarta –2009.
32. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
33. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.101/MEN/VI/2004, tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
34. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor KEP. 220/MEN/2004, tentang Pemborongan Pekerjaan.
35. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.16/Men/XI/2011, tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
36. Bahan ajar klaster 1 selengkapnya [klik disini](#)

Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Apabila saudara telah mampu menjelaskan Latihan dan Evaluasi pada bab ini, berarti Saudara telah menguasai topic ini dengan baik. Akan tetapi, jika Saudara masih ragu dengan pemahaman Saudara mengenai materi yang terdapat dalam modul ini, maka Saudara perlu melakukan pembelajaran kembali secara lebih intensif



Klaster 1 telah selesai,
silahkan keluar dengan
mengklik kotak di sudut
atas.

Terima kasih.

