



INDONESIA

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad
Nadia Pralitasari

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Nadia Pralitasari is a team member from Indonesia.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Indonesia. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raoof Ali. Nadia Pralitasari, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to Bahasa.

Bibliographical information

Ahmad I, Pralitasari N (2019) *Indonesia Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, February.

For an updated version in the national language, please refer to <https://gajimu.com/garmen>

Copyright 2019 by author(s). All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Daftar Isi

| | |
|--|----|
| PENGANTAR | 1 |
| Peraturan Utama tentang Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja | 2 |
| 01/13 KERJA DAN UPAH..... | 3 |
| 02/13 KOMPENSASI..... | 8 |
| 03/13 CUTI TAHUNAN DAN HARI LIBUR | 12 |
| 04/13 JAMINAN KERJA..... | 15 |
| 05/13 TANGGUNG JAWAB KELUARGA | 23 |
| 06/13 KEHAMILAN SAAT BEKERJA..... | 25 |
| 07/13 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA | 28 |
| 08/13 CUTI SAKIT DAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA | 32 |
| 09/13 JAMINAN SOSIAL | 35 |
| 10/13 PERLAKUAN YANG ADIL | 39 |
| 11/13 PEMUDA DAN ANAK DI BAWAH UMUR..... | 43 |
| 12/13 KERJA PAKSA..... | 46 |
| 13/13 SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH | 49 |
| FUNYA KAZI YA KAZI..... | 54 |

PENGANTAR

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Peraturan Utama tentang Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

1. Kepres No. 107 tahun 2004 mengenai Dewan Pengupahan Nasional
2. Keputusan Menteri No. Kep-16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 tahun 2004 tentang Kerja Lembur dan Upah Lembur
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 – 07.00
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 235/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak
8. Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)
9. Panduan tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja 2011
10. Peraturan Pemerintah No. 44/2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
11. Peraturan Pemerintah No. 45/2015 tentang Jaminan Pensiun
12. Peraturan Pemerintah No. 46/2015 tentang Jaminan Hari Tua
13. Peraturan Pemerintah No. 78/2015 tentang Upah
14. Permenakertrans No. 21 tahun 2016 Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
15. Permenakertrans No. 7/2013 tentang Upah Minimum
16. Surat Keputusan Bersama tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama tahun 2017 (No. 135 of 2016)
17. Undang-Undang Dasar 1945, amandemen 2002
18. Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.
19. Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
20. Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
21. Undang-undang No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
22. Undang-undang No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
23. Undang-undang No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang
24. Undang-undang No. 23/2002 tentang Perlindungan Anak
25. Undang-undang No. 40/ 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
26. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

01/13 KERJA DAN UPAH

Konvensi ILO

Upah Minimum: Konvensi 131 (1970)

Upah Reguler: Konvensi 95 (1949) dan 117 (1962)

Indonesia belum meratifikasi Konvensi 95, 117 dan 131.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Upah minimum harus mencukupi biaya hidup karyawan dan anggota keluarganya. Terlebih lagi, upah tersebut harus berhubungan dengan tingkat gaji yang didapatkan secara umum dan standar hidup dari kelompok sosial lainnya.

Upah harus dibayarkan secara teratur/reguler

Peraturan mengenai kerja dan upah:

- Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Kepres No. 107 tahun 2004 mengenai Dewan Pengupahan Nasional
- Permenakertrans No. 21 tahun 2016 Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
- Peraturan Pemerintah No. 78/2015 tentang Upah
- Permenakertrans No. 7/2013 tentang Upah Minimum

Upah Minimum

Nilai upah minimum ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan pengupahan nasional untuk memastikan pencapaian kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum umumnya ditetapkan oleh gubernur untuk tingkat provinsi, kabupaten/kota dan sektoral, mengikuti rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau dewan pengupahan kabupaten/kota.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi (tanpa mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Formula tersebut mengharuskan penyesuaian nilai upah minimum setiap tahun, berdasarkan akumulasi nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

Keputusan Presiden No. 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan mengatur mengenai Dewan Pengupahan di tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten dimana fungsi dari Dewan Pengupahan tersebut adalah menjadi penasihat penentuan upah minimum. Dewan Pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan upah dan mengembangkan sistem upah nasional.

Dewan Pengupahan Kabupaten akan mengirimkan usulan mereka kepada Walikota yang nanti akan diteruskan kepada Gubernur. Usulan ini juga akan dibagi dengan Dewan Pengupahan Provinsi dimana mereka akan mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi.

Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten terdiri dari perwakilan pengusaha, pekerja dan pemerintah, dibentuk secara tripartit. Keanggotaan Universitas/Ahli, Asosiasi Pengusaha, Serikat Pekerja dipastikan dalam tiga tingkat secara keseluruhan. Perwakilan pemerintah setara dengan perwakilan dari pekerja dan pengusaha di semua tingkat dewan pengupahan, sementara keterlibatan akademisi dan ahli disesuaikan berdasarkan kebutuhan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi (tanpa mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Adapun begitu Dewan Pengupahan masih berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan,

seperti membantu melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah di perusahaan dan juga melakukan survei kebutuhan hidup layak setiap 5 tahun sekali.

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan di dalam menentukan nilai upah minimum termasuk kebutuhan hidup layak untuk pekerja dan keluarganya, biaya hidup, tingkat pertumbuhan ekonomi dan pendapatan perkapita, nilai inflasi, kondisi pasar kerja, dan kemampuan, perkembangan serta keberlangsungan usaha.

Komponen kebutuhan (makanan, tempat tinggal, pakaian, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi serta penghematan biaya terkait) dan jenis-jenis kebutuhan disesuaikan setiap lima tahun yang dimasukkan ke dalam daftar komponen hidup layak, yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Nasional yang terdiri dari perwakilan pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Upah minimum juga dapat ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh, dimana nilai upah yang disepakati tidak boleh lebih rendah dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Semua perjanjian yang nilai upahnya lebih rendah dari yang ditentukan oleh pemerintah dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Upah minimum hanya dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang masih lajang dan pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Upah untuk pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun, disepakati melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh atau serikatnya dengan perwakilan manajemen perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78/2015 yang mengatur mengenai komponen upah. Komponen upah terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Jumlah upah dasar harus setidaknya 75% dari upah dasar ditambah tunjangan tetap.

Provinsi dapat menetapkan upah minimum sektoral berdasarkan perjanjian antara asosiasi perusahaan sektoral dengan federasi serikat pekerja/serikat buruh sektoral. Beberapa provinsi telah menetapkan upah minimum untuk berbagai sektor seperti pertanian, pertambangan, manufaktur, jasa layanan, serta pengolahan hasil hutan dan karet. Namun ada juga provinsi yang menetapkan upah minimum, yang diberlakukan untuk semua sektor.

Upah dapat dibayarkan secara mingguan atau per dua minggu, berdasarkan hitungan upah bulanan. Upah juga dapat ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan tingkat upah per satuan.

Pengusaha yang tidak mampu membayar upah senilai upah minimum dapat diijinkan untuk melakukan penundaan pembayaran upah senilai upah minimum, setelah mereka mengajukan permohonan penangguhan secara resmi kepada pemerintah provinsi. Permohonan penangguhan tersebut harus berdasarkan perjanjian antara pengusaha

dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut, dengan persetujuan minimal 50% pekerja/buruh.

Kepatuhan terhadap upah minimum wajib dijamin oleh pengawas tenaga kerja. Dalam kasus pelanggaran di pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan keluhan kepada pengawas ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 185 mengatur tentang sanksi pidana sebagai berikut: Siapa pun yang melanggar ketentuan hukum tentang pembayaran upah minimum dapat dikenakan hukuman penjara mulai dari satu sampai empat tahun dengan denda minimal Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Sumber: Pasal 88-92 & 185 UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003); Kepres No. 107 tahun 2004 mengenai Dewan Pengupahan Nasional; Pasal 1-4 Permenakertrans No. 21 tahun 2016 Kebutuhan Hidup Layak (KHL); Pasal 43-44 Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015)

Untuk informasi tentang upah minimum terbaru, silakan buka bagian upah minimum.

Upah Reguler

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat dibayarkan perminggu atau per dua minggu berdasarkan perhitungan upah bulanan. Periode maksimum penghitungan upah adalah satu bulan.

Pada umumnya upah dibayarkan secara tunai sesuai aturan. Upah harus diberikan dalam rupiah, walaupun perhitungannya dapat disesuaikan berdasarkan nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing. Perjanjian kerja dapat mensyaratkan pembayaran melalui transfer bank. Pembayaran upah dapat juga dilakukan dalam bentuk lain (selain uang), asalkan tidak ditukar dengan alkohol atau obat-obatan terlarang. Nilai barang lainnya yang dapat diberikan sebagai upah tidak boleh melebihi 25% dari total upah. Jenis pembayaran seperti ini dapat berupa pengganti tunjangan makan, tunjangan perumahan atau tunjangan anak.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari total upah (upah pokok+ tunjangan tetap).

Pemberi kerja dilarang melakukan pemotongan atas upah yang tidak sesuai dengan hukum, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pemberi kerja harus memberitahukan pembayaran upah dan potongan kepada pekerja. Potongan upah yang dilakukan atas kerusakan barang, tidak boleh melebihi 50% dari total upah yang

diterima oleh pekerja. Pemberi kerja dilarang untuk membatasi kebebasan pekerja menggunakan upah mereka (memaksa pekerja untuk membeli barang dari perusahaan atau memaksa pekerja menggunakan jasa layanan perusahaan lainnya seperti makanan atau perumahan).

Pemberi kerja yang terlambat membayar upah pekerja baik karena kesengajaan atau kelalaian harus membayar denda yang besarnya tergantung pada persentase tertentu dari total upah pekerja. Seorang pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pemberi kerja tidak membayarkan upah pekerja tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.

Pemberi kerja diharuskan mengeluarkan slip gaji yang di dalamnya mencantumkan total jam kerja, total waktu lembur dan waktu lainnya yang diwajibkan untuk dibayar oleh undang-undang (untuk setiap pekerja). Setiap pekerja wajib diberikan slip gaji yang di dalamnya tercantum pemotongan atas upah (bila ada).

Pada Maret 2017, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan (No. 1 tahun 2017) tentang Struktur dan Skala Upah di bawah Peraturan Pemerintah No. 78/2015 mengenai Upah. Ini mengharuskan pengusaha untuk menentukan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan kelas, posisi, pekerjaan, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Upah yang ditetapkan dalam struktur dan skala upah adalah upah dasar dan tidak termasuk tunjangan apa pun. Pengusaha diminta untuk menginformasikan kepada pekerja mengenai Struktur dan Skala Upah. Peraturan lebih lanjut mewajibkan pengusaha untuk menyerahkan Struktur dan Skala Upah kepada Kementerian Ketenagakerjaan pada saat ratifikasi atau pembaruan Peraturan Perusahaan atau pendaftaran, perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama. Masa tenggang diberikan hingga 23 Oktober 2017.

Pengusaha dapat menghadapi sanksi sebagai berikut jika mereka tidak menyiapkan Struktur dan Skala Upah dan tidak memberitahu karyawan mengenai Struktur dan Skala Upah:

- i. Surat Peringatan tertulis;
- ii. Pembatasan kegiatan bisnis;
- iii. Penangguhan sementara aktivitas bisnis; dan/atau;
- iv. Pencabutan izin usaha

Sumber: pasal 1, 54, 94, 95 (2), 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 5 (2), 13, 22, 55, 57 Peraturan Pemerintah No. 78/2015 tentang Pengupahan, Permenakertrans No. 7/2013 tentang Upah Minimum; Peraturan No. 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

02/13 KOMPENSASI

Konvensi ILO

Upah lembur: Konvensi 01 (1919); Kerja Malam : Konvensi 171 (1990)

Indonesia belum meratifikasi Konvensi 01 dan 171.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Bekerja lembur perlu dihindari. Jika tidak bisa dihindari, upah tambahan harus diberikan - minimal gaji dasar per jam ditambah tunjangan yang berhak Anda terima. Sesuai dengan Konvensi ILO 1, upah lembur tidak boleh kurang dari satu dan seperempat kali (125%) upah pokok.

Kerja malam adalah kerja yang dilakukan selama tidak kurang dari tujuh (7) jam berturut-turut, termasuk kerja saat tengah malam hingga jam 5 subuh. Pekerja malam adalah pekerja yang jenis pekerjaannya memerlukan lebih banyak jam kerja di malam hari, dimana jam kerja tersebut melebihi batas jam kerja malam pada umumnya (setidaknya 3 jam). Konvensi No. 171 mengharuskan pekerja malam mendapatkan kompensasi dengan pengurangan jam kerja atau upah yang lebih tinggi atau manfaat lainnya. Ketentuan kompensasi yang sama dapat ditemukan dalam Rekomendasi Kerja Malam No. 178 tahun 1990.

Jika Anda harus bekerja pada hari libur nasional atau keagamaan, Anda berhak mendapatkan kompensasi upah lembur. Upah lembur tidak perlu harus dibayarkan dalam minggu yang sama, asalkan hak untuk kompensasi upah lembur yang.

Jika Anda harus bekerja selama akhir pekan, Anda berhak mendapatkan waktu istirahat 24 jam tanpa gangguan sebagai gantinya di minggu selanjutnya.

Peraturan mengenai kompensasi:

- UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 tahun 2004 tentang Kerja Lembur dan Upah Lembur
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 - 07.00

Kompensasi Lembur

Waktu kerja yang ditetapkan oleh peraturan ketenagakerjaan adalah 40 jam seminggu, 7 atau 8 jam perhari, tergantung jumlah hari kerja mingguan. Untuk yang bekerja 6 hari perminggu, jam kerjanya adalah 7 jam perhari. Untuk yang bekerja 5 hari perminggu, jam kerjanya adalah 8 jam perhari.

Aturan yang berhubungan dengan jenis-jenis pekerjaan yang tidak terikat pada jam kerja diatur di dalam Keputusan Menteri.

Pekerja hanya dapat diminta untuk bekerja melebihi jam kerjanya setelah adanya kesepakatan tertulis. Pengusaha dapat membuat daftar pekerja/buruh yang bersedia untuk melakukan kerja lembur, yang ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Terhadap pekerja/buruh bersedia melakukan lembur, pengusaha harus memastikan jam lemburnya tidak lebih dari 3 jam per hari atau 14 jam per minggu. Lembur yang dilaksanakan pada hari istirahat mingguan atau libur nasional tidak termasuk dalam hal ini. Sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, peraturan menteri mengatur tentang beberapa sektor atau jenis pekerjaan tidak termasuk di dalam aturan pembatasan jam lembur ini.

Pengusaha diwajibkan untuk membayar minimal 150% dari upah normal per jam untuk setiap jam lembur pertama, dan 200% untuk setiap jam lembur berikutnya. Upah per jam didapat dengan menggunakan rumus $1/173$ dikalikan upah bulanan. Jika jam lembur lebih dari 3 jam, pengusaha juga wajib menyediakan makanan dan minuman yang mengandung sekurang-kurangnya 1400 kalori untuk pekerja/buruh. Uang dan makanan yang dimaksud tidak dapat digantikan dengan uang. Upah lembur tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi, dengan anggapan bahwa upah yang mereka terima sudah lebih tinggi. Pekerja/buruh diberikan waktu istirahat yang cukup setelah melakukan lembur.

Sumber: pasal 77 dan 78 UU Ketenagakerjaan (13/2003); pasal 3-11 Keputusan Menteri tentang Kerja Lembur dan Upah Lembur (Kepmen No. 102/2004).

Kompensasi Kerja Malam

Tidak ada aturan hukum yang khusus mengenai pengupahan untuk pekerjaan di malam hari. Larangan dan kewajiban tentang kerja malam hanya berlaku untuk pekerja perempuan dan pekerja anak (di bawah 18 tahun).

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan untuk shift malam (antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00) wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Sumber: Pasal 76 (ayat 3 dan 4) UU Ketenagakerjaan (13/2003); Pasal 2-8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 - 07.00

Penggantian Hari Libur / Hari Istirahat

Dalam situasi khusus, pekerja/buruh dapat bekerja pada hari istirahat dan hari libur nasional. Namun peraturan tidak mengatur secara khusus tentang penggantian hari istirahat/libur.

Kompensasi Kerja pada Akhir Pekan / Hari Libur Nasional

Pekerja/buruh dapat dipekerjakan pada hari istirahatnya atau hari libur. Untuk itu, pekerja/buruh berhak atas bayaran khusus karena hal itu dianggap lembur. Namun, penghitungan lembur normal tidak berlaku untuk hal ini.

Kompensasi kerja pada akhir pekan dan hari libur nasional tergantung pada total hari kerja seminggu.

Untuk pekerja/buruh yang melaksanakan 6 hari kerja per minggu, nilai upah lembur yang jatuh pada hari istirahat atau libur nasional dapat berbeda, tergantung lembur tersebut jatuh pada hari kerja dengan jam normal atau hari dengan jam kerja terpendek.

Jika lembur dilakukan pada hari kerja dengan jam kerja terpendek dalam seminggu (yang jatuh pada hari istirahat mingguan atau libur nasional), nilai upah lembur adalah 200% per jam (dua kali lipat dari upah normal per jam) untuk 5 jam pertama, 300% (tiga kali lipat dari upah normal per jam) untuk jam keenam, dan 400% (empat kali lipat dari upah normal per jam) untuk jam ketujuh dan kedelapan. Jika lembur dilakukan pada hari kerja dengan jam kerja normal (yang jatuh pada hari istirahat mingguan atau libur nasional), nilai upah lembur adalah 200% per jam (dua kali lipat dari upah normal per jam) untuk 7 jam pertama, 300% (tiga kali lipat dari upah normal per jam) untuk jam kedelapan, dan 400% (empat kali lipat dari upah normal per jam) untuk jam kesembilan dan kesepuluh.

Untuk pekerja/buruh yang melaksanakan 5 hari kerja per minggu, nilai upah lembur yang jatuh pada hari istirahat atau libur nasional adalah 200% per jam (dua kali lipat dari upah normal per jam) untuk 8 jam pertama, 300% (tiga kali lipat dari upah normal per jam) untuk jam kesembilan, dan 400% (empat kali lipat dari upah normal per jam) untuk jam kesepuluh dan kesebelas.

Sumber: Pasal 85 ayat (3) UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Pasal 1 (ayat 1), 11 (ayat b & c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

03/13 CUTI TAHUNAN DAN HARI LIBUR

Konvensi ILO

Konvensi 132 (1970) tentang Hari Libur Berbayar (Direvisi)
Konvensi 14, 47, 106. Untuk beberapa industri, berlaku Konvensi yang berbeda

Indonesia telah meratifikasi Konvensi 106 saja.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Dalam waktu satu tahun ada paling tidak ada tiga minggu hari libur berbayar, hari libur nasional dan keagamaan tidak termasuk. Perjanjian Kerja Bersama harus menyediakan setidaknya satu hari cuti tahunan yang mendapat remunerasi penuh untuk setiap 17 hari karyawan tersebut bekerja.

Anda berhak mendapatkan cuti berbayar selama hari libur keagamaan nasional yang diakui secara resmi

Pekerja harus menikmati masa istirahat setidaknya dua puluh empat jam berturut-turut dalam setiap periode 7 hari, yaitu, satu minggu.

Peraturan Mengenai Cuti Tahunan dan Hari Libur:

- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Surat Keputusan Bersama tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama tahun 2017 (No. 135 of 2016)

Cuti Berbayar / Cuti Tahunan

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang cuti tahunan berbayar untuk semua pekerja/buruh yang telah bekerja selama satu tahun secara terus menerus. Pekerja/buruh berhak atas cuti tahunan selama 12 hari kerja per tahun. Pekerja/buruh yang mengambil cuti tahunan tersebut berhak atas upah penuh.

Setelah bekerja selama 6 tahun (dan kelipatannya) secara terus menerus di perusahaan yang sama, pekerja/buruh dapat diberi penghargaan berupa cuti istirahat panjang selama 1 bulan di tahun ketujuh dan tahun kedelapan, dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan. Ketetapan dan rincian yang mengatur hal ini diatur dalam keputusan menteri.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana ditetapkan dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sumber: Pasal 79 dan 84 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Pasal 3 Kepmenaker Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu (No. 51/2004)

Upah Hari Libur Nasional

Hari libur umum ditentukan oleh surat keputusan bersama yang dikeluarkan setiap tahun. Surat Keputusan Bersama tersebut dibuat oleh Kementerian Agama, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, yang menetapkan hari libur nasional dan cuti bersama. Tanggal hari libur tersebut dapat berubah-ubah setiap tahunnya.

Berdasarkan Keputusan Bersama Kementerian Agama, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 15 hari libur nasional untuk tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tahun Baru (1 Januari); Hari Raya Imlek; Hari Raya Nyepi; Wafat Isa Almasih; Isra Mi'raj Nabi Muhammad SAW 2017 (24 April); Hari Buruh (1 Mei); Hari Raya Waisak (11 Mei); Kenaikan Isa Almasih (25 Mei); Hari Raya Idul Fitri/Hari Raya Kemenangan; Hari Kemerdekaan (17 Agustus); Hari Raya Idul Adha/Hari Raya Kurban (1 September); Tahun Baru Islam (21 September); Maulid Nabi Muhammad SAW (1 Desember); Hari Raya Natal (25 Desember).

Penentuan Hari Raya untuk agama Islam tergantung pada posisi bulan (kalender bulan), oleh karena itu harinya dapat berubah.

Bila hari libur nasional jatuh pada akhir pekan, libur tersebut tidak dipindahkan ke hari kerja terdekat. Pemerintah akan mengumumkan hari libur perantara, yang dikenal dengan cuti bersama, untuk memperpanjang libur yang jatuh pada akhir pekan.

Cuti bersama bukan merupakan keharusan. Namun kantor-kantor pemerintahan diperintahkan untuk melaksanakannya sehingga mengurangi jatah cuti tahunan pekerjanya. Namun, kebanyakan perusahaan swasta tidak mengikutinya, karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak mengharuskan cuti bersama di perusahaan swasta. Keputusan untuk melakukan cuti bersama merupakan tindakan sukarela.

Pengusaha diwajibkan untuk membayar tunjangan hari raya keagamaan yang disebut "TUNJANGAN HARI RAYA / THR" (Hari Raya Idul Fitri, Hari Natal, Hari Waisak) kepada pekerja mereka sekali dalam setahun, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6/2016. Jumlah THR tergantung pada masa kerja para pekerja. Jika pekerja sudah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun, maka pekerja mendapat THR sebesar gaji 1 bulan. Tetapi, jika pekerja baru bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, jumlah THR akan dihitung rata-rata.

Contoh:

Bapak A telah bekerja selama 6 bulan, dan gajinya per bulan adalah Rp. 5.000.000,-. Jadi perhitungan THR adalah: $6/12 \times 5.000.000 = \text{Rp. } 2.500.000, -$. Tetapi jika Pak A telah bekerja selama lebih dari 1 tahun, jumlah THR-nya adalah Rp. 5.000.000, - (gaji 1 bulan).

Sumber: Pasal 85 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Keputusan Bersama tentang Hari Libur dan Cuti Bersama 2017 (No. 135/2016); Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6/2016

Hari Istirahat Mingguan

Seorang pekerja/buruh berhak atas hari istirahat istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu.

Sumber: Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

04/13 JAMINAN KERJA

Konvensi ILO

Konvensi 158 (1982) mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

Indonesia belum meratifikasi Konvensi 158.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Pertanyaan-pertanyaan di bagian ini mengukur keamanan dan fleksibilitas hubungan kerja. Meskipun tidak secara jelas disebutkan dalam konvensi tunggal (uang pesangon dan persyaratan pemberitahuan disediakan dalam Konvensi No. 158 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja). Namun, praktek-praktek terbaik di lapangan mengharuskan karyawan diberikan perjanjian kerja tertulis; pekerja kontrak tidak boleh dipekerjakan untuk tugas-tugas alam permanen, masa percobaan (yang idealnya dibawah atau sama dengan 6 bulan) dapat diikuti untuk menilai kesesuaian karyawan, periode pemberitahuan harus ditentukan dalam perjanjian kerja, dan pekerja berhak mendapat uang pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja dapat berbentuk lisan atau tertulis. Pekerja harus menerima pernyataan tertulis dari Perusahaan (Perjanjian Kerja) di awal pekerjaan mereka.

Pekerja kontrak tidak boleh dipekerjakan untuk tugas-tugas permanen karena dapat mengarah ke pekerjaan yang berbahaya.

Masa percobaan harus diberikan kepada pekerja untuk belajar keterampilan baru. Seorang karyawan yang baru direkrut dapat dipecat selama masa percobaan tanpa konsekuensi yang negatif.

Periode pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang wajar, tergantung pada masa kerja seorang pekerja, surat pemberitahuan diperlukan sebelum perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja.

Perusahaan diharuskan untuk membayar tunjangan pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja (karena redundansi atau alasan lain kecuali kurangnya kapasitas atau kesalahan dari pihak pekerja).

Peraturan mengenai Jaminan Kerja:

- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia

Syarat-syarat Pekerjaan Tertulis

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan (yang harus dikerjakan pekerja/buruh), upah, dan perintah (yang harus dilaksanakan pekerja/buruh).

Kontrak kerja dapat berupa lisan atau tulisan, dan didasari oleh kesepakatan bersama. Perjanjian kerja dapat memiliki jangka waktu tertentu (PKWT) atau jangka waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki syarat kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila tidak memenuhi semua persyaratan tersebut, maka perjanjian kerja dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Perjanjian kerja harus memuat informasi sebagai berikut: nama perusahaan, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayarannya; syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibuat rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) salinan perjanjian kerja. Ini dapat ditarik dan/atau diubah dengan kesepakatan bersama, oleh karena itu, perjanjian kerja harus diberitahukan kepada kantor tenaga kerja yang ada di Indonesia.

Bila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan yang dimaksud sekurang kurangnya memuat keterangan: nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh; dan besarnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Tetapi, jika pengusaha tidak mengeluarkan surat perjanjian untuk pekerja, status pekerja berubah menjadi pekerja permanen menurut hukum.

Perjanjian kerja hanya dapat dilakukan dalam 2 (dua) tahun, dapat diperpanjang kembali 1 (satu) tahun berikutnya, dan juga dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali dengan jangka waktu 2 (dua) tahun. Jadi kontrak maksimum harus 5 tahun. Jika,

perusahaan menerapkan kontrak berkali-kali selama periode tersebut, maka pekerja kontrak dinyatakan menjadi pekerja tetap oleh hukum. (Pasal 59 ayat 7, UU 13/2003) Pada tahun 2014, pasal 59 UU 13/2003, telah Ditinjau Secara Hukum oleh Mahkamah Konstitusi Indonesia pada No 7/2014, panel hakim menyatakan bahwa “jika perusahaan menerapkan kontrak untuk beberapa kali selama periode tersebut, maka pekerja kontrak dinyatakan menjadi pekerja tetap oleh hukum, berdasarkan catatan pemeriksaan dari pengawas tenaga kerja. Catatan pemeriksaan tersebut dapat diminta untuk disetujui melalui Pengadilan Daerah.”

Sumber: Pasal 1, 50-55 dan 63 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Hukum Indonesia tidak memperbolehkan perusahaan untuk mempekerjakan orang dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada bidang pekerjaan yang bersifat permanen. Perjanjian kerja yang memiliki tenggang waktu tertentu dibuat berdasarkan waktu tertentu atau penyelesaian pekerjaan tertentu. Perjanjian tersebut harus dibuat tertulis dan harus dituliskan dengan huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Jika kontrak tidak ditulis dalam Bahasa Indonesia, maka kontrak itu tidak dianggap oleh hukum.

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, termasuk: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Hukum mengizinkan perpanjangan dan pembaruan perjanjian waktu tertentu. Sebuah perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh lebih dari 2 (dua) tahun. Perjanjian ini boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jika pengusaha bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, pengusaha harus memberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan setelah melewati masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari dari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja hanya boleh dilakukan untuk masa paling lama 2 (dua) tahun.

Dengan begitu, masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu paling lama adalah tiga tahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi persyaratan hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menurut Permenakertrans No. 100/2004, keabsahan dari perjanjian kerja waktu tertentu dan kesempatannya untuk diperpanjang/dibarui tergantung dari jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jika pekerjaannya bersifat sementara dan sekali selesai, maka jangka waktu perjanjian kerja adalah 3 tahun dan tidak dapat diperpanjang. Jenis perjanjian kerja ini dapat diperbarui selama 2 tahun setelah masa jeda 30 hari. Jika pekerjaannya bersifat musiman, maka masa perjanjian kerja tergantung pada cuaca, atau musim, atau pesanan/target. Jika pekerjaan tersebut berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau kegiatan pendukung (dalam tahap penelitian dan pengembangan), masa perjanjian kerjanya adalah 2 tahun dan diperbolehkan untuk diperpanjang 1 tahun.

Mempekerjakan pekerja asing/ekspatriat diatur di bawah pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha yang ingin melibatkan pekerja asing harus meminta izin kepada Kementerian Ketenagakerjaan. Para pekerja asing diperbolehkan bekerja di Indonesia hanya dengan kontrak jangka waktu tetap, dan memiliki keahlian khusus. Dengan demikian, mereka tidak memenuhi syarat untuk memperoleh hak yang terkait dengan pemutusan kontrak, terutama pembayaran pesangon dan pembayaran layanan jangka panjang. Sejalan dengan masalah Perintah Mahkamah Agung untuk Pengadilan Perburuhan, pekerja asing hanya dapat dilibatkan untuk posisi tertentu dan hanya untuk kontrak jangka waktu tetap; perlindungan hukum hanya tersedia bagi pekerja asing yang memiliki izin kerja; dan jika izin kerja pekerja telah berakhir namun perjanjian kerja jangka waktu tetap masih berlaku, periode kerja tetap yang tersisa tidak dilindungi oleh Undang-Undang.

Pada Keputusan Presiden tahun 2018, pada pasal 4 dinyatakan melarang pekerja asing untuk menjadi pejabat pribadi atau posisi HR lainnya yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja asing wajib memprioritaskan pekerja Indonesia.

Pengawas Ketenagakerjaan dan petugas imigrasi Indonesia melakukan pengawasan terhadap pekerja asing.

Dengan mempertimbangkan pedoman ini, sebuah Peraturan Presiden dikeluarkan pada Maret 2018 (berlaku dari Juni 2018) tentang penggunaan pekerja asing di Indonesia. Peraturan baru tersebut membutuhkan hal-hal sebagai berikut:

- i. Setiap perusahaan yang ingin mempekerjakan seorang pekerja asing harus memeriksa terlebih dahulu apakah posisi tersebut dapat diisi terlebih dahulu oleh pekerja lokal daripada mempekerjakan seorang pekerja asing;
- ii. Pekerja asing dilarang terlibat dalam departemen sumber daya manusia atau pekerjaan lain sebagaimana ditentukan oleh pemerintah;
- iii. Setiap pengusaha, yang mempekerjakan tenaga kerja asing, diharuskan untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang diratifikasi

- oleh Kementerian. Rencana tersebut, setelah disetujui, memungkinkan pengusaha untuk melibatkan pekerja asing;
- iv. Selain persyaratan untuk melaporkan pemanfaatan pekerja asing setiap tahunnya, Keputusan baru mewajibkan pemberi kerja untuk melaporkan penyelesaian kontrak jangka waktu tetap atau penghentian kontrak yang sama sebelum tanggal kedaluwarsa. Laporan harus diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja.
 - v. Peraturan baru secara lebih lanjut mengharuskan pengusaha untuk mendaftarkan pekerja asing dengan jangka waktu kerja lebih dari 6 bulan di Asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan).
 - vi. Peraturan tersebut mengharuskan pengusaha yang mempekerjakan pekerja asing untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan Indonesia mereka, menunjuk karyawan Indonesia sebagai rekanan untuk setiap pekerja asing yang dipekerjakan, dan memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada para pekerja asing;
 - vii. Setiap perusahaan yang merekrut pekerja asing harus membuat laporan tentang pelaksanaan penggunaan pekerja asing setiap satu tahun sekali kepada Menteri Tenaga Kerja.

Sumber: §56-59 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 tahun 2003); Keputusan Menteri yang mengimplementasikan Perjanjian Kerja untuk Periode Waktu Tertentu (Keputusan No. 100 Tahun 2004); Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Asing; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 10 tahun 2018

Catatan: Mahkamah Konstitusi No. 7/PUU-XII/2014 menyatakan bila pekerjaan pekerja/buruh yang bersangkutan termasuk di dalam inti usaha perusahaan, maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat meminta pengawasan kepada pengawas ketenagakerjaan, dan bila pengawas ketenagakerjaan dalam laporannya menyimpulkan bahwa benar pekerjaan pekerja/buruh tersebut termasuk di dalam inti usaha perusahaan, maka laporan tersebut dapat dicatatkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk langsung dieksekusi. Namun belum ada aturan pelaksana untuk putusan ini.

Masa Percobaan

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu/permanen dapat mensyaratkan masa percobaan sampai dengan tiga bulan. Selama masa percobaan, pekerja/buruh berhak atas upah serendah-rendahnya setara dengan nilai upah minimum yang berlaku. Pekerja/buruh yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dikenai masa percobaan.

Sumber: Pasal 58 dan 60 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Syarat Pemberitahuan

Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Alasan kuat pemutusan hubungan kerja termasuk pelanggaran berat; mangkir dari pekerjaan selama lima hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan yang sah, serta pelanggaran atas ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hubungan kerja juga dapat diakhiri karena alasan ketidakmampuan pekerja/buruh melakukan pekerjaannya karena sedang diperiksa terkait perkara pidana, atau alasan ekonomi seperti perubahan status perusahaan, perusahaan mengalami kerugian terus menerus atau perusahaan bangkrut.

Pengusaha tidak diharuskan untuk menentukan alasan pemecatan. Namun pengusaha harus merundingkan hal tersebut dengan Pekerja/buruh (bila tidak ada serikat pekerja/serikat buruh), atau dengan serikat pekerja/serikat buruh dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perundingan bipartit tentang hal tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari. Jika tercapai kesepakatan, Perjanjian Bersama tersebut harus didaftarkan terlebih dahulu pada pengadilan hubungan industrial setempat baru dapat dilaksanakan. Jika putusanya hubungan kerja karena pengunduran diri, hal tersebut tidak perlu didaftarkan.

Jika perundingan gagal, pengusaha atau pekerja/buruh dapat mendaftarkan perselisihan tersebut pada dinas tenaga kerja setempat dengan melampirkan semua dokumen termasuk perundingan bipartit yang gagal. Petugas ketenagakerjaan setempat akan menanyakan apakah perselisihan tersebut mau diselesaikan melalui proses konsiliasi, mediasi atau arbitrase. Para pihak harus memberikan jawaban selambat-lambatnya 7 hari sejak perselisihan didaftarkan, apabila tidak ada jawaban maka perselisihan akan dilanjutkan melalui proses mediasi secara otomatis. Jika anjuran dari mediator tidak diterima oleh salah satu pihak, maka pihak yang menolak dapat mendaftarkan perselisihan tersebut ke pengadilan hubungan industrial.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri, harus mengajukan surat pengunduran diri 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri. Hukum tidak menyediakan aturan tentang denda terkait masa pemberitahuan.

Putusan pengadilan hubungan industrial tidak dibutuhkan jika pemutusan hubungan kerja terjadi karena:

- pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja;
- pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri (tanpa ada tekanan/intimidasi dari pengusaha);
- berakhirnya masa perjanjian kerja;

- pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundangundangan; atau
- pekerja/buruh meninggal dunia;
- pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena proses pidana selama 6 bulan secara terus menerus.

Sumber: Pasal 61, 162 (ayat 3) UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Uang Pesangon

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu mengakibatkan timbulnya kewajiban pembayaran atas pesangon, penghargaan masa kerja, uang pengganti dan uang pisah.

Nilai pesangon disesuaikan dengan masa kerja dimana nilainya sebesar 1 bulan untuk setiap tahun masa kerja sampai dengan 9 bulan upah untuk masa kerja lebih dari 8 tahun atau lebih. Selain itu terdapat penghargaan masa kerja yang diberikan sebesar 1 bulan upah untuk setiap masa kerja 3 tahun, yang penghitungannya dimulai dari 2 bulan upah untuk masa kerja 3-6 tahun, sampai dengan 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih. Penggantian hak termasuk kompensasi cuti yang belum diambil, kompensasi uang perjalanan dari tempat kerja kembali ke tempat tinggal sebelumnya, kompensasi perumahan dan pengganti kesehatan (sebesar 15% dari total pesangon dan penghargaan masa kerja), dan kompensasi lainnya sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Uang pisah diberikan bila hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh yang bersangkutan mengundurkan diri atau karena ketidakhadiran pekerja selama 5 hari berturut-turut atau lebih. Nilai uang pisah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Uang pisah diberikan kepada pekerja/buruh yang pekerjaannya tidak mewakili perusahaan secara langsung, termasuk dewan direksi atau level manajer.

Tidak ada pembayaran terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang berakhir masa perjanjiannya. Apabila terjadi pembatalan, pihak yang mengakhiri perjanjian sebelum berakhirnya masa perjanjian diwajibkan untuk membayarkan uang pengganti sebesar upah pekerja/buruh sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja.

Besarnya nilai uang yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh tergantung pada dasar pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon, penghargaan masa kerja dan pengganti hak diberikan apabila alasan pemecatan adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja melakukan pelanggaran atas perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama (setelah diberikan surat peringatan ketiga);

- b. Perubahan status perusahaan, kepemilikan, merger atau penggabungan perusahaan dan pekerja/buruh menolak untuk melanjutkan hubungan kerja;
- c. Penutupan perusahaan karena mengalami kerugian (minimal 2 tahun secara terus menerus) atau keadaan yang memaksa (*force majeure*);
- d. Perusahaan bangkrut.

Uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tidak diberikan apabila alasan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri;
- b. Pekerja/buruh absen dari pekerjaannya selama lima hari berturut-turut atau lebih;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun (jika pengusaha memasukkan Pekerja/buruh dalam program pensiun);
- d. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh membuat pernyataan/kesaksian palsu terhadap pengusaha.

Uang pesangon tidak diberikan (hanya uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang diberikan) apabila pemutusan hubungan kerja terjadi karena alasan:

- a. Pekerja/buruh tidak mampu melakukan pekerjaannya karena ditahan oleh yang berwajib;
- b. Pekerja/buruh dinyatakan bersalah oleh pengadilan kurang dari 6 bulan masa penahanan.

Ketentuan 2 kali pesangon diberikan apabila pemutusan hubungan kerja terjadi karena alasan:

- a. Perubahan status perusahaan, kepemilikan, merger atau penggabungan perusahaan dan pekerja/buruh menolak untuk melanjutkan hubungan kerja;
- b. Penutupan perusahaan karena alasan efisiensi (selain masalah keuangan atau *force majeure*);
- c. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun (bila Pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dimasukkan dalam program pensiun);
- e. Pemutusan hubungan kerja karena Pekerja/buruh membuat suatu pernyataan terhadap perusahaan yang dapat dibuktikan.

Tidak ada pengaturan tentang pembayaran 2 kali pesangon dan uang penghargaan masa kerja bila pemutusan hubungan kerja dilakukan karena Pekerja/buruh yang bersangkutan sakit selama 12 bulan terus menerus.

Sumber: Pasal 1, 156-172 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

05/13 TANGGUNG JAWAB KELUARGA

Konvensi ILO

Konvensi 156: Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (1981)

Rekomendasi 165: Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (1981)

Indonesia belum meratifikasi Konvensi 156 dan 165.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Cuti ini diperuntukkan bagi seorang ayah saat anaknya dilahirkan dan biasanya cuti ini diberikan hanya dalam durasi yang singkat

Rekomendasi 165 yang menyertainya Konvensi 156 mengenai Tanggung Jawab Keluarga menyediakan cuti orangtua sebagai pilihan yang tersedia bagi orangtua baik untuk mengambil cuti panjang dari ketidakhadiran (dibayar atau tidak dibayar) tanpa mengundurkan diri dari pekerjaan. Cuti biasanya diambil setelah melahirkan dan setelah cuti paternal telah habis. Bagi orang tua yang bekerja, hukum dapat menentukan porsi cuti orangtua yang harus wajib diambil oleh ayah atau ibu.

Rekomendasi 165 meminta agar langkah-langkah diambil dalam rangka memperbaiki kondisi kerja melalui pengaturan kerja yang fleksibel.

Peraturan mengenai tanggung jawab keluarga:

- Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Cuti Ayah

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyediakan cuti ayah untuk pekerja/buruh. Pekerja/buruh laki-laki berhak atas cuti selama 2 hari saat isterinya melahirkan/keguguran. Selama cuti ayah, upah pekerja/buruh dibayar penuh.

Sumber: Pasal 93 ayat (2c dan 4e) UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Cuti Orangtua

Tidak ada aturan khusus mengenai cuti orangtua dalam aturan ketenagakerjaan.

Pilihan Waktu Kerja Yang Fleksibel Untuk Orangtua / Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Keluarga

Tidak ada aturan khusus yang mendukung mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga untuk orangtua atau bagi pekerja/buruh yang memiliki tanggung jawab keluarga.

06/13 KEHAMILAN SAAT BEKERJA

Konvensi ILO

Konvensi yang terdahulu (103 dari tahun 1952) menyatakan cuti melahirkan selama paling tidak 12 minggu, 6 minggu sebelum dan 6 minggu sesudah melahirkan. Melahirkan selama paling tidak 12 minggu, 6 minggu sebelum dan 6 minggu sesudah melahirkan. Namun, konvensi selanjutnya (No. 183 dari tahun 2000) mensyaratkan bahwa cuti hamil minimal 14 minggu dengan jangka waktu

Indonesia belum meratifikasi Konvensi 103 dan 183.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Selama kehamilan dan cuti melahirkan, Anda berhak mendapatkan perawatan medis dan kebidanan tanpa biaya tambahan.

Selama kehamilan dan menyusui, Anda harus dikecualikan dari pekerjaan yang mungkin membahayakan diri Anda atau bayi Anda.

Cuti melahirkan yang Anda terima semestinya berlangsung paling tidak 14 minggu.

Selama cuti melahirkan, penghasilan Anda mesti berjumlah paling tidak dua pertiga dari gaji yang biasanya Anda terima.

Selama cuti melahirkan, Anda harus dilindungi dari pemecatan atau perlakuan diskriminatif lainnya.

Pekerja memiliki hak untuk kembali ke posisi yang sama atau setara setelah cuti hamil.

Setelah kelahiran anak dan Anda bergabung kembali dengan perusahaan Anda, Anda diperbolehkan untuk mengambil waktu istirahat untuk menyusui anak Anda.

Peraturan tentang kehamilan saat bekerja:

- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Pelayanan Kesehatan Gratis

Pelayanan kesehatan disediakan bagi pekerja/buruh yang dilindungi oleh peraturan nasional jaminan sosial.

Pekerjaan Yang Tidak Berbahaya

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil malam hari (antara pukul 23.00-07.00) bila menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.

Tidak ada aturan khusus mengenai jenis-jenis ancaman yang mungkin berbahaya bagi kehamilan dan saat menyusui. Namun secara umum, pengusaha berkewajiban untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh.

Sumber: Pasal 76 (2), 86-87 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transportasi tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Kepmenaker No. 224 /Men/2003)

Cuti Hamil

Undang-undang Ketenagakerjaan menyediakan cuti hamil selama 3 bulan kepada semua pekerja/buruh perempuan. Tidak ada persyaratan khusus yang diatur dalam aturan tersebut. Pekerja/buruh perempuan berhak atas cuti selama 45 hari sebelum melahirkan (berdasarkan hasil pemeriksaan dokter kandungan atau bidan) dan 45 hari setelah melahirkan.

Cuti melahirkan dapat diperpanjang bila terdapat komplikasi atau alasan medis lainnya. Keterangan dari dokter kandungan atau bidan yang menjelaskan kondisi medis harus dilampirkan sebelum atau setelah melahirkan.

Cuti lainnya karena sakit atau komplikasi yang berhubungan dengan kondisi kehamilan tidak diatur dalam aturan ketenagakerjaan. Akan tetapi, pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak atas cuti selama 45 hari atau sejumlah hari yang ditentukan oleh keterangan dokter kandungan atau bidan.

Sumber: Pasal 1 (3) dan 82 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Pendapatan Selama Cuti Hamil

Pekerja yang menggunakan hak atas cuti melahirkan berhak mendapat upah secara penuh. Hak atas upah tersebut berlaku selama masa cuti melahirkan.

Sumber: Pasal 1 (3) dan 82 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Perlindungan dari Pemecatan

Peraturan ketenagakerjaan melarang pemecatan atas pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui, atau karena alasan lainnya yang berhubungan dengan jenis kelamin atau status perkawinan.

Aturan ketenagakerjaan juga mengatur bahwa setiap pemecatan yang dilakukan karena alasan di atas dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, karena itu pengusaha diharuskan mengembalikan pekerja/buruh tersebut ke pekerjaannya semula.

Sumber: Pasal 1 (5) dan 153 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Hak Untuk Kembali ke Posisi Yang Sama

Tidak ada aturan ketenagakerjaan khusus yang mengatur tentang posisi yang sama bagi pekerja/buruh perempuan yang menyelesaikan haknya atas cuti melahirkan. Namun dinyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan tidak boleh dipecat karena sedang melakukan cuti melahirkan, yang artinya setelah melahirkan pekerja/buruh perempuan tersebut dapat kembali ke pekerjaannya semula.

Sumber: Pasal 1 (5) dan 153 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Waktu Menyusui

Pekerja/buruh perempuan berhak mengambil waktu untuk menyusui dalam jam kerjanya. Pengusaha diwajibkan untuk menyediakan kesempatan bagi pekerja/buruh perempuan menyusui bayinya bila memang harus dilakukan dalam jam kerja. Peraturan tidak menjelaskan secara rinci mengenai durasi waktu menyusui (berapa jam atau berapa menit) atau masa berlaku waktu istirahat menyusui (tergantung usia bayi dari pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan).

Aturan juga mensyaratkan penyediaan fasilitas penunjang kesejahteraan oleh pengusaha seperti penitipan anak.

Sumber: Pasal 83 dan 100 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

07/13 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Konvensi ILO

Konvensi 155 (1981) tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Ada beberapa konvensi lain yang mengatur dengan lebih spesifik mengenai kesehatan dan keselamatan kerja di profesi tertentu seperti industri asbes dan bahan kimia.

Konvensi Pengawasan Tenaga Kerja: 81 (1947)

Indonesia telah meratifikasi Konvensi 81 saja.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Majikan Anda, demi keadilan, harus memastikan proses kerja yang ada berlangsung aman.

Majikan Anda harus menyediakan pakaian perlindungan dan tindakan perlindungan keselamatan lainnya yang dibutuhkan secara.

Anda dan kolega Anda harus menerima pelatihan dalam semua aspek keselamatan dan kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan Anda harus diberi tahu dimana lokasi pintu darurat.

Dalam rangka untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan dilakukan secara efisien, maka pihak pengawasan tenaga kerja harus hadir melakukan inspeksi.

Regulations on health and safety:

- Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan dari Majikan

Menurut peraturan undang-undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (hukum keselamatan kerja) meletakkan prinsip dasar pelaksanaan keselamatan kerja. Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencegah kecelakaan dan ledakan; mengurangi kemungkinan kebakaran dan cara penanggulangan kebakaran; dan langkah-langkah lainnya yang diatur sehubungan dengan tempat kerja. Hukum juga memiliki aturan tentang pintu darurat; pertolongan pertama pada kecelakaan, perlindungan dari polusi seperti gas, suara dan lain-lain; perlindungan dari penyakit karena pekerjaan; dan aturan mengenai perlengkapan keselamatan bagi pekerja/buruh.

Semua kecelakaan kerja harus dilaporkan pada petugas yang ditunjuk oleh departemen tenaga kerja. Hukum keselamatan kerja mengatur tentang daftar pekerjaan yang mengharuskan pemeriksaan kesehatan pekerja/buruh sebelum bekerja. Pemeriksaan kesehatan rutin juga harus dilaksanakan.

Perusahaan dengan 100 pekerja/buruh atau lebih, yang memiliki resiko tinggi, harus memiliki manajemen sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang memenuhi persyaratan. Perwakilan pekerja/buruh harus setuju pada manajemen sistem keselamatan dan kesehatan kerja; yang juga harus dijelaskan kepada semua pekerja/buruh, *supplier*, dan pelanggan. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus mengawasi pelaksanaan dari sistem tersebut, serta melakukan pemeriksaan dan evaluasi secara rutin.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja memberikan persyaratan khusus untuk tempat kerja. Langkah-langkah pencegahan harus diambil untuk menghindari kebakaran, kecelakaan, keracunan, infeksi penyakit karena pekerjaan, penyebaran debu, gas, uap panas serta bau yang mengganggu. Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan peraturan baru mengenai kesehatan dan keselamatan tempat kerja yang meniadakan peraturan yang berlaku sebelum peraturan tahun 1964. Peraturan baru ini memberikan pedoman baru untuk nilai ambang batas kimia dan fisik, dan juga memberikan pedoman untuk kualitas udara dalam ruangan untuk menciptakan tempat kerja yang layak.

Perusahaan harus menyediakan cahaya yang cukup, pengaturan suhu dan ventilasi, kebersihan, penyimpanan dan pembuangan sampah rutin; Perusahaan harus dibangun secara baik dan dibuat dari material yang tidak mudah terbakar; pengecatan dinding dan atap secara rutin, minimal 5 tahun sekali; kamar mandi terpisah bagi laki-laki dan

perempuan (setidaknya 1 kamar mandi untuk setiap 15 orang pekerja/buruh); pengaturan yang higienis bagi setiap personil; makanan dan minuman; asrama bagi personil (bila memungkinkan); pengaturan posisi kerja dan meja kerja; dan lampu darurat untuk malam hari di tempat kerja.

Seorang pekerja/buruh dapat meminta secara resmi pemutusan hubungan kerja pada lembaga yang berwenang atas hubungan industrial (pengadilan hubungan industrial) bila pengusaha/perusahaannya memerintahkan pekerja/buruh yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan, kesehatan atau bertentangan dengan moralnya, dimana hal tersebut tidak pernah diberitahukan pada pekerja/buruh saat pembuatan perjanjian kerja.

Sumber: Pasal 86 (1) dan 169 UU Ketenagakerjaan (UU No.13/2003)

Perlindungan Gratis

Tidak ada aturan hukum khusus tentang pakaian pelindung, namun Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha wajib memiliki rencana keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang Keselamatan Kerja tahun 1970 memiliki aturan tentang perlengkapan keselamatan diri dan mengharuskan pengusaha untuk menyediakan perlengkapan keselamatan untuk pekerjanya secara gratis, dan menyediakan pelatihan terkait penggunaan perlengkapan keselamatan yang dibutuhkan. Pekerja/buruh juga memiliki kewajiban untuk mentaati dan mematuhi semua peraturan keselamatan kerja dan menggunakan perlengkapan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Pekerja/buruh dapat mengajukan keberatan dan menghentikan pekerjaan bila perlengkapan keselamatan yang memadai tidak tersedia.

Sumber: Pasal 86 (2) UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Pasal 9, 12 dan 14 UU Keselamatan Kerja (UU No. 1/1970)

Pelatihan

Setiap jenis usaha harus mempunyai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan. Adalah kewajiban perusahaan untuk menyediakan petunjuk, pelatihan dan pengawasan yang diperlukan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja/buruhnya.

Sumber: Pasal 87 (1) UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan tentang Sistem Inspeksi Tenaga Kerja:

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 36/2016

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pemerintah, yang ditentukan oleh menteri atau pejabat pemerintahan lainnya yang ditunjuk mewakili menteri, yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Undang-undang mewajibkan unit pengawasan ketenagakerjaan di kantor pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun provinsi, dimana tugasnya terkait pengawasan ketenagakerjaan dilaporkan kepada menteri yang bersangkutan.

Pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk merahasiakan semua pekerjaannya yang perlu atau harus dirahasiakan, dan mampu menahan diri dari penyelewengan kewenangan.

Dalam penerimaan pengaduan pekerja, dalam 30 hari pengawas ketenagakerjaan diharuskan membuat catatan atau laporan pemeriksaan, dan memberikan catatan tersebut kepada perusahaan/pengusaha serta pekerja.

Pengawas Ketenagakerjaan juga dapat berkoordinasi dengan Penyidik Polisi Indonesia dalam hal pembuatan laporan/catatan pemeriksaan.

Pengusaha tidak dapat memutus hubungan kerja seorang pelapor pelanggaran bila pekerja/buruh yang bersangkutan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha.

Source: Pasal 1, 153, 176-181 UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003); UU No. 3 tahun 1951; UU No. 1 tahun 1970; UU No. 23/2014 tentang Pemerintah Daerah

08/13 CUTI SAKIT DAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA

Konvensi ILO

Konvensi 102 (1952), Konvensi 121 (1964) and 130 (1969) mengenai Jaminan Sosial, Tunjangan Kecelakaan kerja, Perawatan medis dan Tunjangan Kesehatan

Indonesia belum meratifikasi semua konvensi di atas.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Hak Anda untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan harus dilindungi ketika Anda sedang sakit.

Minimalnya, Anda berhak mendapatkan penghasilan sebesar 60% dari upah minimum selama 6 bulan. (Negara-negara anggota bebas memilih sistem yang menjamin 60% dari upah terakhir selama 6 bulan kondisi sakit atau bahkan selama tahun pertama). Anda berhak mendapat cuti sakit berbayar.

Selama 6 bulan sejak Anda jatuh sakit, Anda tidak boleh dipecat.

Ketika Anda menjadi cacat karena kejadian atau kecelakaan kerja, Anda harus menerima tunjangan yang lebih tinggi dibanding kalau penyebabnya tidak berhubungan dengan kerja. Dalam kasus cacat sementara atupun cacat total, pekerja setidaknya diberikan 50% dari upah rata-rata sementara dalam kasus cedera fatal, ahli waris mendapat 40% dari upah rata-rata pekerja yang meninggal yang diberikan secara berkala.

Peraturan mengenai ijin sakit dan Jaminan Kecelakaan Kerja:

- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No. 40/ 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Peraturan Pemerintah No. 44/2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja

Pemasukan

Pengusaha berkewajiban untuk membayar upah pekerja/buruh yang tidak masuk karena sakit berdasarkan laporan dokter yang merawat pekerja/buruh yang bersangkutan. Cuti sakit berbayar juga dapat diberikan, bila cuti tersebut direkomendasikan oleh dokter dan memiliki durasi lebih dari satu tahun.

Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, jumlah upah yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang sakit adalah sebagai berikut:

- 100% upah selama 4 bulan pertama
- 75% upah 4 bulan berikutnya (bulan ke-5 sampai ke-8)
- 50% upah 4 bulan berikutnya (bulan ke-9 sampai ke-12)
- 25% upah untuk bulan berikutnya sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Pekerja perempuan berhak atas cuti berbayar pada hari pertama dan kedua datang bulan (haid), bila mereka mengalami sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Sumber: Pasal 93 (3) UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Perawatan Kesehatan

Jaminan kesehatan termasuk di dalam rancangan jaminan sosial. Jaminan pemeliharaan kesehatan menyediakan perlindungan kesehatan yang luas bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Jenis pelayanan kesehatan yang disediakan meliputi: layanan ambulans; layanan rawat inap baik di rumah sakit pemerintah maupun rumah sakit swasta; pemeriksaan kehamilan dan layanan melahirkan; layanan atas obat-obatan; pemeriksaan laboratorium; perawatan mata dan gigi; dan layanan gawat darurat.

Jaminan Pekerjaan

Pengusaha dilarang untuk memutuskan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang bersangkutan sakit secara terus menerus kurang dari 12 bulan. Jika masa sakit pekerja/buruh sudah melewati 12 bulan, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dilarang bila pekerja/buruh yang bersangkutan menderita cacat permanen, sakit sebagai akibat dari pekerjaan, atau sakit karena tertular penyakit dari tempat kerja, dimana waktu penyembuhan tidak dapat dipastikan berdasarkan hasil tes tertulis dari dokter yang memeriksa.

Sumber: Pasal 153(ayat 1) UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Indonesia in Bahasa, please refer to: <https://gajimu.com/garmen>

Tunjangan Kecelakaan Kerja/Kecacatan

Cidera karena kerja dibagi menjadi empat kategori: (i) cacat total (ii) cacat sebagian (iii) cacat sementara (iv) cidera parah yang berakibat pada kematian pekerja/buruh. Seorang pekerja/buruh berhak atas tunjangan kecacatan bila yang bersangkutan dinilai menderita cacat tetap baik total maupun sebagian sebelum usia 56 tahun. Tidak ada syarat jangka waktu.

Bila terjadi cacat sementara, maka 100% upah pekerja/buruh sebelum terjadinya kecelakaan tetap dibayarkan selama 4 bulan pertama; 75% dibayarkan untuk 4 bulan berikutnya; dan 50% dibayarkan bulan berikutnya sampai dengan pekerja/buruh yang bersangkutan pulih atau dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Jika terjadi cacat total secara permanen maka pekerja/buruh berhak atas uang sejumlah 70% dikalikan 80 bulan upah sebagaimana biasanya, ditambah Rp. 200.000 per bulan selama 24 bulan.

Jika terjadi cacat sebagian secara permanen, maka nilai pembayarannya adalah sejumlah 80 bulan upah pekerja/buruh yang bersangkutan dikalikan dengan persentase kecacatannya sesuai aturan.

Untuk semua kasus, kondisi cacat dibuktikan dengan laporan medis yang dikeluarkan oleh dokter.

Jika terjadi kecelakaan kerja fatal yang mengakibatkan kematian dari pekerja/buruh, ahli waris (pasangan, anak, orang tua, cucu, kakek/nenek, saudara kandung dan mertua) menerima uang pensiun dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Ahli waris juga menerima uang tunai senilai 60% dikalikan 80 bulan upah pekerja/buruh, ditambah Rp. 200.000 per bulan selama 24 bulan. Jika tidak ada ahli waris, maka semua tunjangan dibayarkan kepada orang yang ditunjuk oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pembayaran tunai sebesar Rp. 14.200.000 ditambah dengan Rp. 200.000 per bulan selama 24 bulan dibayarkan untuk tunjangan kematian.

Tersedia juga bantuan beasiswa sebesar Rp. 12.000.000 untuk anak dari pekerja/buruh yang dijamin.

Bantuan pemakaman diberikan sebesar Rp. 3.000.000. Bantuan ini diberikan kepada ahli waris pekerja/buruh. Jika tidak ada ahli waris, maka bantuan ini dibayarkan kepada pihak yang mengurus pemakaman pekerja/buruh yang bersangkutan.

Sumber: Pasal 29-34 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN No. 40/2004); Peraturan Pemerintah No. 44/2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja

09/13 JAMINAN SOSIAL

Konvensi ILO

Jaminan Sosial (standarisasi minimum): Konvensi 102 (1952). Untuk beberapa tunjangan yang diatas standar diatur dalam konvensi lainnya
Tunjangan Kecelakaan Kerja: Konvensi 121 (1964),
Kecelakaan kerja, Usia lanjut dan tunjangan bagi ahli waris: Konvensi 128(1967) Perawatan Medis dan Tunjangan Kesehatan: Konvensi 130 (1969)
Tunjangan Pengangguran: Konvensi 168 (1988).

Indonesia belum meratifikasi semua konvensi di atas.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Dari usia 65 tahun, ditentukan sebagai persentase dari upah minimum atau persentase dari upah yang diterima. Aturan dasar ini telah dijabarkan di dalam Standar Minimum Jaminan Sosial. Jika usia pensiun di atas 65 tahun, harus memberikan keterangan "dikarenakan kemampuan kerja para lanjut usia" dan "demografis, kriteria ekonomi dan sosial, yang harus ditunjukkan statistik". Pensiun dapat diatur sebagai persentase dari upah minimum atau persentase dari upah yang diterima.

Ketika pencari nafkah meninggal dunia, pasangan dan anak-anaknya berhak mendapatkan tunjangan, dinyatakan sebagai persentase dari upah minimum, atau persentase dari upah yang diterima. Setidaknya 40% dari upah yang diterima pekerja yang meninggal.

Selama jangka waktu tertentu, orang yang menganggur berhak mendapatkan tunjangan ketunakaryaan yang ditentukan sebagai persentase dari upah.

Pekerja dan anggota keluarganya berhak memiliki akses untuk perawatan medis yang diperlukan dengan biaya yang terjangkau.

Tunjangan kecelakaan kerja disediakan ketika pekerja tidak dapat bekerja kembali, sebelum usia pensiun, dikarenakan kondisi kronis akibat penyakit, cedera atau cacat. Tunjangan kecelakaan kerja harus setidaknya 40% dari upah.

Peraturan mengenai Jaminan Sosial:

- UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah No. 44/2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- Peraturan Pemerintah No. 45/2015 tentang Jaminan Pensiun
- Peraturan Pemerintah No. 46/2015 tentang Jaminan Hari Tua

Hak Pensiun

Tunjangan hari tua (dana simpanan) diberikan pada pekerja/buruh yang sudah berumur 56 tahun. Usia pensiun dinaikkan menjadi 57 tahun pada Januari 2019. Setelah itu, batas usia pensiun akan dinaikkan 1 tahun untuk tiap 3 tahun sampai usia pensiun mencapai 65 tahun. Aturan mengenai upah pensiun diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jaminan Hari Tua merupakan total dari iuran sebesar 2% dari total upah yang dibayarkan oleh pekerja/buruh dan 3,7% dari total upah yang dibayarkan oleh pengusaha, ditambah simpanan dan bunga. Peserta JHT dapat memilih masa pensiunnya jika mereka mempunyai uang lebih dari Rp. 50.000.000 di dalam simpanannya.

Penarikan simpanan dimungkinkan pada usia berapapun bila pekerja/buruh yang bersangkutan bermigrasi (meninggalkan wilayah Indonesia) secara permanen, jika bekerja sebagai pegawai negeri atau masuk angkatan bersenjata, atau jika menganggur selama 6 bulan setelah minimal 5 tahun menjadi peserta. Nilai yang dapat diambil adalah sejumlah simpanan total pekerja/buruh dan pengusaha, ditambah bunga.

Sumber: Pasal 154 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Pasal 41 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004) dicabut oleh UU No 24/2011 tentang BPJS; Peraturan Pemerintah No. 45/2015 tentang Jaminan Pensiun; Peraturan Pemerintah No. 46/2015 tentang Jaminan Hari Tua

Tunjangan Bagi Ahli Waris

Tunjangan ahli waris diberikan kepada peserta termasuk (dalam urutan prioritas) pasangan, anak, orang tua, cucu, kakek nenek, saudara kandung, atau mertua. Jika tidak ada ahli waris, tunjangan diberikan kepada orang yang ditunjuk oleh pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika tidak ada orang yang ditunjuk, maka hanya bantuan pemakaman yang akan dibayarkan kepada orang yang mengurus pemakaman pekerja/buruh yang bersangkutan. Ahli waris berhak atas tunjangan pekerja/buruh (jaminan kematian) bila yang bersangkutan meninggal dunia sebelum usia 56 tahun, atau meninggal saat berusia 56 tahun atau lebih dan menerima tunjangan pensiun secara rutin.

Tunjangan bagi ahli waris berupa total setoran kontribusi pekerja/buruh dan pengusaha ditambah bunga. Ahli waris yang memenuhi syarat dapat memilih masa pembayaran pensiun jika memiliki uang lebih dari Rp. 50.000.000 di dalam simpanan.

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Indonesia in Bahasa, please refer to: <https://gajimu.com/garmen>

Jika pekerja/buruh yang meninggal sedang menerima tunjangan pensiun secara rutin, maka tunjangan bagi ahli waris berupa total setoran kontribusi pekerja/buruh dan pengusaha ditambah bunga dikurangi nilai total yang telah dibayarkan kepada pekerja/buruh semasa hidup.

Pembayaran sebesar Rp. 14.200.000 ditambah dengan Rp. 200.000 per bulan selama 24 bulan dibayarkan untuk tunjangan kematian.

Tersedia juga bantuan beasiswa sebesar Rp. 12.000.000 untuk anak dari pekerja/buruh yang dijamin.

Pemberian bantuan dapat ditunda. Tidak terdapat batasan usia untuk tanggungan. Bantuan jaminan sosial disesuaikan setiap 2 tahun.

Sumber: UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004) dicabut oleh UU No 24/2011 tentang BPJS; Peraturan Pemerintah No. 45/2015 tentang Jaminan Pensiun; Peraturan Pemerintah No. 46/2015 tentang Jaminan Hari Tua; Peraturan Pemerintah No. 44/2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Jaminan Pengangguran

Tidak ada ketentuan hukum tentang jaminan dan bantuan pengangguran. Hukum hanya menyediakan aturan tentang uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Untuk informasi lebih lanjut mengenai hal ini, silakan buka bagian Uang Pesangon.

Keuntungan Pekerja

Karena Indonesia memiliki UU No 24/2011 tentang BPJS, setiap pengusaha diharuskan mendaftarkan karyawan mereka ke BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan menyediakan banyak program kepada karyawan, seperti: Jaminan Kecelakaan di tempat kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan juga Jaminan Kematian.

BPJS ketenagakerjaan wajib mencantumkan nomor registrasi pekerja di Kartu BPJS, dan melakukan pemantauan terhadap pemberi kerja. Jika pengusaha tidak mau mendaftarkan dan tidak mau membayar BPJS pekerja, maka pengusaha dapat dihukum oleh hukum.

Tunjangan Penderita Cacat

Tunjangan penderita cacat diberikan kepada pekerja/buruh yang belum berusia 56 tahun yang menderita lumpuh total karena kecelakaan kerja. Kelumpuhan tersebut harus berdasarkan keterangan dokter. Nilai tunjangan penderita cacat total adalah pembayaran uang senilai 70% dikalikan 80 bulan upah terakhir pekerja/buruh yang bersangkutan sebelum menderita kelumpuhan, ditambah Rp. 200.000 per bulan selama 24 bulan.

Tunjangan penderita cacat termasuk biaya pemeriksaan, perawatan, transportasi dan/atau biaya rehabilitasi, kompensasi dalam bentuk uang termasuk tunjangan karena tidak dapat bekerja, tunjangan kelumpuhan sebagian dan tunjangan kelumpuhan total.

Sumber: UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004) dicabut oleh UU No 24/2011 tentang BPJS

10/13 PERLAKUAN YANG ADIL

Konvensi ILO

Konvensi 111 (1958) mengenai Diskriminasi dalam Kerja dan jabatan
Konvensi 100 (1952) mengenai Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya

Indonesia telah meratifikasi semua konvensi di atas.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Di tempat kerja, bayaran yang sebanding untuk pria dan wanita atas pekerjaan yang bernilai sebanding adalah sebuah keharusan, tanpa memandang status pernikahan. Ketidaksetaraan bayaran berdasarkan agama, ras, atau latar belakang etnis juga tidak diperbolehkan. Sistem penggajian yang transparan dan kesesuaian gaji dan posisi yang jelas harus sudah ada dan membantu mencegah diskriminasi upah.

Tidak dijelaskan secara gamblang di Konvensi ILO. Akan tetapi, intimidasi seksual adalah diskriminasi gender.

Perusahaan Anda tidak dapat mendiskriminasikan Anda di dalam setiap aspek ketenagakerjaan (pengangkatan, promosi, pelatihan dan transfer) atas dasar keanggotaan serikat buruh atau partisipasi dalam kegiatan serikat buruh, pengajuan keluhan terhadap ras, warna, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, agama, opini politik, kewarganegaraan atau status sosial, absen sementara karena sakit, usia, keanggotaan serikat buruh, cacat / HIV-AIDS, atau absen dari pekerjaan selama cuti hamil. (Konvensi 111, 156, 158, 159 dan 183)

Setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan tidak mungkin ada segregasi pekerjaan atas dasar gender.

Peraturan mengenai perlakuan yang adil:

- Undang-Undang Dasar 1945, amandemen 2002
- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Panduan tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja 2011
- Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)

Upah yang Sama

Konstitusi Indonesia mendukung prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Konstitusi menyatakan bahwa semua orang berhak untuk memperoleh pekerjaan dan menerima pengupahan dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

UU Ketenagakerjaan menjamin setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan Yang Sama yang mengatur tentang larangan diskriminasi terhadap pekerjaan yang sama berdasarkan gender. Perbedaan upah berdasarkan penilaian kerja, bukan merupakan diskriminasi.

Sumber: Pasal 28D (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 6 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Ratifikasi Konvensi ILO tentang Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (UU No. 80/1957)

Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual dianggap sebagai sebuah pelanggaran berat. Namun belum ada aturan yang mengatur secara rinci tentang jenis-jenis pelecehan/kekerasan seksual, sanksinya serta penanggulangan pelecehan seksual di tempat kerja.

Kementerian Tenaga Kerja telah mengeluarkan pedoman tentang Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Pelecehan Seksual didefinisikan sebagai “setiap perlakuan yang tidak diinginkan, perilaku dalam bentuk verbal ataupun fisik atau gerak tubuh yang berorientasi seksual, permintaan layanan seksual, atau perilaku lain yang berorientasi seksual yang membuat orang yang dituju merasa terhina, tersinggung dan/atau terintimidasi, dimana reaksi dari orang yang dituju masuk akal dalam situasi dan kondisi demikian; atau berbagai situasi di mana perilaku yang telah disebutkan sebelumnya disertakan ke dalam persyaratan kerja atau ketika perilaku yang sedemikian menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, tidak ramah atau tidak layak.

Pedoman tersebut juga mendefinisikan berbagai pelecehan seksual yang meliputi tindakan fisik, tindakan verbal, bahasa tubuh, tulisan atau gambar dan pelecehan secara psikologis dan emosi.

KUHP tidak secara khusus mengatur tentang hukuman bagi pelaku pelecehan seksual, namun undang-undang tersebut melarang segala tindakan yang tidak pantas dan

kekerasan atau ancaman untuk melakukan hubungan seksual. Aturan ini berlaku sebagai dasar untuk membendung tindak pidana pelecehan seksual di tempat kerja. Korban atau orang yang mengetahui kejadiannya harus membuat laporan resmi. KUHP memberikan hukuman sampai dengan dua tahun delapan bulan penjara serta hukuman denda atas tindakan ini. Dalam hal kekerasan yang berujung pada hubungan seksual, hukumannya meningkat sampai dengan 12 tahun penjara.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan resmi kepada lembaga yang berwenang atas hubungan industrial (pengadilan hubungan industrial) untuk memutuskan hubungan kerjanya bila pengusaha terbukti memukul, mempermalukan atau mengintimidasi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pengusaha juga dapat memutuskan hubungan kerja seorang pekerja/buruh yang telah melakukan berbagai pelanggaran, diantaranya: pekerja/buruh melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja atau menyerang, memukul, mengancam atau mengintimidasi rekan kerjanya atau pengusaha di lingkungan kerja.

Sumber: Pasal 153 & 169 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Panduan tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja 2011; Pasal 281 & 285 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)

Non Diskriminasi

Sesuai dengan UUD Indonesia, semua orang setara di mata hukum dan pemerintah. Semua orang berhak atas pekerjaan yang memenuhi standar kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

UU Ketenagakerjaan juga melarang segala bentuk diskriminasi. Semua pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pemutusan hubungan kerja dilarang jika dilakukan atas dasar ideologi, agama, pilihan politik, etnis, ras, warna kulit, kelompok sosial, kondisi fisik atau status pernikahan seorang pekerja/buruh.

UU tentang orang cacat mensyaratkan pengusaha untuk mempekerjakan minimal 1 orang staf yang cacat jika pengusaha tersebut memiliki 100 orang pekerja/buruh tetap atau lebih. Pengusaha yang mempekerjakan orang cacat berkewajiban untuk menyediakan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan tergantung pada jenis ketidakmampuannya (karena kondisi cacatnya).

Pasal 153 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang penghentian perjanjian kerja pekerja karena memiliki ikatan perkawinan dan/atau hubungan darah dengan karyawan lain di perusahaan yang sama namun ada pengecualian apabila "Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama menetapkan ketentuan lain mengenai masalah tersebut". Mahkamah Konstitusi, dalam keputusan baru-baru ini, pada Desember 2017, menyimpulkan bahwa proviso telah melanggar ketentuan Mahkamah Konstitusi dan dengan demikian tidak sah. Oleh karena itu, pengusaha

tidak dapat lagi menambahkan ketentuan seperti itu dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengancam pekerja kehilangan pekerjaan dikarenakan hal perkawinan dengan pekerja lain yang juga bekerja dalam perusahaan yang sama atau pekerja memiliki hubungan darah dengan pekerja lain di perusahaan tersebut.

Sumber: Pasal 5,6 & 27 Undang-undang Dasar 1945; Pasal 67 & 153 UU Ketenagakerjaan (UU No.13/2003); UU Penyandang Cacat (UU No. 4/1997); No 13/PUU-XV/2017

Kesempatan yang Sama atas Pilihan Profesi

Perempuan dapat bekerja pada industri yang sama karena tidak ada larangan di dalam peraturan. UUD memberikan hak memilih profesi apapun kepada semua warga negara. UUD menyatakan: "Semua warga negara berhak atas pekerjaan dan upah yang layak bagi kemanusiaan." UUD juga menyatakan: "Semua orang berhak untuk bekerja dan memperoleh upah dan perlakuan yang adil di tempat kerja."

Sumber: Pasal 27 (ayat 2) & 28D (2) Undang-undang Dasar 1945

11/13 PEMUDA DAN ANAK DI BAWAH UMUR

Konvensi ILO

Batas Usia Minimum untuk Bekerja: Konvensi 138 (1973)
Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak: Konvensi 182 (1999)

Indonesia telah meratifikasi semua konvensi di atas.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Di tempat kerja, tidak boleh ada pekerjaan yang dilakukan anak-anak yang bisa membahayakan kesehatan mereka maupun membahayakan perkembangan fisik dan mental mereka. Semua anak harus bisa bersekolah. Kalau semua ini dipenuhi, tidak ada halangan bagi anak-anak antara usia 12 sampai 14 tahun melakukan pekerjaan ringan. Usia minimum untuk bekerja adalah 15 tahun, namun negara-negara berkembang mengatur usia minimum bekerja di usia 14 tahun. Usia minimum untuk melakukan pekerjaan yang mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral orang muda, adalah 18 tahun. Hal ini juga dapat ditetapkan pada usia 16 tahun untuk kondisi tertentu.

Anak-anak tidak boleh dipekerjakan dalam pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak. Hal ini dianggap salah satu bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Usia minimum untuk melakukan pekerjaan berbahaya adalah 18 tahun.

Regulations on minors and youth:

- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 235/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak
- Undang-undang No. 23/2002 tentang Perlindungan Anak
- Undang-undang No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Usia Minimum Untuk Bekerja

Usia minimum untuk pekerja reguler adalah 15 tahun. Hukum melarang mempekerjakan anak kecil. Menurut hukum anak adalah semua orang di bawah usia 18 tahun.

Pekerja muda dengan usia antara 13-15 tahun dapat dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Untuk pekerjaan ringan tersebut seorang anak harus mendapatkan ijin tertulis dari orangtuanya/walinya, dan pengusaha harus menyiapkan perjanjian kerja; anak dapat dipekerjakan hanya siang hari selama 3 jam (maksimum) tanpa mengganggu kegiatan sekolahnya. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja juga harus dipenuhi; dan upah harus diberikan sesuai dengan peraturan. Jika seorang anak bekerja pada usaha keluarganya, maka ijin orangtua/wali, perjanjian kerja tertulis dan upah tidak diwajibkan.

Seorang anak berusia 14 tahun dapat dipekerjakan di tempat kerja sebagai bagian dari kurikulum pelajaran sekolah atau pelatihan yang dapat disahkan oleh pihak yang berwenang untuk itu, sepanjang anak tersebut diberikan instruksi yang jelas tentang apa yang menjadi pekerjaannya disertai dengan bimbingan dan pengawasan cara melakukan pekerjaannya; dan sepanjang keselamatan dan kesehatan kerja anak tersebut dilindungi.

Hukum juga mensyaratkan tempat kerja anak harus dipisahkan dari pekerja/buruh dewasa. Seorang anak juga dianggap sedang bekerja jika berada di tempat kerja, kecuali bukti-bukti menyatakan sebaliknya.

Usia wajib belajar adalah sampai dengan 15 tahun.

Sumber: Pasal 68-73 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Pasal 48 UU Perlindungan Anak (UU No. 23/2002); Pasal 6 & 34 UU Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 20/2003)

Usia Minimum Untuk Pekerjaan Berbahaya

Usia minimum yang diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbahaya adalah 18 tahun.

Hukum melarang mempekerjakan dan melibatkan anak dalam bentuk pekerjaan terburuk, termasuk segala jenis perbudakan; segala jenis eksploitasi, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, segala produksi yang berhubungan dengan pornografi, pertunjukan yang berbau pornografi, atau perjudian; segala jenis pekerjaan yang berhubungan dengan eksploitasi, penyediaan atau penawaran anak untuk produksi atau penjualan alkohol, narkotika, zat psikoterapika atau zat candu lainnya; dan/atau segala jenis pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral seorang anak.

Anak dibawah 18 tahun dilarang mengoperasikan mesin atau perlengkapan yang berbahaya (termasuk mesin potong, mesin jahit, mesin rajut atau alat tenun, ketel atau alat angkut), atau mengangkat beban yang berat (maksimal 12 kg untuk anak laki-laki dan 10 kg untuk anak perempuan). Anak-anak tidak boleh melakukan pekerjaan yang dapat menyingkap mereka terhadap meterial kimia yang berbahaya, listrik, debu dan kebisingan dalam tingkat yang tinggi, suhu yang ekstrem atau ketinggian. Anak-anak juga dilarang untuk bekerja di bawah tanah, ruangan sempit atau lokasi konstruksi.

Lembur dan kerja malam (antara pukul 18.00 - 06.00) dilarang bagi anak di bawah 18 tahun.

Sumber: Pasal 74 UU Ketenagakerjaan (UU No.13/2003); Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak (Kepmenaker No. 235/2003)

12/13 KERJA PAKSA

Konvensi ILO

Kerja Paksa: Konvensi 29 (1930)

Penghapusan Kerja Paksa: Konvensi 105 (1957)

Kerja paksa adalah pekerjaan yang dilakukan di bawah ancaman hukuman: hilangnya upah, pemecatan, pelecehan atau kekerasan, bahkan hukuman fisik. Kerja paksa adalah pelanggaran terhadap hak azazi manusia

Indonesia telah meratifikasi semua konvensi di atas.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Kecuali untuk pengecualian tertentu, kerja paksa (pekerjaan yang dilakukan di bawah ancaman dan yang tidak Anda lakukan secara sukarela) dilarang.

Perusahaan harus memperbolehkan Anda mencari pekerjaan di tempat lain. Kalau Anda melakukan itu, Anda tidak boleh diancam dikurangi upah yang Anda terima ataupun diancam untuk dipecat. (Dalam kasus-kasus terbalik, hukum internasional menganggap hal ini sebagai kerja paksa).

Apabila total jam kerja, termasuk waktu kerja lembur, melebihi 56 jam per minggu, maka pekerja dianggap bekerja dengan kondisi kerja yang tidak manusiawi.

Regulations on forced labour:

- Undang-undang Dasar 1945
- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Larangan atas Kerja Paksa dan Kerja Wajib

Sesuai dengan UUD, setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. UUD menjamin hak setiap individu untuk bekerja dan untuk memperoleh penghasilan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan. UUD lebih lanjut mengizinkan setiap orang untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan.

Kerja paksa atau kerja wajib dilarang oleh hukum dan dinyatakan tidak sah oleh hukum perburuhan. Tindakan tersebut dapat dihukum penjara antara 3 sampai dengan 15 tahun dan denda antara Rp. 120.000.000 sampai dengan Rp. 600.000.000.

Sumber: Pasal 27 (2), 28D (2) & 28E (1) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 32 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Pasal 1-2 UU Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU No. 21/2007)

Kebebasan Untuk Berhenti Bekerja dan Mengganti Pekerjaan

Undang-Undang Dasar menjamin hak tiap-tiap penduduk untuk memilih pekerja.

Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan setiap pekerja berhak untuk mengganti pekerjaan. Pekerja yang mengundurkan diri karena kemauan sendiri berhak atas kompensasi. Namun untuk memperoleh hak atas kompensasi tersebut, pekerja yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan: mengajukan pengunduran diri minimal 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri; tidak terikat kontrak pengabdian kepada perusahaan; dan tetap melakukan pekerjaannya sampai dengan tanggal pengunduran diri.

Untuk informasi lebih lanjut mengenai hal ini, silakan buka bagian Jaminan Pekerjaan.

Sumber: Pasal 28E (1) Undang-undang Dasar 1945, Pasal 162 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Kondisi Kerja Yang Tidak Manusiawi

Waktu kerja dapat diperpanjang melebihi waktu kerja normal yaitu 40 jam seminggu, dan 8/7 jam perhari tergantung hari kerja. Pekerja hanya diperbolehkan melakukan lembur setelah memberikan persetujuan tertulis. Saat pekerja menyetujui untuk melakukan lembur, pengusaha harus memastikan waktu lembur pekerja tidak boleh lebih dari 14 jam perminggu. Waktu lembur tersebut tidak termasuk lembur yang dilakukan saat waktu istirahat mingguan dan hari libur.

Waktu kerja maksimu yang diperbolehkan termasuk lembur adalah 54 jam (40 + 14) per minggu.

Untuk informasi lebih lanjut mengenai hal ini, silakan buka bagian Kompensasi.

Sumber: Pasal 77 & 78 UU Ketenagakerjaan (UU NO. 13/2003); Pasal 3-11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur (Kepmenaker No. 102/2004)

13/13 SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH

Konvensi ILO

Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi:

Konvensi 87 (1948)

Penerapan Azas-azas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama:

Konvensi 98 (1949)

Indonesia telah meratifikasi semua konvensi di atas.

Ringkasan Ketentuan di bawah Konvensi ILO

Serikat buruh berhak melakukan negosiasi bersama perusahaan tentang syarat-syarat pekerjaan tanpa halangan. Serikat buruh dilindungi haknya untuk bernegosiasi dengan perusahaan untuk merundingkan dan menyimpulkan perjanjian kerja bersama. (ILO memiliki prosedur khusus untuk menangani keluhan dari serikat buruh)

Kebebasan berserikat berarti kebebasan untuk bergabung dengan serikat buruh. Ini adalah bagian dari hak asasi manusia. Pekerja tidak boleh diletakkan pada posisi yang kurang menguntungkan ketika mereka aktif dalam serikat buruh di luar jam kerja.

Pekerja memiliki hak mogok kerja dalam rangka untuk membela kepentingan sosial dan ekonomi mereka. Ini adalah insidental dan wajar dalam hal hak berorganisasi yang diberikan dalam Konvensi ILO 87.

Peraturan mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

- Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.
- Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Keputusan Menteri No. Kep-16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Kebebasan Untuk Bergabung atau Membentuk Serikat

Sesuai Undang-Undang Dasar, setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

Serikat pekerja/serikat buruh didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk memungut iuran dan mengelola serta bertanggung jawab atas keuangan organisasinya, termasuk pengelolaan anggaran aksi. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk melaksanakan aktivitas serikatnya dalam jam kerja sesuai kesepakatan kedua pihak dan/atau sesuai aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Kelompok pekerja/buruh berjumlah minimal 10 orang dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Keputusan Menaker No. Kep-16/MEN/2001 memerintahkan pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh. Menurut aturan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh dan federasi serikat pekerja/serikat buruh harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada dinas tenaga kerja setempat sebagai syarat pencatatan. Serikat pekerja/serikat buruh harus mencatatkan diri dan sesuai aturan mencantumkan anggaran dasar/anggaran rumah tangga, daftar nama pengurus, susunan pengurus dan anggota serikat serta nama serikatnya.

Keputusan menteri tenaga kerja No. Kep. 187/MEN/X/2004 tentang Iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa iuran keanggotaan serikat dapat dipotong secara langsung dari upah, kecuali jika serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan memiliki metode pengumpulan iuran lain. Pengusaha hanya dapat melakukan pemotongan tersebut berdasarkan surat kuasa dari setiap pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Aturan menyatakan bahwa tujuan serikat pekerja/serikat buruh adalah meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan produktivitas serta perlindungan untuk anggotanya. Serikat pekerja/serikat buruh harus bersifat bebas (tidak di bawah kepentingan lain atau tekanan), terbuka (untuk semua dan tidak memandang

suku, agama, ras, jenis kelamin atau golongan politik), dan independen (bertindak atas kepentingan sendiri dan tidak dipengaruhi oleh pihak lain di luar serikat).

Aturan juga mengizinkan sebuah serikat untuk membubarkan diri karena: persetujuan anggota; jika perusahaan tempatnya berada ditutup; atau karena perintah pengadilan untuk kepentingan negara.

Undang-undang No. 21/2000 memberikan hukuman pidana kepada siapapun yang melakukan tindakan anti serikat pekerja/serikat buruh. Tindakan yang dimaksud termasuk melarang orang membentuk, bergabung atau melakukan aktivitas serikat pekerja/serikat buruh, memecat atau mengurangi upah pekerja/buruh karena melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kampanye anti serikat dan intimidasi dalam bentuk apapun.

Sumber: Pasal 28E (3) Undang-undang Dasar 1945; Pasal 1, 104 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Pasal 29 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU No. 21/2000); Kepmenakertrans tentang No. Kep. 187/MEN/X/2004 tentang Iuran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Hak Berunding Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian ini biasanya mengatur hak-hak pekerja lebih tinggi dari peraturan. Jika terdapat persyaratan yang mengatur hak pekerja/buruh lebih rendah dari peraturan, maka hal tersebut tidak dapat diberlakukan.

PKB dibuat tertulis menggunakan huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Jika PKB tidak dibuat dalam bahasa Indonesia, PKB tersebut harus diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah, dan berdasarkan aturan, terjemahannya dianggap sebagai aturan yang resmi.

Sebuah PKB dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Jangka waktu berlakunya PKB untuk waktu yang ditentukan tidak boleh lebih dari 2 tahun, namun dapat diperpanjang 1 tahun berdasarkan kesepakatan bersama. Perundingan untuk PKB selanjutnya dapat dilakukan 3 bulan sebelum habisnya masa berlaku PKB sebelumnya. Jika perundingan gagal, PKB yang ada tetap berlaku untuk masa paling lama satu tahun. Sebuah perusahaan hanya boleh memiliki 1 PKB yang berlaku bagi semua pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Sebuah PKB harus memuat hak kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh; masa berlaku yang juga

menyebutkan tanggal mulai berlakunya; serta tandatangan para pihak yang ikut dalam proses pembuatan PKB;

Perubahan atas PKB hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama, dimana perubahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang berlaku. Pengusaha berkewajiban untuk memberitahukan PKB dan semua perubahannya serta mendistribusikan dalam bentuk cetakan kepada semua pekerja/buruh.

PKB mulai berlaku sejak ditandatangani, kecuali diatur lain. PKB yang sudah ditandatangani harus didaftarkan pada kantor dinas tenaga kerja atau kantor lain yang bertanggung jawab untuk ketenagakerjaan.

Aturan terperinci mengenai persyaratan dan prosedur untuk pembuatan, perpanjangan, perubahan dan pendaftaran PKB ditentukan oleh Keputusan Menteri. Pelaksanaan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.

Keputusan Presiden No. 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan mengatur mengenai Dewan Pengupahan di tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten dimana fungsi dari Dewan Pengupahan tersebut adalah menjadi penasihat penentuan upah minimum. Dewan Pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan upah dan mengembangkan sistem upah nasional.

Dewan Pengupahan Kabupaten akan mengirimkan usulan mereka kepada Walikota yang nanti akan diteruskan kepada Gubernur. Usulan ini juga akan dibagi dengan Dewan Pengupahan Provinsi dimana mereka akan mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi.

Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten terdiri dari perwakilan pengusaha, pekerja dan pemerintah, dibentuk secara tripartit. Keterlibatan pihak akademisi dipastikan ada di ketiga tingkat. Perwakilan pemerintah setara dengan perwakilan dari pekerja dan pengusaha di semua tingkat dewan pengupahan, sementara keterlibatan akademisi dan ahli disesuaikan berdasarkan kebutuhan.

Sumber: Pasal 1 & 116-132 UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003)

Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai, setelah semua langkah penyelesaian perselisihan gagal.

Mogok kerja harus diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya

dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; tempat mogok kerja; alasan mogok kerja dan tuntutan; dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Mogok kerja dianggap tidak sah bila tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan aturan.

Selama mogok kerja, pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. Dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Sumber Pasal: 1, 137-145 UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003)

CATATAN: Mahkamah Konstitusi melalui putusan perkara No. 100/PUU-X/2012 memutuskan setiap pekerja/buruh yang belum menerima haknya dapat tetap menuntut haknya tanpa batas waktu, bahkan setelah pekerja/buruh yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada perusahaan yang sama, dan hak yang dapat dituntut tersebut termasuk upah, lembur, cuti yang belum hangus, THR dan pesangon. Terhadap putusan tersebut, belum ada aturan pelaksanaannya.

FUNYA KAZI YA KAZI

Periksa

DecentWorkCheck produk dari WageIndicator.org
dan www.gajimu.com



berarti peraturan Nasional OK



berarti peraturan Nasional tidak OK

01/13

Kerja Dan Upah

HP

DA

HET

- | | HP | DA | HET |
|--|----|--------------------------|--------------------------|
| 1. Saya menghasilkan setidaknya sesuai dengan Upah Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Saya mendapat upah secara teratur (Harian, mingguan, bulanan) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

02/13

Kompensasi

- | | | | |
|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 3. Setiap lembur, saya hampir selalu mendapat kompensasi upah lembur (Upah lembur ditentukan lebih tinggi) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Setiap kali saya bekerja di malam hari, saya mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi untuk kerja malam | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Saya mendapat kompensasi pengganti hari libur ketika saya harus bekerja selama hari libur nasional atau keagamaan | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Saya mendapat kompensasi pengganti hari libur ketika saya harus bekerja di akhir pekan | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

03/13

Cuti Tahunan dan Hari Libur

- | | | | |
|--|--|--|---|
| 7. Berapa jumlah hak cuti berbayar yang Anda terima setiap tahun?* | | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+ |
| 8. Saya tetap dibayar selama hari libur nasional dan keagamaan | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Saya mendapat setidaknya satu hari (24 jam) istirahat kerja dalam satu minggu | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

04/13




Jaminan Kerja

- | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 10. Saya diberikan perjanjian kerja tertulis pada awal masa kerja saya | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Perusahaan saya tidak mempekerjakan pekerja dengan sistem kontrak waktu tertentu untuk tugas yang sifatnya permanen (Silakan tandai "TIDAK" jika perusahaan Anda mempekerjakan pekerja kontrak untuk tugas-tugas permanen) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Masa percobaan kerja berlangsung selama 6 bulan | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Perusahaan saya memberikan surat pemberitahuan sebelum mengakhiri kontrak kerja saya | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Perusahaan saya menawarkan uang pesangon dalam kasus pemutusan hubungan kerja (Uang pesangon tidak dibayarkan apabila hubungan kerja dihentikan karena kesalahan, ketidakmampuan dan ketidaksesuaian dengan persyaratan bisnis) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |








* Di pertanyaan ke-5, hanya 3 atau 4 minggu kerja setara dengan 1 "YA"

DECENETWORKCHECK.ORG





05/13 Tanggung Jawab Keluarga

| | | HP | DA | HET |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 15. | Perusahaan saya memberikan cuti ayah berbayar <i>(Cuti ini diperuntukkan bagi seorang ayah dan diberikan ketika sang istri melahirkan anaknya)</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Perusahaan saya memberikan cuti orang tua (berbayar maupun tidak berbayar) <i>(Cuti ini diberikan saat cuti melahirkan dan cuti ayah telah habis. Bisa diambil oleh salah satu orang tua atau kedua orang tua berurutan)</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Jadwal kerja saya cukup fleksibel sehingga saya bisa membagi waktu antara pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga <i>(Melalui pekerjaan paruh waktu atau pilihan waktu kerja yang fleksibel)</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

06/13 Kehamilan Saat Bekerja

| | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 18. | Saya mendapatkan perawatan medis sebelum dan sesudah bersalin |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. | Selama hamil, saya tidak diperkenankan bekerja di malam hari atau melakukan pekerjaan yang berbahaya |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. | Saya menerima cuti melahirkan paling tidak 14 minggu |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. | Selama cuti melahirkan, saya mendapat paling tidak 2/3 dari gaji sebelumnya |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Saya tidak akan dipecat selama masa kehamilan <i>(Pekerja masih dapat diberhentikan karena alasan yang tidak berhubungan dengan kehamilan seperti perilaku atau kapasitas)</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Saya memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang sama ketika saya kembali dari cuti hamil. |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Perusahaan saya mengizinkan saya untuk menyusui/memberi makan kepada anak saya, selama jam kerja |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

07/13 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

| | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Perusahaan saya memastikan bahwa tempat kerja saya aman dan sehat |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Prosedur keselamatan termasuk pakaian disediakan gratis oleh perusahaan |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Saya mendapatkan pelatihan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dan mengetahui tentang bahaya kesehatan dan tahu dimana pintu keluar darurat yang berbeda dalam kasus kecelakaan |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Tempat kerja saya dikunjungi oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja setidaknya setahun sekali untuk memastikan kepatuhan hukum ketenagakerjaan di tempat kerja saya |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

DECENETWORKCHECK.ORG





08/13

Cuti Sakit dan Jaminan Kecelakaan Kerja

HP





DA

HET

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Apabila saya sakit, saya tetap mendapat penghasilan paling tidak selama 75% dari upah sebulan enam bulan |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Saya memiliki akses gratis perawatan kesehatan selama sakit dan cedera akibat kerja |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Selama paling tidak enam bulan pertama ketika dalam kondisi sakit, saya tahu pekerjaan saya tidak hilang |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Saya mendapatkan kompensasi yang memadai dalam kasus kecelakaan kerja atau terjangkit penyakit akibat kerja |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |


















09/13

Jaminan Sosial

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | Saya mendapat pensiun, ketika saya memasuki umur 60 tahun |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Ketika saya, sebagai pencari nafkah meninggal, ahli waris saya mendapat tunjangan |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Saya mendapatkan tunjangan pengangguran ketika saya kehilangan pekerjaan saya |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Saya memiliki akses untuk mendapat tunjangan ketika saya cacat karena kecelakaan kerja |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




10/13

Perlakuan Yang Adil



- | | | | | |
|-------|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Perusahaan saya menjamin upah yang sama untuk pekerjaan yang sebanding, tanpa ada diskriminasi |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Perusahaan saya mengambil tindakan tegas atas intimidasi seksual yang terjadi di tempat kerja |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Saya diperlakukan setara dalam kesempatan kerja (pengangkatan, promosi, pelatihan dan transfer) tanpa diskriminasi berikut:* |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. | Jenis kelamin/gender |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ii. | Ras |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| iii. | Warna kulit |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| iv. | Agama |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| v. | Opini politik |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| vi. | Kewarganegaraan/ Tempat kelahiran |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| vii. | Status sosial/ kasta |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| viii. | Tanggung Jawab keluarga/status keluarga |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ix. | Umur |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| x. | Cacat/HIV-AIDS |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xi. | Keanggotaan Serikat Pekerja dan kegiatan yang terkait |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xii. | Bahasa |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xiii. | Orientasi Seksual |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xiv. | Status Perkawinan |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

* Untuk nilai YA pada pertanyaan 39, Anda harus menjawab "YA" di setidaknya 9 dari pilihan yang ada




DECENETWORKCHECK.ORG

| | HP | ДА | НЕТ |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| xv. Penampilan Fisik |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| xvi. Kehamilan/Persalinan |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Saya, sebagai seorang perempuan, dapat bekerja di industri yang sama dengan laki-laki dan memiliki kebebasan untuk memilih profesi/jenis pekerjaan saya |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





11/13 Pemuda dan Anak di Bawah Umur

| | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 41. Di tempat kerja saya, anak di bawah usia 15 tahun dilarang bekerja <i>(Usia minimum untuk bekerja adalah 15 tahun)</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. Di tempat kerja saya, anak di bawah 18 tahun dilarang melakukan pekerjaan berbahaya <i>(Usia minimum untuk melakukan pekerjaan yang berbahaya adalah 18 tahun)</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

12/13 Kerja Paksa

| | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 43. Saya berhak untuk mengakhiri hubungan kerja setelah memberikan pemberitahuan sebelumnya |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. Perusahaan membuat tempat kerja saya bebas dari kerja paksa atau kerja terikat |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. Total jam kerja saya, termasuk waktu kerja lembur, tidak melebihi 56 jam per minggu |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13/13 Serikat Pekerja/Serikat Buruh

| | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 46. Tempat kerja saya mempunyai Serikat Buruh/Serikat Pekerja. |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. Saya berhak untuk bergabung dengan serikat buruh di tempat kerja saya |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. Perusahaan saya memungkinkan adanya Perjanjian Kerja Bersama di tempat kerja saya. |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. Saya dan rekan-rekan saya bisa membela kepentingan sosial dan ekonomi melalui "demo" tanpa takut diskriminasi |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

DECENETWORKCHECK.ORG

Hasil

Nilai pribadi anda menunjukkan apakah majikan anda memenuhi hak pekerja yang sesuai dengan standar hukum nasional. Untuk mengetahui hasil DecentWorkCheck anda, anda harus menghitung jumlah jawaban 'Ya'. Setiap jawaban 'Ya' bernilai 1 poin. Setelah menghitung nilai anda, anda bisa melihat hasilnya di tabel dibawah ini.

...

adalah jumlah jawaban 'Ya' yang diakumulasi

Indonesia mencetak 42 kali "ya" pada 49 pertanyaan terkait dengan Standar Perburuhan Internasional.

□ Jika jumlah anda antara 1 - 18

Nilai anda tidak dapat dipercaya! Apakah majikan anda mengetahui bahwa kita hidup di abad 21? Jika anda bisa, berhenti secepatnya dari pekerjaan anda. Jika ada serikat pekerja yang aktif dalam perusahaan atau cabang dari industri tersebut, bergabung dan minta pertolongan kepada mereka

□ Jika jumlah anda antara 19 - 38

Ada banyak cara untuk perbaikan masalah kerja, akan tetapi jangan menyelesaikan semua masalah secara sekaligus. Dimulai dari masalah yang paling merugikan. Sementara itu, beri tau serikat pekerja anda, WageIndicator atau ILO mengenai situasi masalah kerja anda, sehingga mereka bisa membantu memperbaikinya. Andapun bisa mengirim keluhan kerja anda via email, harap ceritakan keluhan anda secara spesifik dan nama perusahaan anda jika itu memungkinkan. Coba cari tau apakah perusahaan anda mengetahui konsep resmi yang harus dipatuhi semua perusahaan, dikenal dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Jika mereka mengetahuinya, seharusnya mereka berlaku sesuai dengan standard ILO. Perusahaan anda harus menaati konsep tersebut, banyak perusahaan yang melakukannya. Anda bisa menggunakan informasi ini

□ Jika jumlah anda antara 39 - 50

anda berada di zona yang aman. Perusahaan anda sepertinya mematuhi hukum dan peraturan tenaga kerja yang berlaku. Tapi, selalu ada ruang untuk perbaikan. Jadi, jika anda akan berbicara/bernegosiasi dengan pihak HRD mengenai kondisi kerja, pastikan anda mempersiapkan diri dengan baik dan anda bisa menggunakan DecentWorkCheck ini sebagai paduan yang membantu anda