



DECENT WORK CHECK
INDONESIA 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator dimulai pada tahun 2001 untuk berkontribusi pada pasar tenaga kerja yang lebih transparan bagi pekerja dan pemberi kerja dengan menerbitkan informasi yang mudah diakses di situs web. Situs mengumpulkan, membandingkan dan berbagi informasi pasar tenaga kerja melalui survei online dan tatap muka dan penelitian meja. Situs ini juga menerbitkan informasi yang dikumpulkan di situs web nasional, dengan demikian berfungsi sebagai perpustakaan online untuk informasi upah, undang-undang ketenagakerjaan, dan nasihat karir, baik untuk pekerja dan pemberi kerja. Situs web WageIndicator dan aktivitas komunikasi terkait menjangkau jutaan orang dalam setiap bulan. Konsep WageIndicator adalah dimiliki oleh WageIndicator Foundation yang independen dan nirlaba, yang didirikan pada tahun 2003. Yayasan ini memiliki kantor di Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad, dan Venesia.

Ucapan Terima Kasih

Banyak orang memberikan kontribusi pada pengembangan Decent Work Check sebagai sebuah alat pemeriksaan kerja layak untuk Indonesia ini. Mereka yang berkontribusi pada pengembangan alat tersebut termasuk Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo dan Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad kemudian memperluas dokumen ini ke topik baru pada tahun 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, dan Gunjan Pandya telah mendukung pekerjaan ini dengan menghadirkannya secara online melalui pembangunan dan pengoperasian database hukum ketenagakerjaan dan menghubungkannya ke situs web WageIndicator. Terima kasih secara khusus kepada tim Islamabad, yang mengerjakan Decent Work Check sejak 2012. Database Upah Minimum dan Database Hukum Ketenagakerjaan dikelola oleh Pusat Penelitian Ketenagakerjaan, Pakistan yang bekerja sebagai kantor Hukum bagi WageIndicator. Pada tahun 2021, pembaruan atas negara telah dilakukan oleh Rabab Sakina. Nadia Pralitasari, rekan penulis, telah memberikan kontribusi untuk membuat Decent Work Check ke dalam versi bahasa Inggris dan juga menerjemahkannya ke dalam Bahasa Indonesia.

Informasi Bibliografi

WageIndicator Foundation, March 2025. *Indonesia Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

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

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Alamat: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Surat elektronik office@wageindicator.org

Daftar Isi

PENGANTAR.....	1
Peraturan Utama tentang Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja	3
01/13 KERJA DAN UPAH.....	5
02/13 KOMPENSASI WAKTU KERJA.....	11
03/13 CUTI TAHUNAN DAN HARI LIBUR	15
04/13 KONTRAK DAN PEMECATAN	19
05/13 TANGGUNG JAWAB KELUARGA	30
06/13 KEHAMILAN SAAT BEKERJA	32
07/13 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA.....	36
08/13 CUTI SAKIT DAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA	41
09/13 JAMINAN SOSIAL	44
10/13 PERLAKUAN YANG ADIL.....	51
11/13 PEMUDA DAN ANAK DI BAWAH UMUR	55
12/13 KERJA PAKSA.....	58
13/13 SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH	61
REFORMASI SEMENTARA SELAMA COVID-19	66
KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERBARU PADA OMNIBUS LAW	68
KUESIONER PEKERJAAN LAYAK.....	75

PENGANTAR

Pekerjaan yang Layak adalah jenis pekerjaan yang menjadi cita-cita kita semua. Hal ini dilakukan dalam kondisi di mana orang dipekerjakan secara layak (dan ada pendapatan yang memadai serta kesempatan kerja); sistem perlindungan sosial (perlindungan tenaga kerja dan jaminan sosial) sepenuhnya dikembangkan dan dapat diakses oleh semua orang; dialog sosial dan forum tripartit dipromosikan dan didorong; dan hak-hak di tempat kerja, sebagaimana ditentukan dalam Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja dan Konvensi-Konvensi Inti ILO, dipraktekkan, dipromosikan, dan dihormati.

WageIndicator Foundation telah bekerja, sejak akhir 2007, untuk meningkatkan kesadaran akan hak-hak di tempat kerja melalui sebuah alat yang unik, yaitu **Decent Work Check/Survei Kelayakan Kerja**. Decent Work Check mempertimbangkan berbagai aspek pekerjaan yang dianggap perlu untuk mencapai “pekerjaan yang layak”. Pekerjaan ini membuat Konvensi dan aturan hukum tertulis yang abstrak menjadi nyata dan terukur dalam praktiknya.

Pemeriksaan Kerja Layak menggunakan sistem perbandingan ganda. Pertama-tama, sistem ini membandingkan undang-undang nasional dengan standar ketenagakerjaan internasional dan memberi skor pada peraturan nasional. Jika peraturan nasional di suatu negara tidak konsisten dengan konvensi ILO, maka negara tersebut akan mendapatkan nilai yang buruk dan skornya menurun (dan

sebaliknya). Hal ini kemudian memungkinkan pekerja untuk membandingkan situasi mereka di lapangan dengan peraturan nasional. Akhirnya, pekerja dapat membandingkan skor pribadi mereka dengan skor nasional dan melihat apakah kondisi kerja mereka konsisten dengan standar ketenagakerjaan nasional dan internasional. Pemeriksaan ini didasarkan pada ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan, seperti yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Decent Work Check bermanfaat bagi pekerja dan pemberi kerja. Pemeriksaan ini memberikan mereka pengetahuan, yang merupakan langkah pertama menuju perbaikan. Hal ini memberi tahu pekerja tentang hak-hak mereka di tempat kerja dan pada saat yang sama memberi pencerahan kepada pemberi kerja tentang kewajiban mereka. Decent Work Check juga berguna bagi para peneliti, organisasi hak-hak pekerja yang melakukan survei tentang situasi hak-hak di tempat kerja dan masyarakat umum yang ingin tahu lebih banyak tentang dunia kerja. Sebagai contoh, tim WageIndicator di seluruh dunia telah menemukan bahwa pekerja, pengusaha kecil dan bahkan pengawas ketenagakerjaan, terkadang tidak sepenuhnya memahami hukum ketenagakerjaan. Ketika Anda mendapat informasi - sebagai pekerja, wiraswasta, karyawan, pemberi kerja, pembuat kebijakan, pengawas ketenagakerjaan - ada kemungkinan lebih besar bahwa Anda akan meminta hak-hak Anda (sebagai pekerja), Anda akan mematuhi peraturan (sebagai pemberi kerja), dan Anda akan berusaha untuk menegakkan peraturan

tersebut (sebagai pengawas ketenagakerjaan).

Pekerjaan ini relevan dengan tantangan yang ditimbulkan pada masa depan kerja, terutama penegakan undang-undang yang efektif di negara-negara yang memiliki keterbatasan keuangan, peningkatan pekerjaan yang tidak menentu, dan menganalisis dampak rezim peraturan.

Pengantar Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Pada tanggal 2 November 2020, pemerintah menandatangani Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah sejumlah ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. UU Cipta Kerja merupakan aturan pertama di Indonesia yang disusun menggunakan metode Omnibus Law, menggabungkan beberapa aturan yang substansinya terkait dengan peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, menjadi satu peraturan dalam satu payung hukum. Sayangnya metode ini belum dikenal dalam aturan pembentukan perundang-undangan di Indonesia, hingga Mahkamah Konstitusi menyatakan UU Cipta Kerja sebagai UU yang “Inkonstitusional bersyarat.”

Setelah memperbaiki aturan pembentukan perundang-undangan, pada tanggal 30 Desember 2022, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) tentang Cipta Kerja yang isinya sama dengan UU Cipta Kerja 2020. DPR kemudian mengesahkan peraturan ini menjadi UU No. 6 Tahun 2023 pada 21 Maret 2023. Untuk itu dalam tulisan ini penyebutan UU Ketenagakerjaan terbaru adalah UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Pada tahun yang sama, 2023, Partai Buruh bersama dengan perwakilan dari beberapa

pimpinan federasi buruh nasional kembali mengajukan uji materi UU Cipta Kerja. Pengujian ini telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusan No.168/PUU-XXI/2023 tanggal 31 Oktober 2024. Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan uji materi UU Cipta Kerja Pasal-pasal yang dinyatakan inkonstitusional dan diubah oleh Mahkamah Konstitusi berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing, jangka waktu kontrak, pekerja alih daya, waktu istirahat, pengupahan, ketentuan pesangon, dan pemutusan hubungan kerja, kami sajikan pada akhir tulisan ini.

Peraturan Utama tentang Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

1. UUD 1945 sebagaimana telah diamandemen terakhir pada tahun 2002.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).
3. Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
4. Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004).
5. Keputusan Presiden Tentang Dewan Pengupahan (Keppres No. 107/2004).
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional (Permenakertrans No. 3/2005).
7. Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan (PP No. 51/2023).
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Struktur dan Skala Upah (Permenaker No. 1/2017).
9. Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).
10. Surat Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 855 Tahun 2023, Nomor 3 Tahun 2023 dan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2024.
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Permenaker No. 6/2021).
12. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (SE Menaker No. 6/2021).
13. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP 34/2021).
14. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7/PUU-XII/2014 Terkait Frasa “Demi Hukum” atas Pengujian Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) UUK 13/2003.
15. Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja (UU No. 1/1970).
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Keselamatan dan Kesehatan

The text in this document was last updated in March 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Indonesia in Bahasa, please refer to: <https://gajimu.com/>

- Kerja di Lingkungan Kerja (Permenaker No. 5/2018).
17. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004), sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
 18. Undang-Undang Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU No. 24/2011).
 19. Peraturan Presiden Tentang Jaminan Kesehatan (Perpres No. 75/2019).
 20. Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP No. 44/2015) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 (PP 82/2019).
 21. Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP No. 45/2015)
 22. Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (PP No. 46/2015)
 23. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
 24. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. (Surat Edaran No. 88 Tahun 2023)
 25. Undang-Undang Tentang Penyandang Disabilitas (UU No. 8/2016)
 26. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan dan Moral Anak (Kepmenakertrans 235/2003)
 27. Undang-Undang No. Tentang Perlindungan Anak (UU Nomor 35 Tahun 2014)
 28. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 20 Tahun 2003)
 29. Undang-Undang Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU No. 21 Tahun 2007)
 30. Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU No. 21/2000)
 31. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang luran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Kepmenakertrans No. 187/2004)
 32. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Kepmenakertrans No. 16/2001)
 33. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja
 34. Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Kepmenaker No. 88/2023)
 35. Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan

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/regular.

Aturan Hukum terkait Pekerjaan dan Upah:

- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan (PP No. 51/2023).
- Keputusan Presiden Tentang Dewan Pengupahan (Keppres No. 107/2004).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Struktur dan Skala Upah (Permenaker No. 1/2017).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional (Permenakertrans No. 3/2005).
- Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004).

Upah Minimum

Setiap tahun Pemerintah Pusat memberikan arahan dan kebijakan kepada pemerintah daerah (provinsi, kabupaten / kota) dalam menetapkan aturan mengenai kebijakan upah minimum. Secara filosofis, kebijakan upah minimum dibuat untuk memastikan bahwa pekerja yang berstatus lajang dan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki kehidupan yang layak dengan memperhatikan kondisi perusahaan, serta pertumbuhan ekonomi di daerah. Dengan arahan dan kebijakan Pemerintah Pusat, pemerintah daerah (baik provinsi, kabupaten / kota) kemudian menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Aturan baru PP 51/2023 tentang Pengupahan memberi rumusan terbaru

penghitungan upah minimum yakni: Upah Minimum = Upah Minimum tahun berjalan + Nilai Penyesuaian Upah Minimum yang akan ditetapkan. Sedangkan untuk mencari nilai penyesuaian Upah Minimum yang akan ditetapkan dicari dengan formula berikut: Nilai Penyesuaian UM = $(\text{Inflasi} + (\text{Pertumbuhan Ekonomi} \times \alpha)) \times \text{UM tahun berjalan}$.

Berdasarkan formula di atas, artinya upah minimum di Indonesia ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Indeks tertentu (dengan simbol α) adalah variabel baru. Simbol α ini merupakan variabel yang berada dalam rentang nilai 0,10 sampai dengan 0,30. Penentuan nilai simbol α ini dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi/kabupaten/kota dengan mempertimbangkan tingkat penyerapan tenaga kerja dan rata-rata atau median upah, serta faktor lain yang relevan terhadap kondisi ketenagakerjaan.

Variable baru alfa "indeks tertentu" –yang berada dalam rentang nilai 0,10 sampai dengan 0,30– menjadi perdebatan di berbagai kalangan. Karena batas yang ditentukan ini bisa saja berarti kenaikan upah minimum tidak berbanding lurus dengan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum juga dapat ditetapkan dengan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja, dengan ketentuan besaran upah tidak boleh kurang dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Setiap perjanjian yang menetapkan upah lebih rendah dari yang ditentukan oleh Pemerintah dianggap batal demi hukum.

Aturan hukum ketenagakerjaan telah mengatur bahwa upah minimum

ditentukan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, termasuk paritas daya beli (*purchasing parity*), tingkat penyerapan tenaga kerja, dan upah median (margin antara 50 persen dari upah tertinggi dan 50 persen pekerja terendah). untuk posisi tertentu. Variabel paritas daya beli, penyerapan tenaga kerja dan median upah dihitung berdasarkan rata-rata 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang ada. Apabila persyaratan tersebut tidak terpenuhi, Gubernur tidak dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota bagi Kabupaten/Kota yang belum memiliki Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Faktor-faktor yang menentukan penyesuaian upah minimum, selain memperhitungkan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat ketentuan, juga mengacu pada rata-rata konsumsi per kapita anggota rumah tangga yang bekerja. Upah disesuaikan setiap tahun dengan batas atas dan batas bawah upah minimum di wilayah yang bersangkutan. Batas atas ditentukan berdasarkan rata-rata konsumsi per kapita dan rata-rata jumlah anggota rumah tangga yang bekerja di setiap rumah tangga. Data rata-rata ini menggunakan data di wilayah yang bersangkutan. Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi menggunakan data yang ada di tingkat Provinsi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dimana perhitungan nilai penyesuaian upah minimum dilakukan oleh dewan pengupahan.

Dewan Pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan

mengembangkan sistem pengupahan nasional, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota mengirimkan usulannya kepada Bupati/Walikota untuk diteruskan kepada Gubernur di tingkat Provinsi. Usulan ini disampaikan kepada Dewan Pengupahan Provinsi yang mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi. Perhitungan penyesuaian Upah Minimum Provinsi dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan kemudian direkomendasikan kepada gubernur. Upah Minimum Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan selambat-lambatnya setiap tanggal 21 November tahun berjalan dan berlaku mulai tanggal 1 Januari tahun depan. Apabila tanggal 21 November jatuh pada hari libur, maka pengumuman akan dilakukan 1 (satu) hari sebelumnya.

Apabila Upah Minimum Provinsi pada tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah Minimum Provinsi, maka gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi tahun berikutnya sama dengan tahun berjalan.

Kewenangan gubernur untuk menetapkan upah minimum kabupaten/kota serta upah minimum sektoral semakin kecil. Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat-syarat tertentu, rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan dalam 3 (tiga) tahun terakhir dan lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan harus selalu positif dan lebih tinggi dari nilai Provinsi selama periode 3 (tiga) tahun.

Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan setelah penetapan Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum

Kabupaten/Kota harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi.

Kewajiban membayar upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Dengan demikian, penentuan upah minimum dikembalikan pada kesepakatan yang dibuat oleh pekerja dan pihak perusahaan. Batasan yang diberikan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 hanya terkait dengan 2 (dua) hal: Pertama, upah di tingkat usaha mikro dan kecil minimal 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi. Kedua, nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat diizinkan untuk menunda pembayaran upah minimum tersebut setelah mereka mengajukan permintaan tertulis kepada pemerintah provinsi. Permintaan tersebut harus berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang mewakili paling sedikit 50% dari pekerja.

Kepatuhan terhadap upah minimum menurut undang-undang dijamin oleh pengawas ketenagakerjaan. Dalam hal pelanggaran dari pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan pengaduan ke pengawas ketenagakerjaan. Undang-undang menyatakan tindakan membayar upah dibawah upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan dan dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp. 400.000.000,00. Dengan UU baru Cipta Kerja No. 6/2023 jo. PP 51/2023, sanksi ini ditambahkan pula dengan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian

sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

Sumber: §88, 88(A-E), 90(A-B), & 185 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional (Permenakertrans No. 3/2005); Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan (PP No. 51/2023); Keputusan Presiden Tentang Dewan Pengupahan (Keppres No. 107/2004).

Untuk informasi lebih lanjut tentang tingkat upah minimum yang diperbarui, silakan merujuk ke bagian tentang upah minimum.

Pengupahan Reguler

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai balas jasa dari pihak pengusaha atau pengusaha kepada pekerja, yang besarnya ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja (formal dan tertulis), kesepakatan, atau berdasarkan aturan hukum dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya untuk suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah umumnya harus dibayar tunai, sebagai alat pembayaran yang sah. Upah harus ditentukan dalam Rupiah, meskipun upah dapat dinyatakan sebagai ekuivalen Rupiah dari mata uang asing. Bentuk pembayaran tertentu lainnya dapat digunakan, selama tidak dalam bentuk alkohol atau obat-obatan. Porsi non tunai

(pembayaran dalam bentuk barang) tidak boleh melebihi 25% dari total upah. Pembayaran dalam bentuk barang ini mungkin dalam bentuk biaya makan, perumahan atau perawatan anak

Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mencapai minimal 75% dari total upah (upah pokok + tunjangan tetap).

Upah ditentukan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Satuan waktu ditentukan berdasarkan jam, harian, atau bulanan. Upah per jam hanya dapat digunakan bagi pekerja yang bekerja paruh waktu dan berdasarkan kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja. Kesepakatan yang dibuat tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan rumus upah per jam, yaitu upah per jam merupakan hasil dari upah sebulan dibagi 126.

- Upah harian dihitung berdasarkan sistem waktu kerja. Bagi perusahaan yang menerapkan sistem waktu kerja 6 hari seminggu, upah bulanan dibagi 25, sedangkan untuk perusahaan yang menerapkan sistem waktu kerja 5 hari, upah bulanan dibagi 21.
- Upah berdasarkan hasil satuan, adalah ditentukan sesuai dengan hasil kerja yang disepakati antara pekerja dan pengusaha. Penetapan upah bulanan berdasarkan hasil satuan ditentukan menurut upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima pekerja. Upah dapat dibayarkan setiap minggu atau setiap dua minggu, asalkan perhitungannya didasarkan pada upah bulanan. Upah juga dapat ditetapkan dan dibayar berdasarkan tarif per satuan.

Pihak pengusaha tidak boleh melakukan pemotongan upah yang tidak diizinkan oleh undang-undang, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha harus menyampaikan kepada pekerja dengan benar tentang pembayaran dan pemotongan upah mereka. Potongan upah untuk barang yang hilang atau rusak tidak boleh melebihi 50% dari total upah bulanan pekerja. Pengusaha dilarang membatasi kebebasan pekerja untuk menggunakan upah mereka (menekan pekerja untuk membeli barang dari toko atau toko perusahaan atau layanan lain seperti makanan atau perumahan).

Pihak pengusaha yang terlambat membayar upah pekerjanya baik karena kesengajaan atau kelalaiannya harus membayar denda yang besarnya sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja. Seorang pekerja dapat mengajukan permintaan resmi kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha apabila pihak pengusaha tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Selama perselisihan hubungan industrial belum terselesaikan (sebagaimana diatur dalam UU PPHI), pekerja harus tetap menjalankan kewajibannya. Pengusaha dapat memberhentikan sementara pekerja yang masih memproses pemutusan hubungan kerja, sambil membayar upah dan hak-hak lain yang mereka terima seperti biasanya sampai proses penyelesaian perselisihan selesai.

Pihak pengusaha diwajibkan untuk menyimpan slip gaji, yang mencakup total jam kerja reguler, total jam kerja lembur, dan periode waktu lain yang memerlukan pembayaran premi (untuk setiap pekerja). Pekerja harus diberikan pernyataan upah

individu yang jelas (slip gaji) termasuk pemotongan upah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah mewajibkan pengusaha untuk menetapkan struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi pekerja, yang menjadi pedoman bagi pihak pengusaha dalam menentukan upah. Upah yang diatur dalam struktur dan skala upah adalah upah pokok dan tidak termasuk tunjangan.

Pihak pengusaha diwajibkan untuk menginformasikan kepada pekerja tentang struktur dan skala upah. Mengingat kemampuan dan produktivitas perusahaan, pengusaha juga harus melakukan peninjauan upah secara teratur. Peraturan lebih lanjut mengharuskan pengusaha untuk menyerahkan struktur dan skala upah kepada Kementerian Ketenagakerjaan pada saat pengesahan atau pembaruan peraturan perusahaan atau pendaftaran, perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja bersama.

Pihak pengusaha dapat dikenakan sanksi sebagai berikut apabila tidak menyiapkan struktur dan skala upah dan tidak memberitahukan kepada pekerja tentang struktur dan skala upah:

- i. Peringatan tertulis;
- ii. Pembatasan kegiatan usaha;
- iii. Penghentian sementara kegiatan usaha; dan/atau
- iv. Pencabutan izin usaha

Sumber: §01(30), 54, 88(A), 92, 92(A), 94, 95(2), 157A & 169 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan

Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); 5 (2), 13, 22, 55, 57 Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan (PP No. 51/2023); Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Struktur dan Skala Upah (Permenaker No. 1/2017).

02/13 KOMPENSASI WAKTU KERJA

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.

Pengaturan tentang Kompensasi Waktu Kerja:

- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

Kompensasi Lembur

Jam kerja normal yang ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah 40 (empat puluh) jam per minggu dan 7 (tujuh) atau 8 (delapan) jam per hari sesuai dengan penyebaran minggu kerja. Apabila seseorang bekerja 6 (enam) hari seminggu, maka maksimal jam kerjanya dalam 1 hari adalah 7 (tujuh) jam sedangkan apabila bekerja untuk 5 (lima) hari seminggu, maka maksimal jam kerjanya 8 (delapan) jam per harinya.

Ketentuan mengenai batasan jam kerja harian tidak berlaku untuk bidang usaha tertentu atau jenis pekerjaan tertentu, yang akan diatur dengan keputusan Menteri.

Pekerja dapat bekerja di luar batas jam mingguan atau harian hanya setelah persetujuan tertulis. Pihak pengusaha dapat menyiapkan daftar karyawan yang bersedia bekerja lembur, kemudian ditandatangani oleh pekerja dan pihak pengusaha. Apabila seorang pekerja setuju untuk bekerja lembur, maka pihak pengusaha harus memastikan bahwa batas maksimal waktu lembur tidak boleh melebihi 4 (empat) jam per hari dan 18 (delapan belas) jam per minggu serta upah

lembur harus dibayar. Kerja lembur yang dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur nasional tidak termasuk dalam batasan ini. Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, beberapa sektor atau kategori atau pekerja dikecualikan dari pembatasan kerja lembur, yang ditetapkan dengan keputusan Menteri.

Pihak pengusaha diharuskan membayar setidaknya 150% dari upah per jam untuk jam lembur pertama dan 200% dari upah normal untuk jam lembur berikutnya. Upah per jam dihitung dengan mengalikan 1/173 kali upah bulanan. Serta memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Apabila jam kerja lembur melebihi 4 (empat) jam dalam 1 hari, maka pihak pengusaha juga wajib menyediakan makanan dan minuman minimal 1400 kalori kepada pekerja. Makanan dan minuman tersebut tidak bisa diganti dengan uang. Upah lembur tidak diberikan kepada pekerja untuk posisi yang mempunyai tanggungjawab tinggi, sepanjang mereka sudah menerima upah yang lebih tinggi.

Sumber: §77 & 78 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); §26 Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

Kompensasi Bekerja di Waktu Malam

Undang-undang belum memberikan pembayaran premi khusus untuk pekerja yang bekerja sepanjang malam. Pembatasan dan kewajiban diberlakukan bagi pengusaha yang mempekerjakan

perempuan muda dan pekerja remaja (di bawah 18 tahun) pada malam hari.

Pihak pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk kerja malam (antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00) wajib menyediakan makanan dan minuman yang bergizi; serta menjaga keselamatan/moral dan keamanan di tempat kerja. Pengusaha juga wajib menyediakan angkutan pulang pergi bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 11 malam sampai dengan pukul 5 pagi.

Sumber: §76 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); §2-8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan antara Pukul 23.00 sampai Pukul 07.00 (Kepmenakertrans No. 224 Tahun 2003)

Kompensasi di Hari Libur/Waktu Istirahat

Dalam keadaan luar biasa, pekerja dapat melakukan pekerjaan pada hari libur mingguan dan hari libur nasional. Namun, undang-undang tidak memberikan hari libur pengganti/waktu istirahat.

Sumber: §85(2) Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).

Kompensasi Kerja di Akhir Pekan/ Libur Nasional

Pekerja mungkin diminta untuk bekerja pada hari libur mingguan dan hari libur nasional. Dalam keadaan seperti itu, pekerja berhak atas pembayaran yang tinggi untuk pekerjaan yang dianggap sebagai lembur. Oleh karena itu perhitungan upah lembur normal tidak bisa diterapkan bagi yang bekerja di waktu istirahat mingguan.

Kompensasi kerja akhir pekan dan hari libur nasional tergantung pada total hari kerja dalam seminggu baik untuk waktu kerja 5 (lima) hari maupun 6 (enam) hari per minggu. Demikian pula perhitungan upah lembur akan bervariasi apakah hari istirahat mingguan atau hari libur nasional jatuh pada hari kerja terpendek dalam seminggu atau tidak.

Berikut perhitungan upah kerja lembur yang wajib dibayarkan oleh perusahaan yang mempekerjakan pekerja di hari istirahat mingguan atau hari libur nasional:

- 1) Untuk pekerja yang bekerja selama 6 (enam) hari kerja, waktu lembur dapat diadakan hingga jam kesebelas, dengan perhitungan berjenjang mulai dari upah jam pertama hingga jam kesebelas dibayar 2 (dua) kali hingga 4 (empat) kali upah sejam.
- 2) Untuk pekerja yang bekerja selama 5 (lima) hari kerja, waktu lembur dapat diadakan hingga jam keduabelas, dengan perhitungan berjenjang mulai dari upah jam pertama hingga jam kesebelas dibayar 2 (dua) kali hingga 4 (empat) kali upah sejam.

Sumber: §85(3) Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); §1(1) & 11(b & c); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alihdaya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021); Peraturan Pemerintah Nomor Tentang Pengupahan PP No. 51/2023).

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.

Pengaturan tentang Cuti Tahunan dan Hari Libur:

- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Surat Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 855 Tahun 2023, Nomor 3 Tahun 2023 dan Nomor 4 Tahun 2023
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Permenaker No. 6/2016).
- Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan (PP No. 51/2023)

Cuti Tahunan

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan cuti tahunan yang dibayar penuh kepada semua pekerja setelah melewati 1 (satu) tahun masa kerja. Pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan minimal 12 (dua belas) hari kerja per tahun (jika pekerja telah bekerja terus menerus). Upah penuh diberikan kepada pekerja yang menggunakan haknya untuk mengambil masa istirahat tahunan.

Selain cuti tahunan, UU ketenagakerjaan yang lama mengenal cuti panjang atau cuti sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan yang diberikan kepada pekerja setelah masa kerja 6 (enam) tahun secara terus menerus bekerja pada perusahaan yang sama. Namun melalui UU Cipta Kerja 6/2023, aturan ini dihapus.

Meski hilang dari aturan normatif namun pelaksanaan ketentuan cuti tahunan dan cuti panjang dapat ditetapkan secara khusus di suatu perusahaan. Peraturan Pemerintah No.35/2021 menyebutkan bahwa perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Sumber: §79 & 84 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021)

Bekerja di Hari Libur Nasional

Hari libur nasional ditentukan dengan keputusan bersama tahunan. Keputusan bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia menetapkan jumlah dan tanggal hari libur nasional dan cuti bersama. Tanggal liburan ini dapat bervariasi dari tahun ke tahun.

Sesuai dengan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 855 Tahun 2023, Nomor 3 Tahun 2023 dan Nomor 4 Tahun 2023 tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2024, terdapat 17 hari libur nasional seperti dibawah ini :

Tahun Baru Masehi (1 Januari); Isra Mi'raj (8 Februari); Tahun Baru Imlek (10 Februari);

Hari Raya Nyepi (11 Maret); Wafatnya Isa Al Masih (29 Maret); Hari Paskah (31 Maret); Hari Raya Idul Fitri (10 – 11 April); Hari Buruh Internasional (1 Mei); Hari Kenaikan Isa Al Masih (9 Mei); Hari Waisak Buddha (23 Mei); Hari Pancasila (1 Juni); Hari Raya Idul Adha (17 Juni); Tahun Baru Islam 1 Muharam (7 Juli); Hari Kemerdekaan (17 Agustus); Maulid Nabi Muhammad (16 September); Hari Natal (25 Desember).

Hari libur Muslim tergantung pada penampakan bulan (kalender lunar) dan dengan demikian dapat berubah.

Apabila hari libur nasional jatuh pada akhir pekan, maka tidak dipindahkan ke hari kerja terdekat. Pemerintah mengumumkan hari libur tambahan tertentu, atau juga dikenal sebagai cuti bersama, untuk memperpanjang hari libur yang jatuh pada akhir pekan.

Cuti bersama tidak wajib. Namun, kantor pemerintah memberlakukan cuti bersama sebagai kewajiban dan akibatnya mengurangi hak cuti tahunan pekerja. Namun, sebagian besar perusahaan sektor swasta tidak mengikuti aturan ini. Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia tidak memberlakukan atau mengakui cuti bersama di swasta. Mengambil cuti bersama harus bersifat sukarela.

Pengusaha wajib membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang disebut “TUNJANGAN HARI RAYA/THR” (Hari Raya Idul Fitri, Hari Natal, Hari Waisak) kepada pekerjanya setahun sekali, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6/2016. Besarnya THR tergantung masa kerja pekerja. apabila pekerja telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun, maka pekerja tersebut mendapatkan THR sebesar 1 bulan gaji. Namun, apabila pekerja tersebut telah

bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, besarnya THR dihitung secara prorata.

Contoh:

Pak A telah bekerja selama 6 bulan, dan gaji/bulannya adalah Rp. 5.000.000, maka perhitungan THR adalah: $6/12 \times \text{Rp. } 5.000.000 = \text{Rp. } 2.500.000,-$. Tetapi apabila Pak A sudah bekerja lebih dari 1 tahun, besaran THRnya adalah Rp 5.000.000,- (gaji 1 bulan).

Pada masa pandemi Covid-19, Pemerintah sempat menerbitkan peraturan yang memperbolehkan perusahaan untuk menunda pembayaran THR dengan menunjukkan bukti kerugian. Namun aturan ini telah dihapus, bahkan berlaku kembali sanksi hukum bagi pengusaha yang terlambat membayar THR kepada pekerja sesuai dengan Permenaker No. 6/2016 dan PP 51/2023 yakni berupa denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR yang harus dibayar. Pengenaan denda ini bukan berarti menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar THR kepada pekerja. Pengusaha yang tidak membayar THR keagamaan kepada pekerja dalam waktu yang ditentukan, juga dapat dikenakan sanksi administratif berupa, teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha.

Sumber: §85 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Surat Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 855 Tahun 2023, Nomor 3 Tahun 2023 dan Nomor 4 Tahun 2023, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Tunjangan Hari

Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan (Permenaker No. 6/2016), Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan (PP No. 51/2023).

Hari Istirahat Mingguan

Pekerja berhak atas istirahat mingguan 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Istirahat selama sedikitnya setengah jam antara jam kerja setelah bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut juga telah diatur oleh Undang-undang ketenagakerjaan dan waktu istirahat itu tidak termasuk jam kerja. Pihak pengusaha juga harus memberikan kesempatan kepada pekerja untuk beribadah pada jam kerja sesuai dengan agamanya masing-masing.

Sumber: §79(2) & 80 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

04/13 KONTRAK DAN PEMECATAN

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).

Pengaturan tentang Kontrak dan Pemecatan:

- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).
- Peraturan Pemerintah Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP No. 34/2021).
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 Tentang “Frasa Demi Hukum” atas Pasal 59 UUK 13/2003

Perjanjian Kerja/Kontrak

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian tersebut menetapkan persyaratan kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pihak pengusaha dengan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang menyangkut aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan [yang harus dilakukan pekerja], upah pekerja, posisi/jabatan dan dan perintah.

Kontrak kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan dan ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu atau tidak tertentu dan didasarkan pada kemampuan atau kompetensi untuk melakukan tindakan yang mempunyai sanksi hukum; ketersediaan/keberadaan pekerjaan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak; dan catatan bahwa pekerjaan

yang disepakati oleh kedua belah pihak tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan apa yang telah ditentukan dalam undang-undang yang berlaku. Apabila tidak, perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum.

Kontrak kerja harus mencakup informasi berikut: Nama, alamat dan bidang usaha [pihak perusahaan]; nama, jenis kelamin, usia dan alamat pekerja; pekerjaan atau jenis pekerjaan; tempat, di mana pekerjaan itu akan dilakukan; besaran upah dan bagaimana upah itu dibayarkan; persyaratan kerja yang memuat hak dan kewajiban pihak pengusaha dan pekerja; tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja dan jangka waktu berlakunya; tempat dan tanggal dibuatnya perjanjian kerja; dan tanda tangan para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja.

Kontrak kerja dapat ditarik kembali dan/atau diubah dengan kesepakatan bersama, dan juga kontrak kerja harus diberitahukan kepada kantor dinas tenaga kerja di seluruh Indonesia.

Apabila kontrak kerja dibuat secara lisan, maka pihak pengusaha wajib menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja tersebut. Surat pengangkatan sekurang-kurangnya memuat informasi sebagai berikut:

- nama dan alamat pekerja;
- tanggal pekerja mulai bekerja;
- jenis pekerjaan atau pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja; dan
- besaran upah yang menjadi hak pekerja.

Tetapi, apabila pihak pengusaha tidak mengeluarkan surat pengangkatan pekerja, maka demi hukum status pekerja berubah menjadi pekerja tetap.

Pada aturan ketenagakerjaan yang terdahulu, jangka waktu kontrak ditetapkan untuk paling lama 3 tahun; dengan ketentuan masa kontrak pertama untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Bila melanggar ketentuan ini maka demi hukum pekerja beralih status menjadi pekerja tetap/PKWTT. Aturan ini bahkan telah diuji pada tahun 2014 oleh Mahkamah Konstitusi Indonesia dalam putusan Nomor 7/PUU-XII/2014, dimana majelis hakim menyatakan bahwa “apabila perusahaan menerapkan kontrak berkali-kali dalam jangka waktu, maka pekerja kontrak menurut undang-undang menjadi pekerja tetap, berdasarkan nota pemeriksaan dari pengawas ketenagakerjaan.

Dengan kehadiran UU Cipta Kerja, aturan masa kontrak dibuat lebih panjang dan praktik kontrak yang diperpanjang berkali-kali ini justru dibuka lebar. Disebutkan bahwa PKWT yang berdasarkan jangka waktu berlaku selama maksimal 5 tahun, PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.

Sumber: §01(14-15), 50-55, 63 & 66 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk kontrak waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, antara lain:

1. pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan sekaligus
2. pekerjaan yang sifatnya sementara;
3. pekerjaan musiman
4. pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan [jenis] baru atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau uji coba.

Jangka waktu atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak di ijinakan untuk semua jenis pekerjaan.

Perjanjian jangka waktu tertentu harus didaftarkan secara online oleh pihak pengusaha ke kantor Kementerian Ketenagakerjaan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal penandatanganan kontrak. Dalam hal belum tersedia pendaftaran online, pihak pengusaha dapat mendaftarkan kontrak secara tertulis kepada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penandatanganan kontrak.

Aturan hukum Indonesia tidak mengizinkan mempekerjakan pekerja kontrak jangka waktu tertentu untuk tugas-tugas yang bersifat tetap. Apabila dilanggar maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu/tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian ini dibuat secara tertulis dan harus ditulis dalam bahasa Indonesia dengan huruf latin.

Dalam hal kerja paruh waktu, apabila perjanjian kerja ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian timbul perbedaan penafsiran, maka perjanjian kerja versi bahasa Indonesia yang dianggap berlaku. apabila kontrak kerja tidak ditulis dalam bahasa Indonesia, maka kontrak tersebut batal demi hukum.

Sumber: Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

Kompensasi untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35/2021, pihak pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan telah bekerja terus menerus paling sedikit 1 (satu) bulan.

Pekerja kontrak waktu tertentu yang telah bekerja 12 (dua belas) bulan berhak atas kompensasi uang sebesar 1 (satu) bulan gaji, sedangkan bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari atau kurang dari 12 (dua belas) bulan, kompensasi akan dihitung secara proporsional dengan rumus sebagai berikut:

Masa kerja/12 x 1 (satu) bulan gaji

Apabila perjanjian kerja waktu tertentu diperpanjang, maka kompensasi harus diberikan pada akhir masa kontrak sebelum perpanjangan.

Tidak ada pembayaran kompensasi yang dapat diterima bila terjadi pemutusan perjanjian kerja waktu sebelum berakhirnya kontrak. Dalam hal demikian, pihak yang memutus (baik pekerja maupun pengusaha) wajib membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar gaji pekerja sampai dengan tanggal berakhirnya kontrak tersebut.

Sumber: Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021)

Masa Percobaan

Berdasarkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat memberikan masa percobaan hingga 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan, seorang pekerja berhak atas upah yang tidak boleh kurang dari upah minimum yang sah yang berlaku. Pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diberlakukan masa percobaan. Apabila tetap diberlakukan, maka masa percobaan tersebut dianggap batal demi hukum, dan masa kerja tetap diperhitungkan.

Sumber: §13, 58 & 60 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021)

Alih Daya

Alih daya adalah pengalihan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi pekerjaan Paska UU Cipta Kerja, alih daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (non-core business) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan tergantung pada kebutuhan sektor. Aturan ini berbeda dengan UU Ketenagakerjaan lama yang memberi batasan jenis pekerjaan hanya untuk pekerjaan penunjang yakni terbatas pada: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (catering), usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja.

Hubungan kerja antara perusahaan alih dayaalihdaya dengan pekerjanya didasarkan pada suatu perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Tanggung jawab perlindungan dan kesejahteraan pekerja terletak pada perusahaan alih dayaalihdaya, termasuk upah, syarat-syarat kerja, dan segala perselisihan yang timbul dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dari perusahaan alih dayaalihdaya.

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu, kontrak tersebut harus mencantumkan pengalihan hak perlindungan pekerja apabila perusahaan alih daya berubah selama masa kerja pekerja. Dalam hal pekerja tidak mendapatkan jaminan kelangsungan pekerjaan, maka

perusahaan alih dayaalihdaya bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Perkara ini telah diperiksa dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi (Perkara No. 7/PUU-XII/2014) dengan putusan menyatakan bahwa apabila uraian pekerjaan seorang pekerja dimasukkan ke inti bisnis perusahaan, maka dia dapat menuntut pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan, dan apabila kesimpulan nota pemeriksaan memutuskan bahwa pekerjaan pekerja terkait dengan inti bisnis, nota pemeriksaan tersebut dapat dibawa ke Pengadilan Negeri untuk disahkan.

Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2016 menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan. Sebagai pelaksanaan setelah putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014, dalam Pasal 34 Peraturan Menteri mengatur, untuk mendapatkan persetujuan Pengadilan Negeri terhadap Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan oleh pengawas ketenagakerjaan setelah ditemukan pelanggaran/penyimpangan perjanjian waktu tertentu, pekerja harus mengajukan permohonan tertulis yang ditujukan kepada kepala kantor Kementerian Provinsi tempat pekerja tersebut bekerja.

Sumber: Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023UU No. 11/2020); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021); Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan

(Permenaker No. 33/2016); Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014.

Perjanjian Kerja bagi Tenaga Kerja Asing

Penggunaan tenaga kerja asing/ekspatriat diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP Nomor 34 Tahun 2021). Pihak pengusaha yang ingin mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Kerja Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah mendapatkan persetujuan dari Kementerian Ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing tersebut diperbolehkan bekerja di Indonesia dengan perjanjian kerja waktu tertentu saja, dan memiliki keahlian khusus. Dengan demikian, mereka tidak berhak atas hak-hak terkait pemutusan kontrak terutama uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Pemberi kerja perorangan tidak dapat mempekerjakan pekerja asing.

Sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2017 untuk Pengadilan Hubungan Industrial, maka pekerja asing hanya dapat dipekerjakan untuk posisi tertentu dan hanya untuk perjanjian kerja waktu tertentu saja; perlindungan hukum tersedia bagi pekerja asing apabila mereka memiliki izin kerja; dan apabila izin kerja seorang pekerja asing telah habis masa berlakunya tetapi perjanjian kerja waktu tertentu masih berlaku, maka sisa masa kerja tersebut tidak dilindungi oleh undang-undang.

Namun, menjadi tanggung jawab pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk mengangkat warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping. Mereka harus memberikan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja

pendamping ini, dan mengembalikan pekerja asing ke negara asal mereka pada saat pemutusan kontrak kerja.

Sumber: Peraturan Pemerintah Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP No. 34/2021)

Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemberitahuannya

Kontrak kerja berakhir apabila pekerja meninggal; atau perjanjian kerja berakhir; atau berdasarkan putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang mengakhiri perjanjian; atau terdapat keadaan atau kejadian tertentu yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja; penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

Alasan pemecatan yang sah termasuk pelanggaran berat (melakukan pelanggaran berat); tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari tanpa alasan yang dibenarkan, dan melanggar ketentuan yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.

Hubungan kerja dapat dihentikan karena ketidakmampuan untuk bekerja karena pensiun, atau karena alasan yang berkaitan dengan proses hukum pidana atau alasan ekonomi termasuk perubahan status perusahaan, penutupan karena kerugian terus-menerus, atau kebangkrutan.

Namun, dalam hal meninggalnya pihak pengusaha atau pemindahan hak, kontrak kerja masih tetap berlaku.

Semua pihak, baik pihak pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan Pemerintah wajib menghindari pemutusan hubungan kerja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pihak pengusaha wajib memberitahukan penyebab pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan/atau serikat pekerja selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sebelum hari pemutusan hubungan kerja. Pemberitahuan tersebut harus diberikan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum hari pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang diberhentikan dalam masa percobaan. Jika pekerja menerima pemutusan hubungan kerja, maka pihak pengusaha harus memberi tahu kantor dinas tenaga kerja terkait.

Namun apabila pekerja menolak menerima pemecatan, maka pekerja harus menyampaikan surat penolakan disertai alasan penolakan paling lambat 7 (tujuh) hari setelah diterimanya pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha.

Dalam hal terjadi perselisihan antara pihak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja dan pekerja yang diberhentikan, maka pihak pengusaha harus melakukan perundingan bipartit dengan berunding langsung dengan pekerja (bagi yang tidak berserikat) dan/atau serikat pekerja tempat pekerja tersebut tergabung tentang niatnya untuk melakukan pemecatan. Perundingan bipartit tersebut harus diselesaikan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari. Apabila tercapai penyelesaian, Perjanjian Bersama harus didaftarkan di pengadilan perburuhan yang relevan dan kemudian ditandatangani. Apabila mereka tidak mencapai penyelesaian, maka mereka dapat melanjutkan kasus melalui prosedur penyelesaian sengketa.

Dalam kasus-kasus berikut, tidak ada persyaratan untuk mendapatkan izin dari pengadilan industri sebelum memutuskan kontrak kerja:

- selama masa percobaan;
- pekerja mengundurkan diri secara sukarela (tanpa tekanan/intimidasi dari pihak pengusaha);
- berakhirnya perjanjian kerja pekerja;
- mencapai usia pensiun sebagaimana ditentukan dalam undang-undang, peraturan perusahaan, kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama;
- pekerja meninggal dunia; atau
- proses pidana terhadap pekerja (membatasi pekerja untuk bekerja selama 6 bulan berturut-turut).

Sumber: §61, 151, 151A & 154A Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerjanya sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) yang dicabut dengan UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) dan peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Pemindahtanganan Pekerjaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Peraturan 35 Tahun 2021), perjanjian kerja waktu tertentu yang diputus menimbulkan

kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkan uang kompensasi bagi pekerja yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak, dan uang pisah.

Besaran uang pesangon sama dengan upah 1 (satu) bulan untuk setiap tahun masa kerja, sampai dengan pembayaran maksimum 9 (sembilan) bulan untuk masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih. Gaji satu bulan diberikan untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Selanjutnya ada uang penghargaan masa kerja yang terdiri dari penambahan gaji satu bulan untuk setiap 3 (tiga) tahun masa kerja, dimulai dengan gaji 2 (dua) bulan selama 3-6 tahun masa kerja, sampai dengan gaji maksimum 10 (sepuluh) bulan untuk 24 tahun atau lebih masa kerja. Uang penggantian hak meliputi cuti tahunan yang belum diambil oleh pekerja dan belum gugur, biaya/ongkos pulang bagi pekerja dan keluarganya ke tempat asal pekerja, dan santunan lainnya yang diatur dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Uang pisah berlaku apabila hubungan kerja diputus oleh pekerja (pengunduran diri

secara sukarela) atau pemutusan hubungan kerja karena ketidakhadiran tanpa cuti selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih. Besarnya uang pisah diatur dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. “uang pisah” diberikan kepada pekerja yang tugas dan fungsinya tidak “secara langsung mewakili” kepentingan perusahaan yang dapat mencakup anggota Direksi atau bahkan pekerja setingkat manajerial.

Penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah yang berhak diterima oleh pekerja disesuaikan dengan alasan pemutusan hubungan kerja. Berikut tabel yang menjelaskan penghitungannya:

1	Perusahaan sedang melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pihak pengusaha tidak bersedia menerima pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • 1x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
2	Perusahaan sedang diakuisisi	<ul style="list-style-type: none"> • 1x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
3	Perusahaan diakuisisi tetapi pekerja menolak untuk melanjutkan pekerjaan karena perubahan persyaratan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5 x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
4	Perusahaan melakukan efisiensi karena kerugian yang dialami.	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5 x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak

5	Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian lebih lanjut	<ul style="list-style-type: none"> • 1x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
6	Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian selama 2 tahun baik berturut-turut maupun tidak	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5 x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
7	Perusahaan tutup bukan karena rugi	<ul style="list-style-type: none"> • 1x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
8	Perusahaan tutup karena force majeure	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5 x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
9	Peristiwa force majeure telah terjadi, tetapi perusahaan tidak tutup	<ul style="list-style-type: none"> • 0.75 x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
10	Perusahaan mengalami keterlambatan atau pembayaran utang karena kerugian yang dideritanya	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5 x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
11	Perusahaan sedang mengalami keterlambatan atau pembayaran hutang tetapi bukan karena kerugian yang dideritanya	<ul style="list-style-type: none"> • 1x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
12	Perusahaan telah dinyatakan pailit	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5 x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
13	Pekerja telah mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (misalnya karena pihak pengusaha telah menyerang, menghina secara kasar atau mengancam pekerja)	<ul style="list-style-type: none"> • 1x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
14	Adanya Keputusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa pihak pengusaha tidak bersalah atas pelanggaran yang dituduhkan oleh pekerja, dan pihak pengusaha telah memutuskan hubungan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Uang Penggantian Hak • Uang pisah berdasarkan kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
15	Pengunduran diri pekerja secara sukarela	<ul style="list-style-type: none"> • Uang Penggantian Hak • Uang pisah berdasarkan kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

16	Pekerja tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa pemberitahuan tertulis yang didukung dengan bukti yang sah dan pihak pengusaha telah memanggil pekerja 2 (dua) kali secara tertulis	<ul style="list-style-type: none"> • Uang Penggantian Hak • Uang pisah berdasarkan kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
17	Pekerja telah melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga berturut-turut.	<ul style="list-style-type: none"> • 0.5 x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
18	Pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Uang Penggantian Hak • Uang pisah berdasarkan kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
19	Pekerja tidak dapat bekerja selama 6 (enam) bulan karena ditahan atas dugaan tindak pidana yang merugikan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Uang Penggantian Hak • Uang pisah berdasarkan kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
20	Pekerja tidak dapat bekerja selama 6 (enam) bulan karena pekerja tersebut ditahan dengan dugaan melakukan tindak pidana yang tidak merugikan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
21	Pengadilan telah memvonis pekerja yang terbukti melakukan tindak pidana yang merugikan perusahaan sebelum masa penahanan 6 (enam) bulan berakhir.	<ul style="list-style-type: none"> • Uang Penggantian Hak • Uang pisah berdasarkan kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
22	Pengadilan telah memvonis pekerja yang terbukti melakukan tindak pidana yang tidak merugikan perusahaan sebelum masa penahanan 6 (enam) bulan berakhir.	<ul style="list-style-type: none"> • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
23	Pekerja menderita sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja setelah lebih dari 12 (dua belas) bulan	<ul style="list-style-type: none"> • 2x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
24	Pekerja meminta pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja setelah lebih dari 12 (dua belas) bulan	<ul style="list-style-type: none"> • 2x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak

25	Pensiun	<ul style="list-style-type: none"> • 1.75x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak
26	Pekerja meninggal dunia	<ul style="list-style-type: none"> • 2x pembayaran uang pesangon • 1x uang penghargaan masa kerja • Uang Penggantian Hak

Sumber: §01, 156-172 Undang-Undang Nomor Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU Cipta KeNo. 11/2020); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

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 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023)
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja (Permen No. 5/2015)
- Undang-undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU No.4/2024)

Cuti Ayah

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan cuti selama 2 hari bagi pekerja laki-laki yang istrinya melahirkan/gugur kandungan. Dengan ketentuan selama waktu cuti upah dibayar penuh.

Kesempatan cuti yang lebih panjang, dibuka oleh Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan yang baru disahkan pada 4 Juni 2024. UU ini memberi hak cuti bagi pekerja laki-laki untuk mendampingi istri yang melahirkan selama 2 (dua) hari dan dapat diberikan paling lama 3 (tiga) hari berikutnya atau sesuai dengan kesepakatan.

Sumber: §93(2c & 4e) Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)

Cuti Orangtua

Tidak ada hak cuti khusus yang ditemukan dalam undang-undang tentang cuti orangtua.

Pilihan Kerja Fleksibel Bagi Orang Tua / Keseimbangan antara Bekerja-Hidup

Ketentuan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja bagi orangtua atau pekerja dengan tanggung jawab keluarga, dapat ditemukan dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja. Peraturan ini menegaskan peningkatan produktivitas kerja dilakukan melalui penyediaan sarana kerja yang responsif gender di tempat kerja dan memperhatikan kepentingan terbaik dan proses tumbuh kembang anak. Sarana kerja yang dimaksud meliputi: ruang laktasi, waktu pemerah ASI di waktu kerja, ruang penitipan anak/daycare center, fasilitas pelayanan kesehatan, dan sarana kerja lain yang menunjang.

Undang-undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan juga merumuskan tanggung jawab ibu dan ayah bekerja pada fase seribu hari pertama kehidupan anak.

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.

Pengaturan mengenai Kehamilan dan Bekerja:

- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Kepmenakertrans No. 224/2003)
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja (PermenPPPA No. 5/2015)
- Undang-undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU No. 4/2024)

Pengobatan Gratis

Tunjangan kesehatan diberikan kepada pekerja yang diasuransikan berdasarkan undang-undang jaminan sosial nasional.

Larangan Pekerjaan Berbahaya

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja hamil pada malam hari (antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00) apabila berisiko membahayakan kesehatannya atau membahayakan keselamatan dirinya dan keselamatan bayi yang ada di dalam kandungannya.

Tidak ada ketentuan khusus untuk risiko yang dihadapi oleh pekerja hamil atau menyusui yang diidentifikasi. Namun,

secara umum, wajib bagi semua pengusaha untuk memastikan kesehatan dan keselamatan semua pekerja.

Sumber: §76(2), 86 & 87 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Kepmenakertrans No. 224/2003)

Cuti Melahirkan

UU Ketenagakerjaan memberikan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan kepada semua pekerja perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tidak ada syarat kualifikasi yang ditentukan oleh undang-undang. Pekerja perempuan berhak atas 45 hari cuti antenatal (diperkirakan oleh dokter kandungan atau bidan untuk melahirkan bayi) dan 45 hari cuti setelah melahirkan.

Cuti melahirkan dapat diperpanjang apabila ada komplikasi atau alasan medis. Keterangan tertulis yang disahkan dari dokter kandungan atau bidan, yang menjelaskan kondisi medis harus diberikan sebelum atau sesudah melahirkan.

Menguatkan jaminan untuk memperpanjang cuti kehamilan dalam kondisi khusus, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, memberi rumusan cuti yang terbaru bagi pekerja perempuan yang bersalin yaitu paling singkat 3 bulan pertama dan paling lama 3 bulan

berikutnya, jika terdapat kondisi khusus bagi ibu maupun anak, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

Sedangkan bagi pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak atas masa cuti selama 45 hari, atau masa cuti sebagaimana tercantum dalam surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja perempuan juga berhak atas cuti berbayar pada pertama dan kedua menstruasi apabila sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Sumber: §1(3) 82, and 93 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023)

Upah selama Cuti Melahirkan

Cuti melahirkan dibayar penuh oleh pihak pengusaha kepada pekerja yang menggunakan haknya untuk mengambil cuti melahirkan. Manfaat tunai diberikan untuk seluruh durasi cuti melahirkan, yaitu hingga 3 (tiga) bulan.

Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan yang baru disahkan, juga menetapkan jaminan bagi setiap pekerja yang melaksanakan hak atas cuti melahirkan tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya, dan berhak mendapatkan upah secara penuh untuk 3 bulan pertama dan bulan keempat, serta 75% dari upahnya untuk bulan kelima dan keenam.

Dalam kasus keguguran, pekerja berhak atas cuti berbayar selama satu setengah bulan, atau sesuai rekomendasi dokter.

Sumber: §1(3) and 82 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Undang-undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU No. 4/2024)

Perlindungan dari Pemecatan

Undang-undang Ketenagakerjaan melarang pemutusan hubungan kerja seorang pekerja perempuan ketika dia tidak masuk kerja karena hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya, atau karena jenis kelamin atau status perkawinan pekerja (antara lain).

Undang-undang lebih lanjut menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan-alasan tersebut harus dinyatakan batal demi hukum. Pihak pengusaha harus mempekerjakan kembali pekerja yang diberhentikan.

Menguatkan ketentuan ini, UU Nomor 4/2024 menegaskan setiap Ibu yang bekerja yang melaksanakan hak cuti tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal Ibu diberhentikan dari pekerjaannya dan/atau tidak memperoleh haknya, Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah wajib memberikan bantuan hukum.

Source: §53(1.e) Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Undang-undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase

Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU No. 4/2024)

Hak untuk Dipekerjakan Kembali pada Posisi yang Sama

Tidak ada ketentuan khusus dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak pekerja untuk kembali ke posisi yang sama setelah menggunakan cuti melahirkan. Namun disebutkan bahwa seorang pekerja tidak dapat diberhentikan dan tetap menerima upah selama masa cuti melahirkannya.

UU No. 4/2024 menegaskan dalam hal ibu diberhentikan dari pekerjaannya dan/atau tidak memperoleh haknya, maka Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Source: §1(5) & 153 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Undang-undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU No. 4/2024)

Istirahat untuk Menyusui

Pekerja perempuan berhak atas istirahat menyusui selama jam kerja. Pihak pengusaha wajib memberikan kesempatan yang layak kepada pekerja perempuan untuk menyusui bayinya apabila hal itu harus dilakukan selama jam kerja. Undang-undang tidak memiliki ketentuan yang jelas tentang durasi (menit atau jam) atau lamanya istirahat menyusui.

Hanya saja saat ini hak ibu untuk mendapatkan istirahat menyusui selama waktu kerja menjadi lebih jelas paska ditetapkannya UU No. 4/2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, yang menetapkan hak ibu untuk memberikan air susu ibu sejak anak dilahirkan hingga anak berusia 2 tahun

Mengenai fasilitas penitipan anak, Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja dan UU No. 4/2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama menetapkan acuan bagi pengusaha untuk menyediakan fasilitas penitipan anak di suatu perusahaan.

Source: §83 & 100 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja, Undang-undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU No. 4/2024)

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.

Pengaturan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja:

- Undang-Undang Keselamatan Kerja (UU No. 1/1970).
- Peraturan Menteri tenaga Kerja tentang panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Permenaker No.4/1987).
- Undang-Undang Tentang Kesehatan (UU No. 23/1992).
- Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004).
- Keputusan Presiden tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja (Kepres No. 22/1993).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Permenaker No. 5/1996).
- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Peraturan Pemerintah tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan (PP No. 50/2012).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja (Permenaker No. 5/2018).
- Peraturan Presiden tentang Penyakit Akibat Kerja (Perpres No. 7/2019).

Kewajiban Perusahaan

Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan tahun 2003, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja) mengatur tentang prinsip-prinsip dasar yang berkaitan dengan pelaksanaan keselamatan kerja. Tindakan harus diambil untuk mencegah kecelakaan dan ledakan; untuk mengurangi kemungkinan kebakaran dan untuk memadamkan api; dan setiap tindakan lain yang disebutkan sehubungan dengan tempat kerja. Undang-undang tersebut juga memiliki ketentuan terkait pintu keluar kebakaran; pertolongan pertama jika terjadi cedera, perlindungan dari polutan seperti gas, kebisingan, dll; perlindungan dari penyakit akibat kerja; dan penyediaan alat pelindung diri bagi pekerja.

Semua kecelakaan harus dilaporkan kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan. UU Keselamatan Kerja mencantumkan daftar industri yang memerlukan pemeriksaan kesehatan pekerja sebelum bekerja. Pemeriksaan kesehatan tahunan juga harus dilakukan.

Pihak pengusaha yang mempekerjakan 100 (seratus) atau lebih pekerja yang terlibat dalam pekerjaan/kegiatan berisiko tinggi, maka harus menetapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan persyaratan hukum. Perwakilan pekerja harus menyetujui sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja; yang juga harus dijelaskan kepada semua pekerja, pemasok, dan pelanggan. Kementerian Ketenagakerjaan harus mengawasi penerapan sistem tersebut, serta mengevaluasi dan menilai sistem tersebut secara berkala.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 Tahun 1964 tentang Persyaratan Kesehatan dan Kebersihan, serta

Penerangan di Tempat Kerja, menetapkan persyaratan tertentu di tempat kerja yang sesuai. Tindakan pencegahan harus dilakukan untuk mencegah kebakaran, kecelakaan, keracunan, infeksi penyakit akibat kerja, penyebaran debu, gas, uap, dan bau yang tidak sedap. Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan peraturan baru melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja yang mencabut peraturan tahun 1964 di atas. Peraturan tersebut memberikan pedoman baru untuk nilai ambang batas kimia dan fisik, dan juga memberikan pedoman kualitas udara dalam ruangan untuk menciptakan tempat kerja yang layak.

Bangunan harus menyediakan penerangan yang cukup, pengatur suhu, dan ventilasi; kebersihan, penyimpanan, dan pembuangan limbah secara berkala; bangunan harus dibangun dengan baik dan terbuat dari bahan yang tidak mudah terbakar; pengecatan dinding dan langit-langit secara berkala setidaknya setiap 5 (lima) tahun sekali; WC terpisah untuk pria dan wanita (satu WC untuk setiap 15 karyawan); pengaturan higienis untuk kebutuhan personel; minuman dan makanan; penginapan personel (jika ada); stasiun kerja dan pengaturan tempat duduk; dan penerangan darurat pada malam hari di tempat kerja.

Selain itu, peraturan tersebut juga mengatur faktor psikologi yang meliputi faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerja, faktor yang diakibatkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dapat berakhir apabila pengusaha memerintahkan pekerja untuk

melakukan pekerjaan yang membahayakan nyawa, keselamatan, kesehatan dan atau moral pekerja, yang tidak diberitahukan atau diberitahukan kepada pekerja. pada saat perjanjian kerja dibuat.

Sumber: §86 & 154A (g.6) Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023)

Perlindungan Bagi Pekerja

Tidak ada ketentuan khusus dalam undang-undang tentang penyediaan sandang, namun UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja berkewajiban untuk menyediakan dan menyelenggarakan skema kesehatan dan keselamatan. Namun Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 memiliki ketentuan tentang peralatan perlindungan diri dan mengharuskan pengusaha untuk menyediakan peralatan tersebut secara gratis kepada pekerja dan pelatihan yang diperlukan tentang penggunaan peralatan tersebut. Pekerja juga berkewajiban untuk memenuhi dan mematuhi semua persyaratan kesehatan dan keselamatan serta menggunakan alat pelindung diri yang disediakan oleh pemberi kerja. Pekerja dapat mengajukan keberatan dan berhenti bekerja apabila peralatan pelindung yang diperlukan tidak disediakan.

Sumber: §86(2) Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); §9, 12 & 14 of Undang-Undang Keselamatan Kerja (UU No. 1/ 1970)

Pelatihan

Setiap bentuk usaha harus memiliki sistem kesehatan dan keselamatan untuk diintegrasikan ke dalam sistem manajemen perusahaan. Merupakan tanggung jawab pemberi kerja untuk memberikan instruksi, pelatihan dan pengawasan yang diperlukan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya.

Sumber: §87(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).

Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai Sistem

Pengawasan Ketenagakerjaan:

- Undang-Undang Pengawasan Ketenagakerjaan (UU No. 3/1951).
- Undang-Undang Keselamatan Kerja (UU No. 1/1970).
- Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Peraturan Presiden Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (Peraturan Presiden No. 21/2010).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Permenaker No. 33 Tahun 2016).

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pemerintah yang

ditetapkan oleh Menteri atau pejabat pemerintah lainnya yang ditunjuk untuk bertindak atas nama Menteri, yang memiliki kompetensi dan independensi untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Undang-undang tersebut mensyaratkan adanya unit pengawasan ketenagakerjaan tersendiri di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat Pusat dan Provinsi, yang bertugas untuk menyampaikan laporan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri terkait.

Pengawas Ketenagakerjaan, dalam menjalankan tugasnya, harus merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya perlu atau layak untuk dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan wewenangnya.

Dalam menerima pengaduan dari pekerja, dalam waktu 30 (tiga puluh) hari pengawas ketenagakerjaan harus membuat nota/laporan pemeriksaan, dan memberikan nota pemeriksaan tersebut kepada pengusaha dan pekerja.

Pengawas ketenagakerjaan juga dapat berkoordinasi dengan Penyidik Polri dalam hal penerbitan berita acara/nota pemeriksaan. Pengusaha tidak dapat memberhentikan pekerja yang melaporkan kepada pihak yang berwenang tentang kejahatan yang dilakukan oleh pengusaha.

Sumber: §01, 153(1.h), 176-181 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6/2023); Undang-Undang Pengawasan Ketenagakerjaan (UU No. 3/1951); Undang-Undang Keselamatan Kerja (UU No. 1/1970);

Undang-Undang Pemerintahan Daerah (UU No. 23/2014); Peraturan Presiden Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (PerPres No. 21/2010); Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Permenaker No. 33 Tahun 2016) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Perubahan atas Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (Permenaker No. 1/2020).

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.

Pengaturan mengenai Cuti Sakit dan Tunjangan Kecelakaan Kerja:

- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023)
- Peraturan Pemerintah Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP No. 44/2015) sebagaimana telah diubah tahun 2019 melalui Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 2019.

Penghasilan

Pekerja berhak atas cuti sakit yang dibayar dalam hal sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan kesehatan atau keterangan dari Dokter yang merawat pekerja tersebut. Cuti perawatan untuk jangka Panjang yang dibayar juga dapat diberikan, asalkan cuti tersebut direkomendasikan secara tertulis oleh dokter dan berlangsung untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun.

Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, besaran upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang sakit ditentukan sebagai berikut:

- 100% upah selama empat bulan pertama;
- 75% upah selama 4 bulan ke depan (bulan ke-5 sampai ke-8);
- Upah 50% selama 4 bulan ke depan (bulan ke-9 sampai ke-12); dan

- 25% upah untuk bulan-bulan berikutnya, sebelum pemutusan hubungan kerja oleh majikan.

Pekerja perempuan berhak atas cuti yang dibayar pada hari pertama dan kedua menstruasi, apabila mereka sakit dan mereka tidak dapat melakukan pekerjaan mereka.

Sumber: §81 and 93(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Perawatan Kesehatan

Skema jaminan sosial termasuk asuransi kesehatan. Asuransi Kesehatan memberikan perawatan medis yang komprehensif kepada pekerja dan keluarganya. Jenis pelayanan medis yang diberikan meliputi pelayanan ambulans; rawat inap di rumah sakit umum dan swasta; pemeliharaan kehamilan dan persalinan; penyediaan obat-obatan; diagnosis laboratorium; perawatan gigi dan mata; dan perawatan darurat.

Jaminan Kerja

Pihak pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja seorang pekerja karena pekerja tersebut tidak masuk kerja atau karena sakit untuk jangka waktu di bawah 12 bulan. Jika jangka waktu sakit melebihi 12 bulan, maka pengusaha dapat memutuskan kontrak.

Pemutusan kontrak kerja dilarang bagi pekerja yang cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena penyakit akibat kerja yang masa

pemulihannya tidak dapat dipastikan sebagaimana dibuktikan dengan keterangan tertulis dari dokter.

Sumber: §153(1a and j) and 154A(1.m) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja)

Tunjangan Kecelakaan Kerja

Tunjangan kecelakaan kerja terdiri dari manfaat-manfaat seperti pelayanan kesehatan, santunan berupa uang, dan program Kembali Kerja (Return to Work).

Santunan berupa uang meliputi penggantian biaya transportasi (darat, laut, dan udara), santunan Sementara Tidak Mampu bekerja (STMB), dan santunan cacat, santunan kematian, biaya pemakaman, santunan berkala, rehabilitasi alat bantu dan/atau alat ganti, penggantian biaya gigi tiruan, penggantian alat bantu dengar, penggantian biaya kacamata, dan beasiswa untuk maksimal dua anak.

Cedera akibat kerja dibagi menjadi tiga kategori: (i) cacat total tetap (ii) cacat Sebagian fungsi dan (iii) cacat sebagian anatomis.

Dalam kasus cacat sebagian fungsi, jumlah santunan yaitu sebesar % dari berkurangnya fungsi dikalikan % sesuai tabel dikalikan 80 bulan upah. Untuk cacat sebagian anatomis, jumlah santunan sebesar % sesuai tabel dikalikan 80 bulan upah.

Dalam hal cacat tetap, dibayarkan santunan sebesar 70% dari 80 bulan upah

pekerja yang diasuransikan pada bulan sebelum kecacatan mulai dibayarkan, ditambah Rp. 12.000.000 dibayarkan sekaligus.

Dalam kasus cedera fatal seperti kematian, tanggungan (pasangan, anak, orang tua, cucu, kakek-nenek, saudara kandung, dan mertua) menerima santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris. Pembayaran sekaligus 60% dari 80 bulan upah pekerja yang meninggal pada bulan sebelum kematian dibayarkan. Jika tidak ada ahli waris yang memenuhi syarat, maka tunjangan dibayarkan kepada siapa pun yang disebutkan oleh almarhum.

Uang tunai sebesar Rp. 14.200.000 ditambah Rp. 200.000 per bulan hingga 24 bulan dibayarkan sebagai hibah kematian.

Ada hibah beasiswa dengan maksimal total Rp. 12.000.000 untuk anak-anak pekerja yang diasuransikan di tingkat perguruan tinggi.

Biaya pemakaman adalah lump sum sebesar Rp. 10.000.000. Dibayarkan kepada ahli waris yang memenuhi syarat untuk manfaat bagi ahli waris. Apabila tidak ada ahli waris yang memenuhi syarat, maka biaya pemakaman dibayarkan kepada orang yang membayar pemakaman.

Sumber: §29-34 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja); Peraturan Pemerintah Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP 44/2015) sebagaimana telah diubah tahun 2019 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019

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.

Pengaturan mengenai Jaminan Sosial:

- Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023)
- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU No. 24/2011).
- Peraturan Presiden Tentang Jaminan Kesehatan (Peraturan Presiden No. 75/2019).
- Peraturan Pemerintah Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP No. 44/2015) sebagaimana telah diubah tahun 2019 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019.
- Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP No. 45/2015).
- Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (PP No. 46/2015).
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP No. 6/2025)
-

Jaminan Sosial bagi Pekerja

Sejak Indonesia memiliki Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU No. 24/2011), setiap pemberi kerja harus mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan (Jaminan Kesehatan) dan BPJS

Ketenagakerjaan (Jamsostek). BPJS Ketenagakerjaan memberikan banyak program kepada karyawan, seperti: jaminan kecelakaan di tempat kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kehilangan pekerjaan dan juga jaminan kematian.

BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan nomor registrasi pekerja dalam Kartu BPJS, dan melakukan pengawasan kepada pemberi kerja. Jika pengusaha tidak mau mendaftar dan tidak mau membayar BPJS, maka pengusaha bisa dijerat hukum.

Modal awal BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan paling banyak sebesar Rp2.000.000.000.000,00 (dua triliun rupiah), diperoleh dari APBN; bahwa modal awal program jaminan kehilangan pekerjaan paling banyak sebesar Rp6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) yang diperoleh dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Source: §6, 9 & 42 UU SJSN No.40/2004, sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja, UU No. 6 Tahun 2023

Jaminan Kesehatan

Jaminan Kesehatan Sosial Nasional Indonesia adalah sistem kesehatan berbayar yang diselenggarakan oleh pemerintah yang dilaksanakan oleh BPJS Kesehatan (BPJS Kesehatan). Kepesertaan BPJS Kesehatan bersifat wajib dan dilaksanakan secara nasional. Seluruh penduduk Indonesia wajib mengikuti jaminan kesehatan yang dikelola oleh BPJS termasuk orang asing yang telah bekerja minimal 6 (enam) bulan di Indonesia dan telah membayar iuran.

Keanggotaan dibagi menjadi:

a) Pekerja Penerima Upah (PPU)

Orang yang bekerja untuk pengusaha dan menerima upah. Pekerja yang termasuk dalam kategorisasi antara lain: aparatur sipil negara, TNI, Polri, pekerja honorer yang digaji APBN, pekerja BUMN, pekerja badan usaha swasta dan pekerja lain yang memenuhi kriteria pekerja penerima upah.

b) Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) and Bukan Pekerja (BP)

Orang yang bekerja atau melakukan bisnis dengan risiko mereka sendiri. Pekerja yang termasuk dalam kategorisasi antara lain: pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri. Peserta PBPU wajib mendaftarkan diri dan anggota keluarganya sebagaimana terdaftar dalam Kartu Keluarga

c) Penerima Bantuan Iuran (PBI)

Orang yang tergolong miskin dan tidak mampu yang iurannya ditanggung oleh Pemerintah. Persyaratan untuk menerima bantuan iuran jaminan kesehatan meliputi: warga negara Indonesia, memiliki nomor identitas terdaftar, terdaftar dalam data kesejahteraan sosial terpadu. Orang yang berhak menjadi peserta PBI adalah peserta yang tidak mampu karena mengalami PHK dan setelah enam bulan belum memperoleh pekerjaan, serta peserta yang mengalami cacat total tetap dan tidak mampu.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2019 tentang Jaminan Kesehatan, besaran iuran kepesertaan dan kontribusinya untuk program jaminan kesehatan adalah sebagai berikut:

Manfaat BPJS Kesehatan meliputi pelayanan pencegahan dan pengobatan termasuk pelayanan obat-obatan dan medis habis pakai sesuai kebutuhan medis.

Peserta BPJS Kesehatan akan mendapatkan manfaat, seperti:

1. Manfaat nonmedis berupa manfaat penunjang pelayanan kesehatan termasuk fasilitas ruang perawatan pada pelayanan rawat inap
2. Manfaat medis
 - a. upaya pelayanan kesehatan perorangan
 - b. pelayanan kesehatan untuk menyelamatkan nyawa dan menghilangkan gangguan produktivitas
 - c. pelayanan kesehatan yang menimbulkan risiko yang tidak bertanggung bagi peserta
 - d. pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien
 - e. pelayanan yang terstandar
 - f. Tidak dibedakan berdasarkan besaran iuran peserta
 - g. bukan cakupan program lain

Source: UU SJSN (UU No. 40/2004), sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU No.11/2020); UU BPJS (UU No. 24/2011); Peraturan Presiden Tentang Jaminan Kesehatan (Perpres No. 75/2019)

Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan kepada peserta setelah mencapai usia pensiun, mengalami cacat tetap total, atau meninggal dunia.

Pengusaha wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan selambat-lambatnya 30 hari setelah pekerja mulai bekerja. Pekerja yang telah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan secara

otomatis akan terdaftar dalam program jaminan pensiun. Peserta yang berhak mengikuti program jaminan pensiun antara lain: pekerja yang bekerja di bawah penyelenggara negara (aparatur sipil negara), pekerja yang merupakan pekerja di bawah pemberi kerja bukan penyelenggara negara. Dalam hal pemberi kerja terbukti lalai dalam tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan pensiun, pemberi kerja akan dikenakan sanksi. Mulai dari bentuk administrasi seperti teguran tertulis, denda hingga tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Manfaat pensiun yang diterima peserta berupa uang yang diberikan setiap bulan. Manfaat program jaminan pensiun terdiri dari manfaat pensiun hari tua, manfaat pensiun cacat, manfaat pensiun janda, manfaat pensiun anak, dan manfaat pensiun orang tua.

Selanjutnya, pengusaha dan pekerja wajib membayar iuran manfaat pensiun, dimana pengusaha wajib memungut dan menyetor iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan. Besaran iuran jaminan pensiun adalah 3% dari upah bulanan pekerja dimana nilai ini dibagi oleh pengusaha dengan komposisi 2% dibayarkan oleh pengusaha dan 1% dibayarkan oleh pekerja. Upah bulanan yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pemberi kerja yang tidak memenuhi syarat pembayaran iuran akan dikenakan denda sebesar 2% untuk setiap bulan keterlambatan.

Source: §154 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); §41 UU SJSN (UU No. 40/2004) Dicaput dengan UU BPJS (UU No. 24/2011); Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP No. 45/2015)

Program Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua adalah manfaat tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, cacat total tetap. Pengusaha wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam program Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dengan menyerahkan formulir pendaftaran paling lambat 30 hari kerja sejak diterimanya formulir pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan.

Keanggotaan program jaminan hari tua terdiri dari:

- i. Peserta menerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja (pekerja di perusahaan, pekerja perseorangan, orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan;
- ii. Peserta yang tidak menerima upah (pengusaha, wiraswasta, pekerja di luar pekerjaan)

Besaran iuran program jaminan hari tua adalah 5,7% dari upah bulanan pekerja, yang terdiri dari 2% dibayar oleh pekerja dan 3,7% dibayar oleh perusahaan. Pembayaran retribusi jaminan hari tua wajib dibayarkan setiap bulan, keterlambatan pembayaran retribusi jaminan hari tua dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan pembayaran dihitung dari retribusi yang harus dibayar oleh pihak perusahaan.

Tunjangan hari tua adalah lump sum dari total kontribusi dana hari tua pekerja dan pihak perusahaan ditambah bunga tetap. Manfaat jaminan hari tua dibayarkan secara tunai yang akan dibayarkan apabila Peserta telah berusia 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, cacat total tetap, atau meninggalkan Indonesia secara tetap.

Pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 tahun.

Sumber: Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP No. 45/2015)

Manfaat bagi Ahli Waris

Manfaat bagi ahli waris diberikan kepada tanggungan termasuk (dalam urutan prioritas) pasangan, anak-anak, orang tua, cucu, kakek-nenek, saudara kandung, atau mertua. Jika tidak ada penyintas yang memenuhi syarat, manfaat tersebut dibayarkan kepada orang yang disebutkan namanya oleh almarhum. Jika tidak ada nama yang selamat, hanya manfaat pemakaman yang dibayarkan kepada orang yang membayar pemakaman. Penyintas yang memenuhi syarat berhak atas manfaat tanggungan jika almarhum berusia lebih muda dari 56 tahun pada saat kematian atau berusia 56 tahun atau lebih dan menerima pensiun berkala pada saat kematian.

Manfaat bagi ahli waris adalah jumlah sekaligus dari total kontribusi dana tabungan pekerja dan pemberi kerja ditambah bunga yang masih harus dibayar dibayarkan. Ahli waris yang memenuhi syarat dari anggota yang meninggal dapat memilih pensiun berkala jika mereka memiliki lebih dari 50 juta rupiah di rekening dana tabungan mereka.

Apabila almarhum menerima pensiun berkala, manfaat ahli waris adalah total kontribusi dana tabungan pekerja dan pemberi kerja ditambah bunga yang masih harus dibayar dikurangi jumlah yang telah dibayarkan kepada anggota yang meninggal.

Santunan kematian lump-sum adalah sebesar 60 persen dikalikan 80 bulan upah, paling sedikit sebesar santunan kematian JKM. Besaran santunan pemakaman sebesar Rp. 10.000.000.

Ada pemberian hibah beasiswa dengan total Rp. 12.000.000 untuk anak-anak pekerja bertanggung.

Manfaatnya bisa ditangguhkan. Tidak ada usia maksimum untuk penangguhan. Manfaat asuransi sosial disesuaikan setiap dua tahun.

Sumber: Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU Nomor 40/2004) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU Nomor 24/2011); ISSA Profil Negara Indonesia 2014-15; Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP Nomor 44/2015).

Tunjangan bagi Pengangguran--- Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya berhak atas jaminan/asuransi kehilangan pekerjaan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak selama masa pengangguran. Diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat dan badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja. Di tingkat nasional, penyelenggaraannya dilakukan berdasarkan asas jaminan sosial. Setiap orang yang telah membayar iuran dapat menjadi peserta jaminan kehilangan pekerjaan yang dibiayai oleh pemerintah, iuran program jaminan sosial, atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan. Manfaat dapat diperoleh dalam bentuk pelatihan kerja, uang tunai (setara dengan

upah enam bulan), dan akses ke pasar tenaga kerja, setelah menyelesaikan periode keanggotaan tertentu.

Secara lebih rinci, pelaksanaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 dan beberapa pasal telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. Jaminan Kehilangan Pekerjaan bertujuan untuk menjaga taraf hidup pekerja agar tidak menurunkan derajatnya meskipun kehilangan pekerjaan mereka. Jaminan kehilangan pekerjaan adalah program baru BPJS Ketenagakerjaan. Selain jaminan sosial yang sudah ada seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun. Pekerja yang terdaftar dalam program jaminan sosial yang ada secara otomatis terdaftar dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Kontribusi program jaminan kehilangan pekerjaan adalah 0,36% dari upah bulanan pekerja. Dari angka tersebut 0,22% akan ditanggung oleh pemerintah. Sisanya 0,14% dibayar oleh sumber pendanaan JKP yang merupakan rekomposisi dari iuran program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang sebelumnya sudah ada.

Apabila pekerja diberhentikan, pekerja berhak menerima uang tunai sebesar 60% dari upahnya selama maksimal 6 (enam) bulan. Selain mendapatkan uang tunai selama 6 (enam) bulan, pekerja juga mendapatkan akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Namun, pekerja akan mendapatkan ini jika mereka telah membayar iuran setidaknya selama 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran selama 6 (enam) bulan berturut-turut sebelum diberhentikan.

Sumber: §46A-46E Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU Nomor 40/2004), diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020); Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP No. 6/2025)

Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau sakit akibat lingkungan kerja.

Manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja semakin membaik karena adanya perubahan kenaikan manfaat sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019, manfaatnya antara lain:

1. Pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan), Pengobatan, termasuk penyakit penyerta dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, termasuk perawatan di rumah.
2. Santunan berupa uang (santunan cacat, biaya pemakaman, penggantian biaya gigi tiruan, penggantian alat bantu dengar, penggantian biaya kacamata, dan lainnya)
3. Program Kembali Bekerja (pelayanan kesehatan, rehabilitasi, dan pelatihan kerja)

Sumber: Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU Nomor 40/2004) diubah dengan Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU Nomor 24/2011); Peraturan Pemerintah Tentang

Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP Nomor 44/2015), sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82/2019

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.

Pengaturan mengenai Perlakuan Yang adil:

- Undang-Undang Dasar 1945, terakhir diubah tahun 2002
- Undang-Undang tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (UU No. 8/1957)
- Undang-Undang tentang Pengesahan Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan (UU No. 21/1999)
- Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU No. 6/2023);
- Surat Edaran Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Panduan Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Surat Edaran No. 3/2011).
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
- Undang-Undang Penyandang Disabilitas (UU No. 8/2016)
- Undang-undang tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU No 12/2022)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Kepmenaker No. 88/2023)

Keadilan Upah

Konstitusi mendukung prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan menerima balas

jasa dan perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaan.

UU Ketenagakerjaan menjamin setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja. Indonesia telah meratifikasi Konvensi Pengupahan yang Setara (No. 100) yang mensyaratkan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama dan melarang diskriminasi dalam hal-hal terkait upah karena jenis kelamin. Perbedaan upah, berdasarkan penilaian pekerjaan yang objektif, tidak dianggap sebagai diskriminasi.

Source: §28D (2) Undang-Undang Dasar 1945, terakhir diubah tahun 2002 §6 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020); Ratifikasi Konvensi ILO 100 (UU Nomor 80/1957)

Kekerasan Seksual

Kekerasan seksual merupakan pelanggaran serius. Saat ini telah diterbitkan Undang-Undang yang mengatur tindak pidana kekerasan seksual yakni UU No 12 Tahun 2022. Khusus di tempat kerja, terdapat Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Kepmenaker No. 88/2023).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut menyebut ada tiga bentuk kekerasan seksual yang paling sering terjadi di tempat kerja: yakni pelecehan seksual fisik, pelecehan seksual non fisik, dan kekerasan seksual berbasis elektronik. Meski tidak menutup kemungkinan terjadi

bentuk kekerasan seksual lain seperti yang diatur dalam UU No. 12/2022.

Kepmenaker No. 88/2023 secara khusus mengatur tindakan kekerasan seksual yang pelakunya adalah atasan di dalam perusahaan dan menegaskan upaya komprehensif untuk penghapusan kekerasan seksual berupa pencegahan, penanganan, hingga pemulihan korban kekerasan seksual di tempat kerja.

Terkait sanksi, Kepmenaker 88/2023 mengatur perusahaan dapat menjatuhkan sanksi berupa: 1) surat peringatan tertulis, 2) pemindahan atau penugasan ke divisi/bagian/unit kerja lain. 3) mengurangi atau bahkan menghapus sebagian atau keseluruhan dari kewenangannya di perusahaan, 4) pemberhentian sementara (skorsing), dan/atau 5) pemutusan hubungan kerja. Sementara pidana dapat terus diproses di kepolisian menggunakan UU No. 12 Tahun 2022.

Sumber: §154A (1.g) Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020); Panduan Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja 2011; §281 & 285 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Non Diskriminasi

Sesuai dengan Konstitusi Indonesia, semua orang sama di depan hukum dan pemerintahan. Setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

UU Ketenagakerjaan juga melarang diskriminasi. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlakuan yang sama tanpa

ada diskriminasi dari pemberi kerja. Pemutusan kontrak kerja dilarang atas dasar ideologi, agama, kecenderungan politik, suku, ras, warna kulit, kelompok sosial, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan karyawan.

Undang-Undang Penyandang Disabilitas (UU Nomor 8 Tahun 2016) mewajibkan pemberi kerja untuk mempekerjakan setidaknya satu anggota staf penyandang disabilitas jika dia memiliki 100 atau lebih pekerja yang dipekerjakan di suatu perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja sesuai dengan jenis dan tingkat keparahan disabilitasnya.

Penempatan tenaga kerja harus dilakukan atas dasar tujuan yang transparan dan bebas serta tujuan yang tidak diskriminatif.

Pasal 153 UU Ketenagakerjaan melarang pemutusan kontrak kerja pekerja karena memiliki ikatan perkawinan dan/atau hubungan darah dengan pekerja lain dalam satu perusahaan; namun ada pengecualian yang mengatur bahwa “kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat mengatur lain”. Mahkamah Konstitusi, dalam keputusan terakhir bulan Desember 2017, menyimpulkan bahwa ketentuan tersebut melanggar ketentuan Konstitusi dan karenanya tidak sah. Dengan demikian, pengusaha tidak dapat lagi menambahkan ketentuan seperti itu dalam peraturan perusahaan, kontrak kerja atau perjanjian bersama yang mengancam pekerja akan kehilangan pekerjaan dalam hal perkawinan dengan pekerja lain di perusahaan atau memiliki hubungan darah dengan pekerja lain di perusahaan. Pekerja juga memiliki kesempatan yang sama

untuk mengikuti pelatihan vokasi yang diberikan oleh pemberi kerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Sumber: §5, 6 & 27 Undang-Undang Dasar 1945, terakhir diubah pada tahun 2002; §31 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020); Undang-Undang Penyandang Disabilitas (UU Nomor 8/2016); Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Pilihan Profesi yang Sama

Perempuan dapat bekerja di industri yang sama karena tidak ada ketentuan yang membatasi dalam undang-undang. Konstitusi memberikan hak untuk bekerja dalam profesi apapun kepada semua warga negara. Dikatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang manusiawi." Konstitusi lebih lanjut menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja dan menerima upah dan perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaan." Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja harus memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh dan pindah ke pekerjaan lain, dan memperoleh penghasilan yang memadai di negara mereka atau di tempat lain.

Sumber: §27(2) & 28D(2) Undang-Undang Dasar 1945, terakhir diubah pada tahun 2002; §31 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020)

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.

Pengaturan mengenai Pekerja Anak dan Pekerja Muda:

- Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan dan Moral Anak (Kepmenakertrans Nomor 235/2003).
- Undang-Undang Perlindungan Anak (UU Nomor 35 Tahun 2014)
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 20/2003)

Usia Minimum untuk Bekerja

Usia minimum untuk pekerjaan yang bersifat tetap adalah 15 tahun. Hukum melarang perusahaan mempekerjakan anak-anak. Menurut undang-undang anak adalah setiap orang yang berumur kurang dari 18 tahun.

Pekerja muda yang berusia antara 13 sampai 15 tahun dapat dipekerjakan untuk pekerjaan ringan, asalkan pekerjaan tersebut tidak mempengaruhi perkembangan fisik, mental dan sosialnya. Pekerjaan ringan memerlukan izin tertulis dari orang tua/wali dan majikan harus memberi mereka kontrak kerja; anak hanya dapat dipekerjakan pada siang hari selama 3 jam (maksimal) tanpa mengganggu sekolahnya; Persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja harus dipenuhi; dan upah diberikan sesuai dengan hukum yang berlaku. apabila seorang anak bekerja dalam bisnis keluarga, persetujuan orang tua/wali, adanya kontrak kerja tertulis dan pembayaran upah bukanlah persyaratan.

Anak-anak berusia 14 tahun atau lebih dapat dipekerjakan di tempat kerja sebagai bagian dari kurikulum atau pelatihan pendidikan sekolah mereka yang telah disahkan oleh pihak berwenang, dengan ketentuan bahwa anak-anak tersebut diberi petunjuk yang jelas tentang cara melakukan pekerjaan mereka serta bimbingan. dan pengawasan terhadap cara pelaksanaan pekerjaan; dan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja anak-anak dilindungi.

Undang-undang juga mensyaratkan bahwa tempat kerja anak harus terpisah dari pekerja/buruh dewasa. Juga, anak-anak dianggap sedang bekerja jika mereka ditemukan di tempat kerja kecuali ada bukti yang membuktikan sebaliknya.

Source: §68-73 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020); §48 Undang-Undang Perlindungan Anak (UU No. 23/2002); §6 & 34 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 20/2003)

Usia Minimum untuk Pekerjaan yang Berbahaya

Tambahan lagi Undang-undang melarang mempekerjakan dan melibatkan anak dalam bentuk pekerjaan terburuk, termasuk: segala jenis pekerjaan yang berbentuk perbudakan atau sejenisnya; setiap pekerjaan yang mengeksploitasi, menyediakan, atau menawarkan anak-anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan pornografi, atau perjudian; setiap pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak dalam produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, atau zat

adiktif lainnya; dan/atau pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Anak-anak di bawah usia 18 tahun dilarang mengoperasikan mesin atau peralatan berbahaya (termasuk mesin pemotong, menjahit, merajut atau menenun, ketel atau lift), atau melakukan angkat berat (12 kg untuk anak laki-laki dan 10 kg untuk anak perempuan). Anak-anak tidak boleh terlibat dalam pekerjaan yang dapat membuat mereka terpapar bahan kimia berbahaya, listrik, debu atau kebisingan tingkat tinggi, suhu atau ketinggian ekstrem. Demikian pula, bekerja di bawah tanah, di ruang terbatas, pekerjaan konstruksi.

Kerja lembur dan malam hari (23:00 hingga 07:00) dilarang untuk anak di bawah 18 tahun.

Sumber : §74 & 76 UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 6/2023); Undang-Undang Perlindungan Anak (UU Nomor 35 Tahun 2014), Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 20/2003), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan dan Moral Anak (Kepmenakertrans Nomor 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 asasi 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.

Pengaturan mengenai Kerja Paksa:

- Undang-Undang Dasar 1945, terakhir diubah pada tahun 2002.
- UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU No. 6/2023).
- Undang-Undang Penghapusan Perdagangan Orang (UU No. 21/2007).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Kepmenakertrans No. 102/2004) – dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

Larangan Kerja Paksa dan Wajib Kerja

Sesuai dengan Konstitusi, setiap warga negara berhak untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang manusiawi. Konstitusi menjamin setiap individu hak untuk bekerja dan untuk menerima upah dan perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaan. Konstitusi selanjutnya memungkinkan setiap orang untuk memilih pekerjaan sendiri.

Kerja paksa atau wajib kerja adalah semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang dengan ancaman hukuman apapun, dikarenakan orang tersebut tidak menyediakan diri secara sukarela.

Kerja paksa dapat diancam dengan hukuman 03 sampai 15 tahun penjara dan denda Rp 120 juta sampai 600 juta (\$10.500 sampai \$52.500).

Sumber : §27(2), 28D(2) & 28E(1) UUD 1945, terakhir diubah pada tahun 2002; UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020); §1-2 of Undang-Undang Penghapusan Perdagangan Orang (UU No. 21/2007)

Hak untuk Berganti Pekerjaan dan Hak untuk Berhenti

Konstitusi Indonesia menjamin bahwa setiap warga negara berhak memilih pekerjaannya.

UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja memiliki hak untuk berganti pekerjaan. Pekerja yang mengundurkan diri atas kehendaknya sendiri berhak atas uang kompensasi. Namun, ia harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: mengajukan surat pengunduran diri selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri; tidak terikat kontrak untuk mengabdikan pada perusahaan; dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal pengunduran dirinya.

Untuk informasi lebih lanjut tentang ini, silakan merujuk ke bagian tentang jaminan kerja.

Sumber : §28E(1) UUD 1945, terakhir diubah pada tahun 2002; UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020)

Kondisi Kerja yang Tidak Manusiawi

Waktu kerja dapat diperpanjang di luar jam kerja normal 40 jam per minggu dan 7 atau 8 jam per hari sesuai dengan penyebaran minggu kerja. Pekerja mungkin diminta untuk bekerja di luar batas jam mingguan

atau harian hanya setelah persetujuan tertulis. Ketika seorang pekerja setuju untuk bekerja lembur, perusahaan harus memastikan bahwa batas waktu lembur tidak boleh melebihi 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Kerja lembur yang dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur tidak termasuk di dalamnya.

Jam kerja maksimum termasuk lembur adalah 58 jam (40 jam + 18 jam) per minggu.

Untuk informasi lebih lanjut tentang ini, silakan merujuk ke bagian kompensasi.

Sumber : §77 & 78 UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU Nomor 11/2020).; §3-11 Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Kepmenakertrans 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.

Pengaturan mengenai Serikat Pekerja:

- UUD 1945, terakhir diubah pada tahun 2002
- UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU No. 6/2023)
- UU SP/SB (UU No. 21/2000)
- Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Tentang Iuran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Kepmenakertrans No. 187/2004)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Pendaftaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Kepmenakertrans No. 16/2001)

Hak untuk Bergabung dan Membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Sesuai dengan Konstitusi, setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

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

Setiap pekerja berhak membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Serikat pekerja berhak menghimpun dan mengelola dana serta mempertanggungjawabkan keuangan

serikat, termasuk penyediaan dana mogok. Pemberi kerja harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja untuk melaksanakan kegiatan serikat pekerja pada jam kerja yang disepakati kedua belah pihak dan/atau diatur dalam perjanjian kerja bersama.

Sebuah kelompok yang terdiri dari minimal 10 pekerja dibutuhkan untuk membentuk serikat pekerja. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-16/MEN/2001 mengatur tentang pemberitahuan dan pendaftaran serikat pekerja. Berdasarkan peraturan ini, serikat pekerja dan federasi serikat pekerja/serikat buruh harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada dinas tenaga kerja setempat untuk didaftarkan. Serikat pekerja harus mengajukan pendaftaran dengan melampirkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, daftar nama pengurus, susunan pengurus, anggota serikat, dan nama resminya.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 187/MEN/X/2004 Tentang Iuran Anggota Serikat Pekerja menyatakan bahwa iuran keanggotaan dapat dibayar dengan pengurangan dari gaji bulanan, kecuali jika ada metode pembayaran alternatif yang disediakan oleh serikat pekerja. Pihak perusahaan hanya dapat memungut iuran tersebut dari anggota serikat pekerja berdasarkan surat kuasa dari setiap anggota serikat pekerja.

Undang-undang menyatakan bahwa tujuan dari serikat pekerja adalah untuk. Serikat pekerja wajib untuk bebas (yaitu, tidak tunduk pada pengaruh atau tekanan orang lain), terbuka (untuk semua dan tidak berdasarkan ideologi politik, agama, etnis, atau gender), dan independen (yaitu, bertindak atas kemauannya sendiri dan

tidak dikendalikan oleh pihak di luar serikat pekerja).

Undang-undang selanjutnya mengizinkan sebuah serikat untuk dibubarkan: jika anggotanya setuju; jika perusahaan bangkrut; atau berdasarkan perintah pengadilan apabila dianggap membahayakan kepentingan negara.

Undang-undang dapat menjatuhkan sanksi pidana kepada siapa pun yang terlibat dalam aktivitas anti-serikat tertentu. Kegiatan tersebut termasuk mencegah pekerja membentuk serikat, menjadi anggota serikat, atau melakukan kegiatan serikat; memberhentikan seorang pekerja atau mengurangi gajinya karena melakukan kegiatan serikat pekerja; melakukan kampanye anti serikat pekerja; dan intimidasi dalam bentuk apapun.

Sumber: UUD 1945 sebagaimana diamandemen terakhir kali pada tahun 2002, UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU No. 6/2023), UU SP/SB (UU 21/2000), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang luran Anggota Serikat Pekerja (Kepmenakertrans 187/2004), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Kepmenakertrans 16/2001)

Kebebasan Berunding Kolektif

Perjanjian Kerja Bersama adalah sebuah perjanjian hasil dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dan perusahaan atau beberapa perusahaan atau asosiasi perusahaan. Perjanjian tersebut menetapkan persyaratan kerja,

serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Bersama biasanya memberikan manfaat yang lebih baik bagi pekerja daripada yang diatur dalam undang-undang. Jika perjanjian memiliki ketentuan yang kurang menguntungkan daripada yang diatur berdasarkan undang-undang, maka perjanjian tersebut tidak dapat diberlakukan.

Perjanjian kerja bersama dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan bahasa Indonesia. Apabila perjanjian tidak ditulis dalam bahasa Indonesia, maka harus diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap telah memenuhi sebagaimana yang diatur dalam undang-undang.

Sebuah perjanjian kerja bersama dapat disimpulkan berlaku untuk jangka waktu tertentu atau tidak terbatas. Jangka waktu perjanjian kerja bersama yang ditandatangani untuk jangka waktu tertentu tidak boleh melebihi 2 (dua) tahun tetapi dapat diperpanjang selama periode 1 (satu) tahun lagi berdasarkan kesepakatan bersama. Perundingan tentang perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian yang ada. Apabila perundingan gagal, maka perjanjian kerja bersama yang ada tetap berlaku untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Di dalam satu perusahaan hanya dapat memiliki 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk semua pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut.

Perjanjian kerja bersama harus memuat hak dan kewajiban pemberi kerja; hak dan kewajiban serikat pekerja dan pekerja; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan

tanda tangan dari mereka yang terlibat dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.

Perubahan hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama, sepanjang perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang berlaku, efektif dan mengikat. Pihak perusahaan harus memberitahukan kepada semua pekerja tentang isi perjanjian kerja bersama tersebut dan atas setiap perubahan yang dibuat didalamnya dengan mencetak dan mendistribusikan teksnya.

Perjanjian kerja bersama tersebut berlaku efektif pada hari penandatanganan kecuali dinyatakan lain. Perjanjian yang ditandatangani harus terdaftar di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan dan pendaftaran perjanjian kerja Bersama ditentukan secara khusus melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk melaksanakan hubungan industrial merupakan tanggungjawab bersama semua pihak, termasuk pekerja, perusahaan dan pemerintah.

Selain memiliki peran krusial di tempat kerja, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh di tingkat daerah dan Nasional memiliki hak untuk masuk ke dalam komposisi Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Adapun keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh,

perguruan tinggi, dan pakar. Dewan Pengupahan memiliki mandat untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional.

Sumber: UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU No. 6/2023).

Hak Mogok

Mogok merupakan tindakan kolektif pekerja yang direncanakan dan dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan.

Mogok harus memberitahukan kepada pihak pengusaha dan juga badan pemerintah setempat yang bertanggungjawab untuk urusan ketenagakerjaan 7 (tujuh) hari sebelum mogok dilaksanakan. Pemberitahuan secara tertulis setidaknya memuat : hari dan tanggal serta jam dimulainya pelaksanaan mogok, tempat dilaksanakan mogok, alasan dan tuntutan dari mogok, tandatangan ketua dan sekretaris dari serikat pekerja yang melaksanakan mogok dan/atau tandatangan dari tiap-tiap ketua dan sekretaris yang ikut serta dalam mogok, penanggungjawab mogok. Mogok menjadi illegal apabila tidak mematuhi aturan yang sudah ditentukan oleh ketentuan perundang-undangan.

Selama pelaksanaan mogok, pihak pengusaha dilarang untuk menggantikan pekerja yang mogok dengan pekerja dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi

atau tindakan pembalasan dalam segala bentuk terhadap pekerja yang melaksanakan mogok dan pengurus serikat pekerja dan setelah pemogokan dilakukan. Tidak diperkenankan menangkap dan/atau menahan pekerja dan pengurus serikat pekerja yang melakukan aksi mogok secara sah, tertib, dan damai dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila mogok sah dan dilakukan untuk menuntut pemenuhan hak normatif yang dilanggar oleh majikan, maka pekerja yang melakukan mogok berhak atas upah penuh meskipun dalam jangka waktu tidak bekerja karena pemogokan tersebut. Sedangkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum dari Pemogokan Yang Tidak Sah mengatur ketentuan tentang pemogokan ilegal apabila:

1. Bukan hasil dari perundingan yang gagal.
2. Tanpa melakukan pemberitahuan kepada pemberi kerja dan dinas tenaga kerja setempat.
3. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 hari sebelum pemogokan.
4. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, d UU 13/2003

Sumber: UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja (UU No. 6/2023). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum dari Mogok Yang Tidak Sah.

REFORMASI SEMENTARA SELAMA COVID-19

Setelah 12 April 2020, ketika COVID-19 diumumkan sebagai bencana nasional, tindakan tertentu diambil untuk mengendalikan penyebaran virus dan memerangi konsekuensi penyebarannya. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia memberlakukan luran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pengusaha berdasarkan Peraturan Nomor 49 Tahun 2020 sebagai berikut: keringanan batas waktu pembayaran luran Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), luran Jaminan Kematian (JKM), Biaya Jaminan Hari Tua (JHT), dan Biaya Jaminan Pensiun (JP) setiap bulan; keringanan iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan luran Jaminan Kematian (JKM); dan penundaan pembayaran sebagian iuran Jaminan Pensiun (JP).

Langkah tersebut juga termasuk inisiasi Program Kartu Pra Kerja sebagai bantuan sosial (Bansos) oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020. Program ini didasarkan pada pemberian bantuan biaya dalam jumlah tertentu untuk mengikuti pelatihan vokasi bagi pekerja / buruh terdampak bersama dengan kategori orang tertentu lainnya.

Namun berdasarkan berbagai regulasi, tenaga kerja asing dikecualikan menjadi bagian dari angkatan kerja Indonesia, kecuali yang sudah ada di dalam negeri; mereka diizinkan untuk diberikan perpanjangan hanya dalam kondisi khusus.

Hal yang sama diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/V/ 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja dalam Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena penyakit virus corona 2019 (COVID-19). Perlindungan ini termasuk jaminan oleh pengusaha bahwa semua tindakan keselamatan telah dipatuhi, dan bahwa semua pekerja yang terkena dampak akan mendapatkan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan subsidi untuk gaji para pekerja yang terkena dampak untuk memberikan bantuan keuangan. Subsidi tersebut terdiri dari Rp 600.000 (enam ratus ribu rupiah) per bulan selama 4 (empat) bulan kepada penerima yang diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Sumber:

- Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19),
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional

The text in this document was last updated in March 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Indonesia in Bahasa, please refer to: <https://gajimu.com/>

- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)
- Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja.
- Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020,
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/1/HK.04/I/2021 Tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Upaya Pencegahan Masuknya Corona Virus Disease 2019 (Covid-19),
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/15/HK.04/XII/2020 Tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Upaya Pencegahan Masuknya Corona Virus Disease 2019 (Covid-19),
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/1/HK.04/II/2020 Tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Yang Berasal Dari Negara Republik Rakyat Tiongkok Dalam Rangka Pencegahan Wabah Penyakit Yang Diakibatkan Oleh Virus Corona,
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/1/Hk.04/I/2021 Tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Upaya Pencegahan Masuknya Corona Virus Disease 2019 (Covid-19),
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/135058/keppres-no-11-tahun2020#:~:text=Kepres%20ini%20mengatur%20mengenai%20penetapan,dengan%20ketentuan%20peraturan%20perundang%2Dundangan>

<https://perma.cc/4ZXC-JURY>

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1646-Peraturan%20Presiden.html>

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1681-Peraturan%20Pemerintah.html>

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1670-Peraturan%20Presiden.html>

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1716-Surat%20Edaran%20Menteri.html>

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1713-Surat%20Edaran%20Menaker.html>

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1644-Surat%20Edaran%20Menteri.html>

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1716-Surat%20Edaran%20Menteri.html>

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1676-Peraturan%20Menteri.html>

KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TERBARU PADA OMNIBUS LAW

Pada tanggal 31 Oktober 2024, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan uji materi Undang-Undang Cipta Kerja yang diajukan oleh Partai Buruh bersama dengan perwakilan dari beberapa pimpinan federasi buruh nasional. Pasal-pasal yang dinyatakan inkonstitusional dan diubah oleh Mahkamah Konstitusi berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing, durasi kontrak, pekerja alih daya, waktu istirahat, pengupahan, ketentuan pesangon, dan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, melalui Putusan No.168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Agung juga memerintahkan pemerintah dan DPR untuk membentuk UU Ketenagakerjaan yang baru dan mengeluarkan kluster ketenagakerjaan dari omnibus law Cipta Kerja. Berikut adalah pasal-pasal dalam omnibus law Cipta Kerja yang telah diubah melalui putusan MK:

Topik	Pasal Lama	Pasal Baru
Tenaga Kerja Asing (TKA)	Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 UU No. 6/2023	
	Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki rencana penggunaan TKA yang disetujui oleh Pemerintah Pusat.	Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki rencana penggunaan TKA yang disetujui oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan.
	Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 UU No. 6/2023	
	TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam	TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk

The text in this document was last updated in March 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Indonesia in Bahasa, please refer to: <https://gajimu.com/>

	Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu, dan harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk jabatan yang akan didudukinya.	jabatan tertentu dan dalam waktu tertentu, serta harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk jabatan yang akan didudukinya, dengan memperhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia.
Jangka Waktu Kontrak	Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 12 UU No. 6/2023	
	Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.	Jangka waktu atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu tidak boleh melebihi maksimum 5 (lima) tahun, termasuk jika ada perpanjangan.
Perjanjian Kerja Tertulis	Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 13 UU No. 6/2023	
	Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.	Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
Pembatasan Alih Daya (Outsourcing)	Pasal 64 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 18 UU No. 6/2023	
	Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)	Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan pemborongan yang telah disepakati dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
Waktu Istirahat	Pasal 79 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023	
	Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada	Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh

	pekerja/buruh sekurang-kurangnya meliputi b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.	sekurang-kurangnya meliputi: b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
	Pasal 79 ayat (5) UU Ketenagakerjaan 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023	
	Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan waktu istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu memberikan waktu istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
Kebijakan Pengupahan	Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 UU No. 6/2023	
	Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah seluruh penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, baik untuk keperluan pangan, sandang, papan, maupun pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
Penghitungan Upah Minimum	Pasal 88C UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 UU No. 6/2023	
	Formula penghitungan upah minimum sebagaimana	Formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud

	<p>dimaksud pada ayat (1) memperhitungkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.</p>	<p>pada ayat (1) memperhatikan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.</p> <p>Indeks tertentu adalah variabel yang merepresentasikan kontribusi pekerja terhadap pertumbuhan ekonomi suatu provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja serta asas proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja.</p>
	<p>Pasal 88F UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 UU No. 6/2023</p>	
	<p>Dalam keadaan tertentu, Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).</p>	<p>Dalam keadaan tertentu, Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).</p> <p>Yang dimaksud dengan “dalam keadaan tertentu” di sini antara lain, bencana alam atau bencana non alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
Dewan Pengupahan	<p>Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 UU No. 6/2023</p>	
	<p>Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak-hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p>	<p>Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak-hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan melibatkan dewan pengupahan</p>

		daerah yang mengikutsertakan unsur pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengupahan, yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat dalam menetapkan kebijakan pengupahan.
	Pasal 98 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 39 UU No. 6/2023	
	Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan mengembangkan sistem pengupahan, dibentuklah Dewan Pengupahan.	Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan mengembangkan sistem pengupahan, dibentuklah Dewan Pengupahan yang berperan aktif.
Struktur Skala Upah	Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 UU No. 6/2023	
	Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: b. Struktur skala upah;	Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: b. Struktur skala upah yang proporsional;
	Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 33 UU No. 6/2023	
	Pengusaha diwajibkan untuk membuat struktur skala upah di dalam perusahaan dengan mempertimbangkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.	Pengusaha wajib membuat struktur skala upah di dalam perusahaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan produktivitas perusahaan, serta klasifikasi pekerjaan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
Sectoral Minimum Wage	Pasal 88C ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 UU No. 6/2023	

	7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam peraturan pemerintah.	7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam peraturan pemerintah. Termasuk kewajiban gubernur untuk menetapkan upah minimum sektoral di wilayah provinsi dan dapat berlaku juga untuk kabupaten/kota.
Upah diatas Upah Minimum	Pasal 90A UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 31 UU No. 6/2023	
	Upah di atas upah minimum ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja di perusahaan.	Upah di atas upah minimum ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.
Hak Pekerja untuk diprioritaskan dalam Pembayaran (jika perusahaan bangkrut)	Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 36 UU No. 6/2023	
	Hak-hak lain dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya daripada semua kreditur, kecuali kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.	Hak-hak lain dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya daripada semua kreditor, termasuk kreditor preferen , kecuali kreditor pemegang hak jaminan kebendaan.
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 UU No. 6/2023	
	Dalam hal Pekerja telah diberitahukan dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, maka penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja.	Dalam hal Pekerja telah diberitahukan dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, maka penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja.

	Pasal 151 ayat (4) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 UU No. 6/2023	
	Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahapan selanjutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka keputusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
Kompensasi PHK	Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 47 UU No. 6/2023	
	Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:	Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebesar:
Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Pasal 157A ayat (3) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dalam Pasal 81 angka 49 UU No. 6/2023	
	Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan tingkatannya.	Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan tingkatannya, sampai dengan berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

KUESIONER PEKERJAAN LAYAK

The text in this document was last updated in March 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Indonesia in Bahasa, please refer to: <https://gajimu.com/>

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 Waktu Kerja

- | | | | |
|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 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




Kontrak Dan Pemecatan

- | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 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	DA	HET
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 43 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