SALINAN

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 27 TAHUN 2026

TENTANG

PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa negara menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak guna tercapainya tujuan pembangunan nasional dalam rangka melindungi segenap bangsa Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional diperlukan perbaikan pengaturan di bidang ketenagakerjaan dengan memberikan kepastian dan pelindungan kepada masyarakat serta peningkatan kualitas tenaga kerja yang berkeahlian, tangguh, adaptif, inovatif, kompeten, dan mampu mengisi pasar kerja lokal dan global;

c. bahwa pelindungan terhadap masyarakat dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

d. bahwa pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam 2 (dua) Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, sehingga terbuka kemungkinan adanya materi atau substansi di antara kedua Undang-Undang tersebut tidak sinkron atau tidak harmonis;

e. bahwa . . .

e. bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan pertimbangan agar pembentuk undang-undang menata ulang materi pengaturan ketenagakerjaan dalam undang-undang tersendiri;

f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Ketenagakerjaan;

Mengingat : Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28E ayat (3), Pasal 28H ayat (3), Pasal 28I ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan/atau pemberi kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

3. Pekerja/Buruh . . .

3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Tenaga Kerja Sektor Informal adalah setiap orang yang bekerja pada usaha sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
5. Usaha Sektor Informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, serta tidak berbadan hukum.
6. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pengusaha adalah:
   a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
   b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
   c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Perusahaan adalah:
   a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
   b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

10. Informasi . . .

10. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, serta nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.
11. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan/atau kualifikasi jabatan atau pekerjaan untuk bekerja atau berwirausaha.
12. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.
13. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu dengan praktik kerja di bawah bimbingan dan pengawasan mentor, dalam rangka menguasai Kompetensi Kerja tertentu berdasarkan perjanjian pemagangan.
14. Produktivitas adalah sikap mental, etos kerja, dan kemampuan kerja untuk senantiasa melakukan perbaikan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dengan memanfaatkan Kompetensi Kerja, teknologi, dan inovasi guna menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
15. Penempatan Tenaga Kerja adalah serangkaian kegiatan penyediaan dan pemberian informasi, penyuluhan dan bimbingan jabatan, fasilitasi perantaraan kerja yang sistematis kepada pencari kerja dan Pemberi Kerja sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhannya.
16. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya menciptakan lapangan kerja baru dan/atau menambah lapangan kerja yang tersedia untuk masyarakat.
17. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
18. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

19. Hubungan . . .

19. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pemberi Kerja dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
20. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
21. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
22. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan dari Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya atau unsur Pekerja/Buruh.
23. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah dalam rangka menciptakan tatanan Hubungan Industrial yang bermartabat, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
24. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, tata tertib Perusahaan, serta hak dan kewajiban Pengusaha serta Pekerja/Buruh.
25. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya dengan Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.

26. Perselisihan . . .

26. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1 (satu) Perusahaan.
27. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
28. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
29. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja.
30. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah seluruh aktivitas untuk mewujudkan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman dan sehat dalam upaya melindungi Pekerja/Buruh dan orang lain di tempat kerja baik fisik maupun mental.
31. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.
32. Anak adalah setiap orang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun.
33. Siang Hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
34. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.

35. 1 (satu) . . .

35. 1 (satu) Minggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari kalender.
36. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
37. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat fisik, mental, sosial, dan ekonomi Pekerja/Buruh, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan Produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
38. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
39. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
40. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
41. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
42. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 2

Ketentuan dalam Undang-Undang ini berlaku bagi setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain pada seluruh bidang pekerjaan dari Pemberi Kerja.

BAB II . . .

BAB II

LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 3

Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 4

Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas:

a. asas nondiskriminasi;
b. asas pemerataan;
c. asas usaha bersama dan kekeluargaan;
d. asas manfaat;
e. asas keterbukaan;
f. asas kebebasan untuk memilih pekerjaan;
g. asas keterpaduan;
h. asas kepastian hukum; dan
i. asas keadilan.

Pasal 5

Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:

a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
c. memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 6

Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 7 . . .

Pasal 7

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pemberi Kerja.
(2) Pemberi Kerja yang tidak memberikan perlakuan yang sama kepada Pekerja/Buruh dikenai sanksi administratif.
(3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
    a. peringatan tertulis;
    b. denda administratif;
    c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
    d. pencabutan perizinan berusaha.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 8

(1) Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan dan menyusun Perencanaan Tenaga Kerja.
(2) Perencanaan Tenaga Kerja meliputi:
    a. Perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
    b. Perencanaan Tenaga Kerja mikro.
(3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus berpedoman pada Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 9

(1) Perencanaan Tenaga Kerja disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan paling sedikit memuat:
    a. penduduk dan Tenaga Kerja;
    b. kebutuhan Tenaga Kerja dan kesempatan kerja;
    c. Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja;
    d. Produktivitas Tenaga Kerja;
    e. Hubungan Industrial;

f. K3 . . .

f. K3;
g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
h. jaminan sosial.

(2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari pihak terkait melalui integrasi dan/atau interoperabilitas data dengan sistem Informasi Ketenagakerjaan.

(3) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib memublikasikan Informasi Ketenagakerjaan melalui media yang mudah diakses oleh setiap orang.

(4) Masyarakat mengakses data yang bersifat terbuka pada sistem Informasi Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Ketentuan mengenai Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

Pasal 10

Peningkatan Produktivitas diselenggarakan untuk menciptakan nilai tambah, meningkatkan daya saing, memperkuat keberlanjutan usaha, memperluas kesempatan kerja, meningkatkan kualitas pekerjaan, meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh dan masyarakat, serta mendukung peningkatan daya saing nasional dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Pasal 11

(1) Menteri menetapkan kebijakan dan strategi nasional peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja.

(2) Kebijakan dan strategi nasional peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat arah kebijakan, sasaran, prioritas, indikator kinerja, pembagian peran, dan mekanisme pemantauan dan evaluasi.

(3) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya mengintegrasikan strategi nasional peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dalam perencanaan pembangunan.

Pasal 12 . . .

Pasal 12

(1) Pemerintah, Pemberi Kerja, Pekerja/Buruh, dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertanggung jawab dalam peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja secara berkelanjutan.

(2) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
   a. peningkatan Kompetensi Kerja Pekerja/Buruh;
   b. penerapan K3;
   c. penerapan teknologi dan inovasi;
   d. peningkatan efisiensi dan kualitas proses produksi;
   e. penguatan sistem manajemen dan organisasi kerja;
   f. pengembangan budaya Produktivitas; dan/atau
   g. penguatan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

(3) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat menjadi bagian dari Perjanjian Kerja Bersama antara Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(4) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan peningkatan Kesejahteraan Pekerja/Buruh, keberlanjutan usaha, dan kepentingan pembangunan ekonomi nasional.

Pasal 13

(1) Penguatan koordinasi dan penjaminan keterpaduan pelaksanaan kebijakan peningkatan Produktivitas nasional dilaksanakan oleh Lembaga Produktivitas Nasional.

(2) Lembaga Produktivitas Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan Produktivitas, baik yang bersifat lintas sektor maupun daerah.

Pasal 14

Ketentuan lebih lanjut mengenai peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan Lembaga Produktivitas Nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sampai dengan Pasal 13 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VI

PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 15

(1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan.
(2) Pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Pemagangan.

Bagian Kedua

Pelatihan Kerja

Pasal 16

(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan, Produktivitas, dan kesejahteraan.
(2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi:
    a. pencari kerja yang membutuhkan bekal Kompetensi Kerja;
    b. Pekerja/Buruh yang akan meningkatkan Kompetensi Kerja; dan/atau
    c. Pekerja/Buruh yang akan melakukan alih Kompetensi Kerja.
(3) Pendanaan untuk Pelatihan Kerja dapat berasal dari anggaran pendapatan dan belanja negara yang merupakan bagian dari anggaran pendidikan, anggaran pendapatan dan belanja daerah, dan/atau sumber pendanaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Ketentuan mengenai pengalokasian dan penggunaan dana Pelatihan Kerja untuk program Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 17 . . .

Pasal 17

(1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan program Pelatihan Kerja yang mengacu pada standar Kompetensi Kerja.
(3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara berjenjang.
(4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 18

(1) Pencari kerja dan Pekerja/Buruh berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
(2) Pencari kerja dan Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 19

(1) Pemberi Kerja bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan Kompetensi Kerja Pekerja/Buruh melalui Pelatihan Kerja.
(2) Peningkatan dan/atau pengembangan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pemberi Kerja yang memenuhi persyaratan.
(3) Ketentuan mengenai tata cara dan persyaratan Pemberi Kerja yang diwajibkan untuk melakukan peningkatan dan/atau pengembangan Kompetensi Kerja Pekerja/Buruh diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 20

(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
    a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah;
    b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
    c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.
(2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

(3) Lembaga . . .

(3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan pihak lain.

Pasal 21

(1) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya pada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.
(2) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c diperuntukkan bagi:
    a. Pekerja/Buruh pada Perusahaan yang bersangkutan;
    b. Pekerja/Buruh pada anak Perusahaan yang bersangkutan;
    c. Pekerja/Buruh pada Perusahaan mitra atau jejaring; dan/atau
    d. masyarakat umum dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial Perusahaan.

Pasal 22

Pelaksanaan Pelatihan Kerja di tempat kerja oleh lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b atau lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c wajib dilaksanakan dengan ketentuan:

a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha;
b. dilaksanakan secara luring dan/atau daring;
c. Pelatihan Kerja dilaksanakan paling lama 6 (enam) jam dalam 1 (satu) Hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu;
d. waktu pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Siang Hari;
e. tidak memberikan target produksi barang atau jasa saat Pelatihan Kerja;
f. proporsi Pelatihan Kerja terdiri atas paling sedikit 60% (enam puluh persen) latihan kerja dan 40% (empat puluh persen) teori; dan
g. dilatih oleh instruktur Pelatihan Kerja.

Pasal 23 . . .

Pasal 23

(1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
   c. pencabutan perizinan berusaha.

(2) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan Pelatihan Kerja; dan/atau
   c. pencabutan tanda daftar.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 24

(1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b dengan penyertaan modal dalam negeri wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b dengan penyertaan modal asing wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 25

Penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) wajib memenuhi persyaratan:

a. tersedianya tenaga kepelatihan yang tersertifikasi;
b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat Pelatihan Kerja;

c. tersedianya . . .

c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

Pasal 26

Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

(1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b yang telah memperoleh izin serta lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
(2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat independen yang keanggotaannya terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
(3) Ketentuan mengenai organisasi, tata kerja lembaga akreditasi, serta tata cara akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.

Pasal 28

(1) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja jika dalam pelaksanaannya:
    a. tidak sesuai dengan arah pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1); dan/atau
    b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25.
(2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alasan dan saran perbaikan.
(3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

(4) Penghentian . . .

(4) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja hanya dikenai terhadap program Pelatihan Kerja yang tidak memenuhi arah pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25.

(5) Bagi penyelenggara Pelatihan Kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi penghentian program Pelatihan Kerja.

(6) Penyelenggara Pelatihan Kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program Pelatihan Kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenai sanksi pencabutan perizinan berusaha atau pembatalan pendaftaran penyelenggara Pelatihan Kerja.

(7) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan perizinan berusaha, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 29

(1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan lembaga Pelatihan Kerja pemerintah, lembaga Pelatihan Kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

(2) Pengakuan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi Kompetensi Kerja.

(3) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 30

(1) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 dilaksanakan oleh lembaga nonstruktural yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

(2) Keanggotaan lembaga nonstruktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. ketua merangkap anggota;
b. wakil ketua merangkap anggota; dan
c. anggota paling sedikit 5 (lima) orang,
yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

(3) Untuk . . .

(3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lembaga nonstruktural menyelenggarakan fungsi:
   a. pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi Kompetensi Kerja;
   b. pembinaan dan pengawasan pelaksanaan sistem sertifikasi Kompetensi Kerja nasional;
   c. pengembangan pengakuan sertifikasi Kompetensi Kerja nasional dan internasional; dan
   d. pelaksanaan fungsi lainnya.

(4) Lembaga nonstruktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diawasi oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui alat kelengkapan khusus yang menangani bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 31

Lembaga nonstruktural dalam melaksanakan sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) berkoordinasi dengan Menteri.

Pasal 32

Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur organisasi, tugas, fungsi, tata kerja, dan pembiayaan lembaga nonstruktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dan mekanisme koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 33

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis dan ragam disabilitas serta kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 34

(1) Untuk mendukung peningkatan Pelatihan Kerja dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, dikembangkan 1 (satu) sistem Pelatihan Kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan Pelatihan Kerja di semua bidang dan/atau sektor.

(2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem Pelatihan Kerja nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketiga . . .

Bagian Ketiga

Pemagangan

Paragraf 1

Umum

Pasal 35

Pemagangan dilaksanakan di tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 36

(1) Pemagangan diperuntukkan bagi pencari kerja.
(2) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan peserta Pemagangan yang tidak berstatus sebagai Pekerja/Buruh di Perusahaan penyelenggara Pemagangan.
(3) Pemagangan dilaksanakan untuk melatih pencari kerja agar memiliki Kompetensi Kerja tertentu.
(4) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bukan merupakan Hubungan Kerja.
(5) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
    a. lembaga Pelatihan Kerja; atau
    b. pemerintah dengan skema program Pemagangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(6) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a terdiri dari lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan lembaga Pelatihan Kerja swasta.

Paragraf 2

Pemagangan di Dalam Wilayah Indonesia

Pasal 37

(1) Dalam melaksanakan Pemagangan:
    a. lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (5) huruf a harus bekerja sama dengan Perusahaan; dan

b. pemerintah . . .

b. pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (5) huruf b harus bekerja sama dengan Perusahaan dan/atau instansi pemerintah.

(2) Dalam melaksanakan Pemagangan, Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Menteri.

(3) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus mendapat persetujuan pelaksanaan Pemagangan dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.

(4) Peserta Pemagangan melakukan perjanjian Pemagangan dengan penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis.

(5) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta Pemagangan dan penyelenggara Pemagangan.

(6) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempunyai hak paling sedikit:
a. memperoleh bimbingan dari mentor sesuai dengan kurikulum Pemagangan;
b. memperoleh pelindungan K3 selama mengikuti Pemagangan;
c. memperoleh uang saku;
d. diikutsertakan dalam program jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian; dan
e. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

(7) Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:
a. menaati perjanjian Pemagangan;
b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
c. menaati tata tertib yang berlaku di tempat penyelenggaraan Pemagangan; dan
d. menjaga nama baik penyelenggara Pemagangan.

(8) Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:
a. memanfaatkan hasil kegiatan Pemagangan;
b. memberlakukan tata tertib Pemagangan; dan
c. menilai capaian Kompetensi Kerja peserta Pemagangan.

(9) Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban untuk:
a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
c. menyediakan fasilitas K3;

d. memberikan . . .

d. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
e. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;
f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
g. memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

(10) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 38

Pemagangan harus dilaksanakan dengan ketentuan paling sedikit:
a. jangka waktu Pemagangan paling lama 6 (enam) bulan;
b. durasi Pemagangan paling lama 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu; dan
c. prinsip proporsionalitas Pemagangan antara latihan kerja dan teori ditentukan dalam perjanjian Pemagangan.

Pasal 39

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan Pemagangan di dalam wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dan Pasal 38 diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 3

Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia

Pasal 40

(1) Pemagangan yang dilaksanakan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari menteri yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai perizinan dan tata cara penyelenggaraan Pemagangan, hak dan kewajiban peserta Pemagangan, serta hak dan kewajiban penyelenggara Pemagangan untuk Pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 41 . . .

Pasal 41

(1) Penyelenggaraan Pemagangan di luar wilayah Indonesia harus:
   a. menjunjung tinggi harkat dan martabat bangsa Indonesia;
   b. berorientasi pada penguasaan Kompetensi Kerja yang lebih tinggi; dan
   c. menjamin pelindungan dan kesejahteraan peserta Pemagangan, termasuk dalam melaksanakan ibadahnya.

(2) Menteri yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan Pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB VII

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 42

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 43

Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
a. Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
b. Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

Pasal 44

Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf b dilaksanakan sesuai dengan undang-undang yang mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

Pasal 45

(1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dilaksanakan berdasarkan:
   a. asas keadilan;

b. objektivitas . . .

b. objektivitas;
c. transparansi;
d. nondiskriminasi;
e. kesetaraan gender; dan
f. pelindungan disabilitas, kelompok rentan, serta kelompok masyarakat di daerah tertinggal,

sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan pelindungan hukum.

(2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 46

(1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja di dalam negeri dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
(2) Pemberi Kerja dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaporkan informasi lowongan pekerjaan dan lowongan pekerjaan yang telah terisi kepada Kementerian.
(3) Pencari kerja dapat melamar langsung kepada Pemberi Kerja dan/atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
(4) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan pelindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi:
a. pemberian informasi lowongan pekerjaan secara jelas dan benar;
b. pemberian kebebasan Tenaga Kerja dalam memilih pekerjaan sesuai dengan minat;
c. Penempatan Tenaga Kerja dilakukan berdasarkan Kompetensi Kerja yang dimiliki oleh Tenaga Kerja;
d. penempatan pada pekerjaan yang sesuai dengan Perjanjian Kerja;
e. perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja yang berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
f. pencegahan tindak pidana perdagangan orang;
g. pencegahan penipuan dan pemalsuan dokumen;
h. pencegahan diskriminasi;

i. pembebanan . . .

i. pembebanan biaya yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
j. Penempatan Tenaga Kerja pada pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Setiap pelaksana Penempatan Tenaga Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a sampai dengan huruf c, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

(6) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Kementerian dan/atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a sampai dengan huruf c, dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

(8) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan pelindungan yang mencakup:
a. data pribadi;
b. K3;
c. pencegahan pemerasan dan/atau penipuan;
d. pencegahan kekerasan dan/atau diskriminasi;
e. pencegahan perundungan;
f. pengelolaan beban kerja;
g. pelayanan konseling; dan
h. mekanisme pengaduan internal yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja.

(9) Setiap Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf f sampai dengan huruf h, dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

(10) Ketentuan . . .

(10) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (9) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 47

(1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
(2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam 1 (satu) sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
    a. pencari kerja;
    b. lowongan pekerjaan;
    c. sistem informasi pasar kerja;
    d. mekanisme antarkerja;
    e. kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja; dan
    f. sumber daya manusia Penempatan Tenaga Kerja.
(3) Unsur-unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 48

(1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) terdiri atas:
    a. Kementerian dan/atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan;
    b. lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta; dan
    c. bursa kerja khusus.
(2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perizinan berusaha berbasis risiko.
(3) Bursa kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c wajib memperoleh tanda daftar yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah sesuai kewenangan.
(4) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 49 . . .

Pasal 49

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (2) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perizinan berusaha berbasis risiko.

Pasal 50

(1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) dilarang:
   a. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja; dan/atau
   b. menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pencari kerja sebagai jaminan dalam penempatan kerja.

(2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) huruf b dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja hanya dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu.

Pasal 51

Setiap orang perseorangan atau badan hukum yang tidak memiliki perizinan berusaha sebagai pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilarang melakukan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja dan memungut biaya penempatan kepada pencari kerja.

Pasal 52

(1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta yang memungut biaya penempatan yang tidak sesuai dengan ketentuan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif;
   c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
   d. pencabutan perizinan berusaha.

(2) Bursa . . .

(2) Bursa kerja khusus yang memungut biaya penempatan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis;
b. denda administratif;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan tanda daftar.

Pasal 53

Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 52 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 54

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan Perluasan Kesempatan Kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah serta masyarakat bersama-sama mengupayakan Perluasan Kesempatan Kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(3) Segala kebijakan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan Perluasan Kesempatan Kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(4) Dunia usaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun nonperbankan, membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.

Pasal 55

(1) Perluasan Kesempatan Kerja di luar Hubungan Kerja dilaksanakan melalui penciptaan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan pengembangan teknologi tepat guna.

(2) Perluasan . . .

(2) Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pola pembentukan dan pembinaan kewirausahaan bagi Tenaga Kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, pengembangan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga pendamping, dan/atau pola lain.

Pasal 56

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sesuai dengan kewenangannya.
(2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersama-sama dengan masyarakat.
(3) Dalam mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibentuk forum koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

Pasal 57

Ketentuan mengenai Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 sampai dengan Pasal 56 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB IX

TENAGA KERJA SEKTOR INFORMAL

Pasal 58

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Sektor Informal wajib memberikan Upah dan/atau imbalan yang adil dan layak atas pekerjaan yang dilakukan.
(2) Pemberian Upah dan/atau imbalan oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan:
    a. waktu kerja;
    b. risiko pekerjaan; dan
    c. biaya operasional yang ditanggung oleh Tenaga Kerja Sektor Informal.

Pasal 59

(1) Dalam hal terjadi perselisihan atas kesepakatan antara Tenaga Kerja Sektor Informal dengan Pemberi Kerja, penyelesaian perselisihan dilakukan dengan cara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam . . .

(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), para pihak dapat mengajukan sengketa ke pengadilan negeri.

Pasal 60

(1) Tenaga Kerja Sektor Informal berhak memperoleh jaminan sosial.
(2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 61

(1) Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) yang masuk dalam kategori rentan berhak memperoleh jaminan sosial melalui bantuan iuran.
(2) Bantuan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.
(3) Jaminan sosial yang diperoleh Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
    a. jaminan kecelakaan kerja; dan
    b. jaminan kematian.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai bantuan iuran untuk Tenaga Kerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB X

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 62

(1) Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki:
    a. rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri; dan
    b. pengesahan penggunaan Tenaga Kerja Asing dari Menteri.
(2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

(3) Pemberi . . .

(3) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada jabatan atau pekerjaan yang memiliki fungsi dalam pengelolaan urusan personalia atau sumber daya manusia.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
   a. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;
   b. Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu; dan/atau
   c. Tenaga Kerja Asing yang masih terikat dalam perkawinan yang sah selama paling singkat 5 (lima) tahun dengan warga negara Indonesia.

(5) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

(6) Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (5) hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang belum dapat diisi oleh Tenaga Kerja warga negara Indonesia.

(7) Dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pemberi Kerja wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja warga negara Indonesia.

(8) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 63

(1) Tenaga Kerja Asing yang merupakan anak dari perkawinan yang sah antara warga negara asing dan warga negara Indonesia dapat dipekerjakan di Indonesia, dengan rencana dan pengesahan khusus tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing.

(2) Ketentuan mengenai rencana dan pengesahan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 64 . . .

Pasal 64

Pemberi Kerja yang:

a. tidak memiliki rencana dan pengesahan penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1); atau
b. mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada jabatan atau pekerjaan yang memiliki fungsi dalam pengelolaan urusan personalia atau sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (3),

dikenai sanksi administratif berupa:

a. peringatan tertulis;
b. denda administratif;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
d. pencabutan perizinan berusaha.

Pasal 65

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
    a. mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang bersedia mempelajari bahasa Indonesia untuk pekerjaan alih teknologi dan alih keahlian;
    b. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
    c. melaksanakan pendidikan, Pelatihan Kerja, dan/atau sertifikasi Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf b yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
    d. memberikan Upah dengan memperhatikan prinsip keadilan dan nondiskriminasi sesuai dengan kompetensi, kedudukan, atau jabatan; dan
    e. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerja berakhir.
(2) Pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat mengikutsertakan Tenaga Kerja warga negara Indonesia selain tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan tertentu.

Pasal 66 . . .

Pasal 66

Pemberi Kerja yang:

a. tidak menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf b; atau
b. tidak melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf c,

dikenai sanksi administratif berupa:

a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

Pasal 67

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing.
(2) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemberi Kerja atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia.
(3) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
    a. jabatan direksi dan komisaris;
    b. jabatan kepala kantor perwakilan;
    c. jabatan pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
    d. Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.
(4) Pelaksanaan pemberian pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada Tenaga Kerja Asing dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

Pemberi Kerja yang tidak memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:

a. peringatan tertulis;

b. denda . . .

b. denda administratif; dan/atau
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

Pasal 69

Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf a wajib mempelajari bahasa Indonesia.

Pasal 70

(1) Pemberi Kerja wajib membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya.
(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
    a. instansi pemerintah;
    b. perwakilan negara asing;
    c. badan internasional;
    d. lembaga sosial;
    e. lembaga keagamaan;
    f. jabatan tertentu pada lembaga pendidikan; dan
    g. Tenaga Kerja Asing yang:
        1. masih terikat dalam perkawinan yang sah dengan warga negara Indonesia; dan/atau
        2. merupakan anak dari perkawinan yang sah antara Tenaga Kerja Asing dan warga negara Indonesia.
(3) Besaran dan penggunaan dana kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 71

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melakukan pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing.
(2) Pelaksanaan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 72

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB XI . . .

BAB XI

HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 73

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh.

Pasal 74

(1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
(2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 75

(1) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:
    a. kesepakatan kedua belah pihak;
    b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
    c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
    d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
(3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

Pasal 76

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pemberi Kerja.

Pasal 77 . . .

Pasal 77

(1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat:
   a. nama, alamat Pemberi Kerja, dan jenis usaha;
   b. nama, jenis kelamin, usia, dan alamat Pekerja/Buruh;
   c. jabatan atau jenis pekerjaan;
   d. tempat pekerjaan;
   e. besarnya Upah dan cara pembayarannya;
   f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh;
   g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
   h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
   i. tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.

(2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit dalam 2 (dua) rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

(4) Pemberi Kerja wajib memberikan 1 (satu) rangkap Perjanjian Kerja kepada Pekerja/Buruh dan menyimpan 1 (satu) rangkap lainnya.

Pasal 78

(1) Dalam membuat Perjanjian Kerja, Pemberi Kerja dilarang:
   a. mensyaratkan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh; dan/atau
   b. menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh,

   sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk kepentingan yang dibenarkan secara hukum untuk ijazah dan/atau dokumen pribadi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja tertulis.

Pasal 79

(1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:

a. peringatan . . .

a. peringatan tertulis;
b. denda administratif; dan/atau
c. pembatasan kegiatan usaha.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pemberi Kerja untuk mengembalikan ijazah dan/atau dokumen pribadi kepada Pekerja/Buruh.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 80

(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 81

(1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
d. ada kesepakatan pengakhiran Hubungan Kerja melalui perjanjian bersama;
e. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
f. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

(2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pemberi Kerja atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.

(4) Dalam hal Pemberi Kerja orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pemberi Kerja dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah berunding dengan Pekerja/Buruh.

(5) Berakhirnya . . .

(5) Berakhirnya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 82

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) didasarkan atas:
   a. jangka waktu; atau
   b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(2) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali dengan masing-masing perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun.

(3) Pemberi Kerja yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan mengenai rencana perpanjangan tersebut paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 83

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku Perjanjian Kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 84 . . .

Pasal 84

(1) Pemberi Kerja yang membuat Perjanjian Kerja waktu tertentu secara tertulis dengan tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis; dan/atau
   b. denda administratif.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 85

Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1) yang tidak dibuat secara tertulis demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 86

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 87

(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
   a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 2 (dua) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (2);
   c. pekerjaan yang bersifat musiman;
   d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
   e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

(2) Perjanjian . . .

(2) Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Pemberi Kerja wajib mencatatkan Perjanjian Kerja waktu tertentu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak Perjanjian Kerja waktu tertentu ditandatangani kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.

(4) Perjanjian Kerja waktu tertentu yang telah dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diakses oleh Pekerja/Buruh dan pengawas Ketenagakerjaan.

(5) Perjanjian Kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

(6) Dalam hal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri setempat dengan syarat:
   a. telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
   b. telah dilakukan pemeriksaan oleh pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88

(1) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1), Pemberi Kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.

(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 89 . . .

Pasal 89

(1) Pemberi Kerja yang tidak memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif; dan/atau
   c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 90

Apabila salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja waktu tertentu atau berakhirnya Hubungan Kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1), pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar Upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.

Pasal 91

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 sampai dengan Pasal 90 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketiga

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 92

(1) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

(2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemberi Kerja wajib minimal:
   a. membayar Upah paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari besaran Upah yang berlaku pada jabatan di Perusahaan tersebut dan tidak di bawah Upah minimum;
   b. memberikan jaminan sosial; dan

c. memenuhi . . .

c. memenuhi hak-hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Pemberi Kerja wajib mengangkat Pekerja/Buruh yang telah memenuhi persyaratan dan menyelesaikan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

(4) Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu atau surat pengangkatan tertulis.

(5) Dalam hal syarat masa percobaan kerja tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu atau surat pengangkatan tertulis, masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

(6) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan sebagai masa kerja.

Pasal 93

(1) Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis atau lisan.

(2) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, Pemberi Kerja wajib membuat surat pengangkatan tertulis bagi Pekerja/Buruh.

(3) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
   a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;
   b. tanggal mulai bekerja;
   c. jenis pekerjaan;
   d. besarnya Upah; dan
   e. nama dan tanda tangan Pengusaha.

Pasal 94

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak membuat surat pengangkatan tertulis bagi Pekerja/Buruh dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif; dan/atau
   c. pembatasan kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Keempat . . .

Bagian Keempat

Alih Daya

Pasal 95

(1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
(2) Jenis dan bidang pekerjaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
(3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
    a. usaha pelayanan kebersihan;
    b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh;
    c. usaha tenaga pengaman atau satuan pengamanan; dan
    d. usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh.

Pasal 96

(1) Selain kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (3), Perusahaan milik negara atau swasta di sektor pertambangan dan/atau perminyakan dapat menggunakan alih daya hanya untuk usaha jasa penunjang di bidang pertambangan dan perminyakan.
(2) Penggunaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan melalui anak Perusahaan dari Perusahaan milik negara atau swasta tersebut yang berbadan hukum yang berbentuk perseroan terbatas.

Pasal 97

(1) Perusahaan badan usaha milik negara dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya.
(2) Perusahaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib merupakan anak Perusahaan dari badan usaha milik negara tersebut yang berbadan hukum dalam bentuk perseroan terbatas.
(3) Jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan harus merupakan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama Perusahaan.

(4) Ketentuan . . .

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan alih daya untuk jenis kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

(1) Dalam hal Pekerja/Buruh dari Perusahaan alih daya digunakan oleh Perusahaan pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, demi hukum status Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan alih daya beralih menjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan pemberi pekerjaan.

(2) Dalam hal Perusahaan pemberi pekerjaan tidak melaksanakan peralihan status Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan nota pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan, Pekerja/Buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri setempat dengan syarat:
   a. telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
   b. telah dilakukan pemeriksaan oleh pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 99

(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik Perjanjian Kerja waktu tertentu maupun Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

(2) Syarat-syarat kerja, peningkatan kompetensi Pekerja/Buruh, pelindungan, Upah, jaminan sosial dan kesejahteraan, serta proses penyelesaian perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.

(3) Dalam . . .

(3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perjanjian Kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

(4) Dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3), masa kerja Pekerja/Buruh pada Perusahaan alih daya sebelumnya diperhitungkan secara kumulatif dengan masa kerja pada Perusahaan alih daya pengganti untuk penghitungan batas waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (2), sepanjang objek pekerjaannya tetap sama.

(5) Perusahaan alih daya berbentuk badan hukum perseroan terbatas dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Perusahaan alih daya wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

(7) Perusahaan alih daya dilarang memotong atau mengurangi hak normatif Pekerja/Buruh alih daya yang telah diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerja.

(8) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 100

Perusahaan alih daya yang tidak memenuhi perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (5) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 101 . . .

Pasal 101

Ketentuan lebih lanjut mengenai alih daya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 sampai dengan Pasal 100 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB XII

HUBUNGAN PEKERJAAN TERTENTU

Pasal 102

(1) Hubungan pekerjaan tertentu memiliki karakteristik yang bersifat fleksibel berdasarkan kesepakatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
(2) Hubungan pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan:
    a. perjanjian kemitraan; atau
    b. perjanjian lainnya untuk melaksanakan pekerjaan.
(3) Pihak yang melaksanakan hubungan pekerjaan tertentu berhak atas penghasilan yang layak, pelindungan K3 dan jaminan sosial, dan hak-hak lain yang diatur dalam kesepakatan.
(4) Hubungan pekerjaan tertentu yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian kemitraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a termasuk pekerjaan yang menggunakan platform digital.

Pasal 103

(1) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan pekerjaan tertentu yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (2) huruf a diatur dengan Undang-Undang.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan pekerjaan tertentu yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (2) huruf b diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB XIII . . .

BAB XIII
PELINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Pelindungan

Paragraf 1
Penyandang Disabilitas

Pasal 104

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan pelindungan sesuai dengan jenis dan ragam disabilitas.
(2) Pemberian pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 105

(1) Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.
(2) Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.

Paragraf 2
Anak

Pasal 106

Pemberi Kerja dilarang mempekerjakan Anak.

Pasal 107

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dapat dikecualikan bagi Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak membahayakan keselamatan, tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, sosial, serta moral Anak.

(2) Pemberi . . .

(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
   a. mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali;
   b. membuat Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan orang tua atau wali;
   c. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) Hari;
   d. memberikan pekerjaan yang dilakukan pada Siang Hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
   e. menjamin K3;
   f. memiliki Hubungan Kerja yang jelas; dan
   g. memberikan Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi Anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

(4) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk menjamin tidak terjadi eksploitasi pada Anak yang bekerja.

Pasal 108

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

(2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berusia 14 (empat belas) tahun.

(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
   a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
   b. diberi pelindungan K3.

Pasal 109

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
   a. memberikan akses kepada orang tua atau wali untuk melakukan pengawasan secara langsung;
   b. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) Hari dan 12 (dua belas) jam dalam 1 (satu) Minggu; dan

c. menjamin . . .

c. menjamin kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

(3) Ketentuan mengenai Anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 110

Dalam hal Anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh yang berusia 18 (delapan belas) tahun ke atas maka tempat kerja Anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh yang berusia 18 (delapan belas) tahun ke atas.

Pasal 111

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 112

(1) Setiap orang dilarang mempekerjakan dan/atau melibatkan Anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk.

(2) Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
   a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
   b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan Anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan pornografi, atau perjudian;
   c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, menawarkan atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
   d. semua pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak.

(3) Setiap Perusahaan skala menengah dan skala besar wajib memastikan dan mengaudit agar seluruh rantai pasok produksi dan distribusi usahanya bebas dari keterlibatan Anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

(4) Ketentuan . . .

(4) Ketentuan mengenai pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 113

(1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak yang bekerja di sektor informal.
(2) Ketentuan mengenai upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 3

Perempuan

Pasal 114

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan wajib:
    a. memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh perempuan dalam hal pengembangan karier;
    b. menyediakan ruang dan fasilitas laktasi serta kesempatan menyusui selama waktu kerja;
    c. menetapkan dan menerapkan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja; dan
    d. memberikan pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala untuk sektor berisiko.
(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan dilarang:
    a. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan berusia 15 (lima belas) sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 07.00;
    b. melakukan pembatasan, pembedaan perlakuan, atau tindakan yang mengurangi hak Pekerja/Buruh perempuan karena status perkawinan, kehamilan, persalinan, keguguran, atau kegiatan menyusui;

c. mempekerjakan . . .

c. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil pada pekerjaan berisiko tinggi atau membahayakan kehamilannya dengan melampirkan surat keterangan medis; dan

d. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil untuk kerja malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

a. memberikan makanan dan minuman bergizi;

b. menyediakan angkutan antar-jemput; dan

c. menjaga keamanan dan keselamatan selama di tempat kerja.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 4

Waktu Kerja

Pasal 115

(1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu; atau

b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 116 . . .

Pasal 116

(1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (2) harus memenuhi syarat:
   a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
   b. ada perintah dari Pemberi Kerja secara tertulis dan/atau melalui media digital; dan
   c. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) Hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) Minggu.

(2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, dengan ketentuan:
   a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah dalam 1 (satu) jam; dan
   b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah dalam 1 (satu) jam.

(3) Perhitungan Upah 1 (satu) jam didasarkan pada Upah pokok dan tunjangan tetap dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).

(4) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 117

(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja yang tidak memenuhi syarat:
   a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
   b. ada perintah dari Pemberi Kerja secara tertulis dan/atau melalui media digital; atau
   c. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) Hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) Minggu,

   sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif;
   c. pembatasan kegiatan usaha; dan/atau
   d. pencabutan perizinan berusaha.

(2) Ketentuan . . .

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 118

(1) Pemberi Kerja wajib memberi:
   a. waktu istirahat; dan
   b. cuti.

(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
   a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
   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; dan
   c. istirahat panjang diberikan selama 30 (tiga puluh) hari kalender setelah Pekerja/Buruh bekerja secara berturut-turut selama 5 (lima) tahun atau kelipatannya.

(3) Pekerja/Buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mengurangi hak atas Upah dan manfaat lainnya.

(4) Pekerja/Buruh yang mengambil istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c tidak berhak atas cuti tahunan pada tahun berjalan.

(5) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

(6) Dalam hal Perusahaan menerapkan cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, pelaksanaannya tidak mengurangi hak cuti tahunan Pekerja/Buruh.

(7) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 119 . . .

Pasal 119

Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 120

(1) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pemberi Kerja, tidak wajib bekerja paling lama 2 (dua) hari pada masa haid.
(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 121

(1) Pemberi Kerja wajib memberikan cuti melahirkan bagi Pekerja/Buruh perempuan dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan.
(2) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan dengan ketentuan:
    a. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan
    b. dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
(3) Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
    a. ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pascapersalinan atau keguguran; dan/atau
    b. Anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi.
(4) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu koma lima) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter spesialis kandungan dan kebidanan, atau bidan.

Pasal 122

Pekerja/Buruh perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberikan kesempatan dan fasilitas yang layak untuk melakukan laktasi selama waktu kerja.

Pasal 123 . . .

Pasal 123

(1) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (2) huruf b dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (5) berhak mendapat Upah penuh.
(2) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (2) huruf a dan menggunakan hak waktu istirahat keguguran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (4) berhak mendapat Upah penuh.
(3) Pekerja/Buruh perempuan yang mendapatkan perpanjangan cuti melahirkan karena kondisi khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (2) huruf b berhak mendapat Upah secara penuh untuk bulan keempat dan 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah untuk bulan kelima dan bulan keenam.

Pasal 124

(1) Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak cuti pendampingan istri pada masa persalinan, selama 2 (dua) hari dan dapat diberikan paling lama 3 (tiga) hari berikutnya atau sesuai dengan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja.
(2) Dalam hal istri mengalami keguguran, Pekerja/Buruh berhak atas cuti pendampingan selama 2 (dua) hari.

Pasal 125

(1) Pekerja/Buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.
(2) Pemberi Kerja dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja.
(3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu, dengan ketentuan:
    a. perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:

1. jam . . .

1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah dalam 1 (satu) jam;
2. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah dalam 1 (satu) jam; dan
3. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah dalam 1 (satu) jam;

b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:
   1. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah dalam 1 (satu) jam;
   2. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah dalam 1 (satu) jam; dan
   3. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah dalam 1 (satu) jam.

(4) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar Upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu, dengan ketentuan perhitungan Upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:
   a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah dalam 1 (satu) jam;
   b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah dalam 1 (satu) jam; dan
   c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah dalam 1 (satu) jam.

(5) Perhitungan Upah 1 (satu) jam didasarkan pada Upah pokok dan tunjangan tetap dibagi 173 (seratus tujuh puluh tiga).

(6) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 126

(1) Menteri mengoordinasikan penyusunan kebijakan K3 nasional.

(2) Kebijakan K3 nasional ditetapkan oleh Presiden.

Pasal 127 . . .

Pasal 127

Ruang lingkup penerapan K3 meliputi seluruh tempat kerja yang berada di wilayah hukum Republik Indonesia, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara.

Pasal 128

(1) Pemberi Kerja wajib menerapkan K3 untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
(2) Penerapan K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan bidang K3 dan/atau standar K3.
(3) Kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja dapat berakibat:
    a. luka/cedera;
    b. disabilitas sebagian fungsi;
    c. disabilitas total tetap; atau
    d. meninggal dunia.

Pasal 129

(1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh pelindungan atas:
    a. K3 baik fisik maupun mental di tempat kerja;
    b. moral dan kesusilaan; dan
    c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
(2) Untuk melindungi K3 Pekerja/Buruh guna mewujudkan Produktivitas kerja yang optimal Pemberi Kerja wajib menyelenggarakan upaya K3.
(3) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 130

(1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
(2) SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

(3) Kewajiban . . .

(3) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Perusahaan:
   a. mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
   b. memiliki tingkat risiko tinggi.

(4) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk:
   a. meningkatkan efektivitas pelindungan K3 yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
   b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja; dan
   c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien.

(5) Penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
   a. penetapan kebijakan K3;
   b. perencanaan K3;
   c. pelaksanaan rencana K3;
   d. pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
   e. peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

(6) Dalam upaya meningkatkan penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan melaksanakan paling sedikit:
   a. penyediaan tempat kerja yang memenuhi standar K3;
   b. pelaksanaan identifikasi bahaya dan penilaian manajemen risiko secara berkala;
   c. penyediaan alat pelindung diri atas biaya Perusahaan;
   d. penyediaan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan, ruang kesehatan kerja, dan sarana transportasi darurat;
   e. pemberian pelatihan K3 secara rutin;
   f. pemeriksaan kesehatan Pekerja/Buruh secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun; dan
   g. pelaporan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan situasi berbahaya kepada instansi terkait.

(7) Setiap Perusahaan wajib memiliki program pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

(8) Ketentuan mengenai penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 131 . . .

Pasal 131

(1) Perusahaan wajib membentuk komite K3.
(2) Komite K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
(3) Komite K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
    a. merumuskan kebijakan;
    b. melakukan pengawasan;
    c. mengoordinasikan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan; dan
    d. menerima dan menindaklanjuti laporan terkait potensi bahaya dan risiko K3.

Pasal 132

(1) Perusahaan yang tidak menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
    a. peringatan tertulis;
    b. pembatasan kegiatan usaha;
    c. pembekuan kegiatan usaha;
    d. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
    e. denda administratif; dan/atau
    f. pencabutan perizinan berusaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 133

Ketentuan mengenai pelaksanaan dan penerapan K3 dan SMK3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 sampai dengan Pasal 132 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 134

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Pemerintah . . .

(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(3) Dalam menetapkan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Pusat melibatkan Pemerintah Daerah dan dewan pengupahan.
(4) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
a. Upah minimum;
b. struktur dan skala Upah yang proporsional;
c. Upah kerja lembur;
d. tunjangan hari raya keagamaan;
e. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
g. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
h. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 135

(1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah dan imbalan dalam bentuk lain timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi Kerja dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.
(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
(3) Pemberi Kerja wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.
(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(6) Pemberi Kerja yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenai denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.

(7) Pekerja/Buruh . . .

(7) Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenai denda.

(8) Pekerja/Buruh yang telah dikenai denda atas suatu pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tidak dapat dikenai sanksi lain atas pelanggaran yang sama.

(9) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pemberi Kerja dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.

Pasal 136

(1) Upah ditetapkan berdasarkan:
a. satuan waktu; dan/atau
b. satuan hasil.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 137

(1) Upah minimum terdiri atas:
a. Upah minimum provinsi;
b. Upah minimum kabupaten/kota;
c. Upah minimum sektoral provinsi; dan
d. Upah minimum sektoral kabupaten/kota.

(2) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi dan Upah minimum sektoral provinsi.

(3) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dan Upah minimum sektoral kabupaten/kota.

(4) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah penetapan Upah minimum provinsi.

(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

(6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 138 . . .

Pasal 138

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak, kondisi ekonomi, dan Ketenagakerjaan.
(2) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan data yang bersumber dari lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik.
(3) Untuk memperoleh data kebutuhan hidup layak, lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik melaksanakan survei kebutuhan hidup layak pada tingkat provinsi dan kabupaten/kota.
(4) Sebelum melaksanakan survei kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik bersama dewan pengupahan nasional membahas rencana pelaksanaan survei kebutuhan hidup layak yang paling sedikit meliputi:
    a. jenis komponen kebutuhan hidup layak;
    b. kualitas komponen;
    c. lokasi pelaksanaan survei; dan
    d. waktu pelaksanaan survei.
(5) Hasil survei kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik kepada dewan pengupahan daerah sebagai salah satu dasar menyusun rekomendasi penetapan besaran Upah minimum oleh gubernur.
(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 139

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (2) dan ayat (3) dihitung dengan menggunakan:
    a. formula penghitungan Upah minimum; atau
    b. kebutuhan hidup layak.
(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.
(3) Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan batas bawah 0,5 (nol koma lima) sampai paling tinggi 1 (satu).

(4) Penentuan . . .

(4) Penentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada nilai tertinggi formula penghitungan Upah minimum atau kebutuhan hidup layak yang disepakati oleh dewan pengupahan daerah.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 140

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
(2) Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah, yaitu:
    a. Upah tanpa tunjangan; atau
    b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
(3) Dalam hal Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
(4) Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang memiliki kualifikasi tertentu yang disyaratkan dalam jabatan, dapat diberikan Upah lebih besar dari Upah minimum.
(5) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.
(6) Perusahaan yang belum mampu memenuhi Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengajukan permohonan perkecualian Upah minimum kepada gubernur.
(7) Pengajuan permohonan perkecualian Upah minimum dilakukan berdasarkan hasil kesepakatan bipartit dan telah dilaksanakan audit secara eksternal.
(8) Hasil kesepakatan bipartit dan hasil audit secara eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilampirkan dalam permohonan perkecualian Upah minimum untuk ditetapkan oleh gubernur.

Pasal 141

(1) Dalam keadaan tertentu, Pemerintah Pusat dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 ayat (2).

(2) Keadaan . . .

(2) Keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
   a. bencana alam dan/atau bencana non-alam yang berdampak luas secara nasional dan/atau regional; dan/atau
   b. kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat rekomendasi dewan pengupahan nasional yang disusun secara terbuka dengan melibatkan unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(4) Formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk paling lama 1 (satu) periode penetapan Upah minimum tahun berjalan dan tidak menghapuskan keberlakuan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 ayat (2) untuk periode berikutnya.

(5) Pemerintah Pusat wajib mengumumkan kepada publik dan menyampaikan laporan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengenai penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak formula tersebut ditetapkan.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 142

(1) Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (1) huruf c dan huruf d ditetapkan untuk sektor tertentu:
   a. sebagai sektor unggulan;
   b. yang memiliki keahlian, karakteristik, dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya; dan/atau
   c. yang memiliki tuntutan pekerjaan lebih berat atau memerlukan spesialisasi.

(2) Penentuan Upah minimum sektoral dilakukan berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan dengan ketentuan:

a. Upah . . .

a. Upah minimum sektoral provinsi lebih tinggi dari Upah minimum provinsi; dan
b. Upah minimum sektoral kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum kabupaten/kota.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah minimum sektoral diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 143

Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan.

Pasal 144

(1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
(2) Upah pada usaha mikro dan kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.
(3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling rendah sebesar 50% (lima puluh persen) dari Upah minimum yang berlaku.
(4) Pemberi Kerja pada usaha mikro dan kecil wajib membayar Upah berdasarkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3).
(5) Ketentuan mengenai usaha mikro dan kecil dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 145

Pemberi Kerja pada usaha mikro dan kecil yang tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 144 ayat (4), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis; dan/atau
b. denda administratif.

Pasal 146

(1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan Kompetensi Kerja dari Pekerja/Buruh.

(2) Penyusunan . . .

(2) Penyusunan struktur dan skala Upah didasarkan pada Upah pokok dengan mempertimbangkan saran dari perwakilan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilampirkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
(4) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 147

(1) Pengusaha yang tidak menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
    a. peringatan tertulis;
    b. denda administratif; dan/atau
    c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 148

Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas.

Pasal 149

(1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan.
(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pemberi Kerja wajib membayar Upah apabila:
    a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
    b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit paling lama 2 (dua) hari pada masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

c. Pekerja/Buruh . . .

c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena Pekerja/Buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia;

d. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

e. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

f. Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pemberi Kerja tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari Pemberi Kerja;

g. Pekerja/Buruh melaksanakan hak istirahat;

h. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;

i. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari Pemberi Kerja; dan

j. Pekerja/Buruh melakukan Mogok Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:

a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah;

b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;

c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Upah; dan

d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pemberi Kerja.

(4) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut:

a. Pekerja/Buruh . . .

a. Pekerja/Buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari atau paling lama 3 (tiga) hari berikutnya;
f. suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
g. anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) Hari.

(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 150

Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 151

(1) Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
(2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
(3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur, termasuk kreditur preferen, kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Pasal 152 . . .

Pasal 152

Pekerja/Buruh berhak melakukan tuntutan tanpa batas waktu terhadap pembayaran Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja.

Pasal 153

(1) Dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif.
(2) Dewan pengupahan terdiri atas:
    a. dewan pengupahan nasional;
    b. dewan pengupahan provinsi; dan
    c. dewan pengupahan kabupaten/kota.
(3) Dewan pengupahan nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional.
(4) Dewan pengupahan provinsi, bertugas:
    a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional; dan
    b. memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam menetapkan Upah minimum, Upah minimum sektoral, dan sistem pengupahan di tingkat provinsi.
(5) Dewan pengupahan kabupaten/kota, bertugas:
    a. memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/wali kota dalam rangka penerapan sistem pengupahan di tingkat kabupaten/kota;
    b. memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur melalui bupati/wali kota dalam menetapkan Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (3); dan
    c. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Pasal 154 . . .

Pasal 154

(1) Dewan pengupahan nasional, dewan pengupahan provinsi, dan dewan pengupahan kabupaten/kota terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar Ketenagakerjaan.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, syarat dan komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketiga

Kesejahteraan

Pasal 155

(1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial.
(2) Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Program jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. jaminan kesehatan nasional;
    b. jaminan kecelakaan kerja;
    c. jaminan kematian;
    d. jaminan hari tua;
    e. jaminan pensiun; dan/atau
    f. jaminan kehilangan pekerjaan.
(4) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 156

(1) Pemberi Kerja pada usaha mikro dan kecil yang tidak mengikutsertakan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam program jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
    a. peringatan tertulis; dan/atau
    b. denda administratif.

(2) Ketentuan . . .

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

(1) Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai peserta dalam program jaminan kehilangan pekerjaan.
(2) Program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan.
(3) Program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

Pasal 158

Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.

Pasal 159

Peserta dalam program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 terdiri atas:
a. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pemberi Kerja dalam program jaminan sosial; dan
b. Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pemberi Kerja dalam program jaminan sosial.

Pasal 160

(1) Iuran program jaminan kehilangan pekerjaan wajib dibayarkan setiap bulan.
(2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan.
(3) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:
    a. modal awal pemerintah;
    b. rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau

c. dana . . .

c. dana operasional badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan.

(4) Modal awal pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a untuk program jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit Rp6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara.

Pasal 161

Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.

Pasal 162

Ketentuan lebih lanjut mengenai program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 sampai dengan Pasal 161 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 163

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pemberi Kerja harus menyediakan fasilitas kesejahteraan.

(2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 164

(1) Untuk meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh, dibentuk koperasi Pekerja/Buruh dan kegiatan usaha produktif di Perusahaan.

(2) Pemerintah, Pemberi Kerja, dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(3) Pembentukan . . .

(3) Pembentukan koperasi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

BAB XIV

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 165

Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah berupaya mewujudkan peningkatan Hubungan Industrial yang berkeadilan, harmonis, dan transformatif.

Pasal 166

(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

(3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan Kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 167 . . .

Pasal 167

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
b. organisasi Pengusaha;
c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
e. Peraturan Perusahaan;
f. Perjanjian Kerja Bersama;
g. Peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan; dan
h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 168

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(2) Pekerja/Buruh yang menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan tetap melaksanakan kewajibannya sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(3) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 166 ayat (2), Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana Mogok Kerja.
(4) Besaran dan tata cara pemungutan dana Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

Pasal 169

Setiap orang dilarang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan cara:

a. melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

b. memberhentikan . . .

b. memberhentikan sementara;
c. menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
d. mengurangi atau tidak membayar Upah Pekerja/Buruh;
e. melakukan intimidasi dalam bentuk apa pun; dan/atau
f. melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Bagian Ketiga

Organisasi Pengusaha

Pasal 170

(1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha secara bebas dan bertanggung jawab.
(2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 171

(1) Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
(2) Usaha mikro dan kecil dapat membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
(3) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal Ketenagakerjaan di Perusahaan.
(4) Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan dari Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan dan/atau Pekerja/Buruh yang ditunjuk secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

(5) Ketentuan . . .

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 172

(1) Perusahaan yang mempekerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 171 ayat (1) yang tidak membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit, dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif; dan/atau
   c. pembatasan kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 173

Ketentuan lebih lanjut mengenai Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 171 diatur dalam Peraturan Menteri.

Bagian Kelima

Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 174

(1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.

(2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
   a. Lembaga Kerja Sama Tripartit nasional;
   b. Lembaga Kerja Sama Tripartit provinsi; dan
   c. Lembaga Kerja Sama Tripartit kabupaten/kota.

(3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri atas unsur:
   a. pemerintah;
   b. organisasi Pengusaha; dan
   c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(4) Lembaga . . .

(4) Lembaga Kerja Sama Tripartit dibentuk dengan ketentuan:
   a. Pemerintah Pusat wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit nasional;
   b. Pemerintah Daerah provinsi wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit provinsi; dan
   c. Pemerintah Daerah kabupaten/kota dapat membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit kabupaten/kota.

(5) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam pembentukan dan pembiayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit.

(6) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam

Peraturan Perusahaan

Pasal 175

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.

(2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 176

(1) Setiap Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang yang tidak membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 175 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif; dan/atau
   c. pembatasan kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 177 . . .

Pasal 177

Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari Pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 178

(1) Perusahaan wajib meminta pendapat dan masukan dari perwakilan Pekerja/Buruh dalam pembuatan Peraturan Perusahaan.
(2) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka perwakilan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perwakilan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Pekerja/Buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 179

(1) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:
    a. hak dan kewajiban Pengusaha;
    b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
    c. syarat kerja;
    d. tata tertib Perusahaan; dan
    e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan.
(2) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya.
(4) Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan menghendaki perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha wajib melayani.
(5) Dalam hal perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan maka Peraturan Perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 180 . . .

Pasal 180

(1) Setiap Perusahaan yang tidak memperbarui Peraturan Perusahaan setelah habis masa berlakunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 179 ayat (3), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif; dan/atau
   c. pembatasan kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 181

(1) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Menteri atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangan diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan dinyatakan lengkap.

(2) Dalam hal:
   a. Peraturan Perusahaan telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 179 ayat (1) dan ayat (2);
   b. dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui; dan
   c. Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya,

   Peraturan Perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Pasal 182

(1) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara Pengusaha dan wakil Pekerja/Buruh.

(2) Peraturan Perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.

Pasal 183 . . .

Pasal 183

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta membagikan salinan naskah Peraturan Perusahaan dan perubahannya kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk cetak dan/atau elektronik yang mudah diakses.

Pasal 184

(1) Setiap Pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta membagikan naskah Peraturan Perusahaan dan perubahannya kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk cetak dan/atau elektronik yang mudah diakses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 183, dikenai sanksi administratif berupa:
    a. peringatan tertulis;
    b. denda administratif; dan/atau
    c. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 185

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan, perubahan, pembaruan, dan pengesahan Peraturan Perusahaan diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Ketujuh

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 186

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus mendorong terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 187

(1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan yang telah tercatat pada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan dengan Pengusaha yang bersangkutan.

(2) Pengusaha . . .

(2) Pengusaha wajib menerima, menindaklanjuti, dan melaksanakan perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang diajukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.
(3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
(4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
(5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
(6) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku Perjanjian Kerja Bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

Pasal 188

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 189

Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 190

(1) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut berhak mewakili Pekerja/Buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 30% (tiga puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

(2) Dalam . . .

(2) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 30% (tiga puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat mewakili Pekerja/Buruh dalam perundingan dengan Pengusaha apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan melalui pemungutan suara.

(3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 191

(1) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha dalam suatu Perusahaan paling banyak 3 (tiga) Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang jumlah anggotanya paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari seluruh Pekerja/Buruh yang ada dalam Perusahaan.

(2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 192

Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 dan Pasal 191 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 193 . . .

Pasal 193

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari perwakilan Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang disaksikan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dan Pengusaha.

Pasal 194

(1) Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun.
(2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya dimulai paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.
(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku sampai dengan disepakatinya Perjanjian Kerja Bersama yang baru.

Pasal 195

(1) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:
    a. hak dan kewajiban Pengusaha;
    b. hak dan kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Pekerja/Buruh;
    c. syarat kerja;
    d. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
    e. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.
(2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 196 . . .

Pasal 196

Pengusaha atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib menanggapi permintaan para pihak untuk melakukan perundingan pembaruan, perubahan, dan perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 197

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan Perjanjian Kerja Bersama maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.

Pasal 198

(1) Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
(2) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh.
(3) Pengusaha wajib membagikan salinan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh dalam bentuk cetak dan/atau elektronik yang mudah diakses.
(4) Pengusaha bertanggung jawab atas seluruh biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan pembagian naskah Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 199

(1) Pengusaha yang tidak:
    a. menanggapi permintaan para pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 196;
    b. membagikan salinan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 ayat (3); dan/atau
    c. bertanggung jawab atas biaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 ayat (4),

    dikenai sanksi administratif berupa:
    a. peringatan tertulis; dan/atau
    b. pembatasan kegiatan usaha.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 200 . . .

Pasal 200

(1) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.

(2) Dalam hal ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 201

Dalam hal Perjanjian Kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 202

(1) Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(2) Dalam hal di Perusahaan tidak ada lagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Perjanjian Kerja Bersama diganti dengan Peraturan Perusahaan maka ketentuan yang ada dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 203

(1) Setiap Pengusaha yang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 202 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif; dan/atau
   c. pembatasan kegiatan usaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 204 . . .

Pasal 204

(1) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja Bersama tidak mensyaratkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190.

(2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 191 ayat (1) maka perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang anggotanya paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan.

(3) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di Perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan tidak satu pun Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 191 ayat (1) maka perpanjangan atau pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 191 ayat (2).

Pasal 205

(1) Dalam hal terjadi pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pengalihan kepemilikan Perusahaan maka Perjanjian Kerja Bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.

(2) Dalam hal terjadi penggabungan Perusahaan dan masing-masing Perusahaan mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama yang lebih menguntungkan Pekerja/Buruh.

(3) Dalam hal terjadi penggabungan Perusahaan antara Perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama dengan Perusahaan yang belum mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut berlaku bagi Perusahaan yang bergabung sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 206 . . .

Pasal 206

(1) Perjanjian Kerja Bersama mulai berlaku sejak ditandatangani oleh para pihak kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut.
(2) Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama selanjutnya wajib didaftarkan oleh Pengusaha pada Kementerian atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan.

Pasal 207

Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 208

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 209

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan dalam mewujudkan Hubungan Industrial merupakan tanggung jawab Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedelapan

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 210

(1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam . . .

(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai maka Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 211

Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan karena:

a. Pengusaha tidak mau melakukan perundingan bipartit; dan/atau
b. gagal mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartit setelah 3 (tiga) kali berunding dalam waktu yang telah disepakati atau 30 (tiga puluh) hari kerja.

Pasal 212

(1) Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bermaksud mengajak Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain untuk Mogok Kerja pada saat Mogok Kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
(2) Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diajak Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan Mogok Kerja.

Pasal 213

Pelaksanaan Mogok Kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang apabila kegiatannya terganggu dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia, diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 214 . . .

Pasal 214

(1) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
   a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Mogok Kerja;
   b. tempat Mogok Kerja;
   c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan Mogok Kerja; dan
   d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggung jawab Mogok Kerja.

(3) Dalam hal Mogok Kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab Mogok Kerja.

(4) Dalam hal Mogok Kerja dilakukan tidak memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset Perusahaan, Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
   a. melarang para Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
   b. bila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi Perusahaan.

(5) Tindakan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan tetap menjamin keselamatan dan hak-hak dasar Pekerja/Buruh.

Pasal 215

(1) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214 wajib memberikan tanda terima.

(2) Sebelum . . .

(2) Sebelum dan selama Mogok Kerja berlangsung, Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Mogok Kerja dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan kesepakatan maka pegawai Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Mogok Kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang.

(5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau penanggung jawab Mogok Kerja, Mogok Kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 216

(1) Mogok Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214 dan Pasal 215 merupakan Mogok Kerja tidak sah yang memiliki akibat hukum.

(2) Ketentuan mengenai akibat hukum dari Mogok Kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 217

(1) Setiap orang dilarang menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

(2) Pekerja/Buruh berhak untuk tidak menggunakan hak Mogok Kerja.

(3) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 218 . . .

Pasal 218

Terhadap Mogok Kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214, Pengusaha dilarang:

a. mengganti Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja dengan Pekerja/Buruh lain dari luar Perusahaan; atau
b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh selama dan sesudah melakukan Mogok Kerja.

Pasal 219

(1) Setiap Pengusaha yang:
   a. mengganti Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja dengan Pekerja/Buruh lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 218 huruf a; atau
   b. memberikan sanksi atau tindakan balasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 218 huruf b,

   dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. denda administratif;
   c. pembatasan kegiatan usaha; dan/atau
   d. pencabutan perizinan berusaha.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 220

Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan Mogok Kerja secara sah dalam menuntut hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan Upah.

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan

Pasal 221

(1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

(2) Pengusaha . . .

(2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan Penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 222

(1) Penutupan Perusahaan dilarang dilakukan oleh Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 221 ayat (1) pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang penghentian atau terganggunya kegiatan yang dapat berdampak pada keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, kereta api, pengolahan minyak dan gas bumi.
(2) Larangan Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga berlaku bagi Perusahaan strategis, Perusahaan objek vital nasional yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang penghentian atau terganggunya kegiatan yang dapat berdampak pada keselamatan manusia.

Pasal 223

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan dilaksanakan.
(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
    a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Penutupan Perusahaan; dan
    b. alasan dan sebab melakukan Penutupan Perusahaan.
(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Pengusaha dan/atau pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 224 . . .

Pasal 224

(1) Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 223 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

(2) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan berlangsung, Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan maka instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan wajib melanjutkan penanganan perselisihan melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Penutupan Perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 225

(1) Selama proses Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 221 ayat (3), Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 223 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:

a. Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melanggar prosedur Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214; dan/atau

b. Pekerja/Buruh . . .

b. Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 226

(1) Penutupan Perusahaan yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 222 dan Pasal 223 merupakan Penutupan Perusahaan tidak sah.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XV

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 227

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di:

a. badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara;
b. usaha-usaha sosial; dan
c. usaha-usaha lain,

yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 228

(1) Pemberi Kerja, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya wajib mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
(2) Upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:
    a. mengurangi kerja lembur pada hari libur;
    b. mengurangi kerja lembur harian;
    c. mengurangi jumlah sif;
    d. mengurangi jam kerja atau hari kerja;

e. tidak . . .

e. tidak memperpanjang Pekerja/Buruh dengan status Perjanjian Kerja waktu tertentu yang telah berakhir;
f. tidak mengganti Pekerja/Buruh yang memasuki usia pensiun;
g. menyesuaikan Upah dan/atau fasilitas bagi pekerja di tingkat manajerial;
h. merumahkan Pekerja/Buruh dengan status Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu secara sementara atau bergiliran;
i. menawarkan program pensiun dini sukarela; dan
j. menawarkan program pensiun bagi Pekerja/Buruh yang telah memenuhi persyaratan.

(3) Dalam hal upaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(4) Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

(5) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.

(7) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya kesepakatan atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap maka Pemutusan Hubungan Kerja batal demi hukum dan Pemberi Kerja wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 229 . . .

Pasal 229

Perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 228 ayat (3) tidak perlu dilakukan oleh Pemberi Kerja dalam hal:

a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
b. Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja berakhir Hubungan Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu;
c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 230

(1) Pemberi Kerja dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:
    a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
    b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
    d. menikah;
    e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
    f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam 1 (satu) Perusahaan;
    g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pemberi Kerja, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
    h. mengadukan Pemberi Kerja kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pemberi Kerja yang melakukan tindak pidana kejahatan;
    i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; atau

j. dalam . . .

j. dalam keadaan disabilitas tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pemberi Kerja wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 231

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pemberi Kerja tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
b. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
c. Perusahaan tutup disebabkan keputusan pemilik untuk tutup permanen;
d. adanya keadaan memaksa (kahar);
e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
f. Perusahaan pailit;
g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pemberi Kerja melakukan perbuatan sebagai berikut:
    1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
    2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
    3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pemberi Kerja membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
    4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
    5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

6. memberikan . . .

6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pemberi Kerja tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
   1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
   2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
   3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pemberi Kerja 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas tetap akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau

o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 232 . . .

Pasal 232

(1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pemberi Kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dengan faktor pengali sesuai dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan paling sedikit sebagai berikut:
   a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, mendapat 1 (satu) bulan Upah;
   b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, mendapat 2 (dua) bulan Upah;
   c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapat 3 (tiga) bulan Upah;
   d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, mendapat 4 (empat) bulan Upah;
   e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, mendapat 5 (lima) bulan Upah;
   f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapat 6 (enam) bulan Upah;
   g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapat 7 (tujuh) bulan Upah;
   h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah; atau
   i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, mendapat 9 (sembilan) bulan Upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapat 2 (dua) bulan Upah;
   b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, mendapat 3 (tiga) bulan Upah;
   c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, mendapat 4 (empat) bulan Upah;
   d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, mendapat 5 (lima) bulan Upah;

e. masa . . .

e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, mendapat 6 (enam) bulan Upah;
f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, mendapat 7 (tujuh) bulan Upah;
g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, mendapat 8 (delapan) bulan Upah; atau
h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, mendapat 10 (sepuluh) bulan Upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan/atau
c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 233

(1) Pemberi Kerja memberikan uang pisah dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan tertentu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(2) Dalam hal Perusahaan tidak mengatur besaran uang pisah maka dapat ditetapkan besaran uang pisah paling sedikit 1 (satu) bulan Upah.
(3) Dalam hal Perusahaan telah mengatur besaran uang pisah yang lebih baik daripada besaran uang pisah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka yang berlaku adalah uang pisah yang telah ada sebelumnya di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 234

(1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
a. Upah pokok; dan

b. tunjangan . . .

b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.

(2) Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah 1 (satu) Hari.

(3) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

(4) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.

Pasal 235

(1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

(2) Pemberi Kerja dapat melakukan tindakan skors kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.

(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai berakhirnya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang mengenai penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 236

(1) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh dalam hal terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf a, dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);

b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan

c. uang . . .

c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

(2) Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pemberi Kerja tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh di Perusahaannya maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);

b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan

c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 237

Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);

b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan

c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 238

Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup disebabkan keputusan pemilik untuk tutup permanen maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);

b. uang . . .

b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1,5 (satu koma lima) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 239

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (kahar) maka Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 240

Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang atau pailit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf e dan huruf f, Pekerja/Buruh berhak atas:
a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 241

(1) Pemberi Kerja yang melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf g yang menyebabkan Pekerja/Buruh mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja/Buruh berhak atas:
    a. uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);

b. uang . . .

b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan

c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

(2) Dalam hal Pemberi Kerja dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf g oleh lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3) namun berhak atas:

a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan

b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).

Pasal 242

(1) Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf i, berhak atas:

a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan

b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).

(2) Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf i dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 243

(1) Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf j dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

(2) Keterangan . . .

(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja/Buruh masuk bekerja.

(3) Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhak menerima:

a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan

b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).

Pasal 244

Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan melakukan pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf k, berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);

b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan

c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 245

(1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf l, Pemberi Kerja tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;

b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;

c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah; atau

d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

(3) Pemberi . . .

(3) Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan

b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).

(4) Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan

b. Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pemberi Kerja wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.

(6) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4); dan

b. uang pisah yang besarannya sebagaimana diatur dalam Pasal 233 ayat (2) atau ayat (3).

(7) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Pekerja/Buruh yang ditahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf l dan ayat (4), Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang . . .

a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
b. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

(8) Pemberi Kerja yang tidak memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
a. peringatan tertulis; dan/atau
b. denda administratif.

(9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 246

Pekerja/Buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau disabilitas akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf m dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dan diberikan:

a. uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang pengganti hak 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 247

Pemberi Kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf n maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);
b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan
c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 248 . . .

Pasal 248

(1) Pemberi Kerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila Pemberi Kerja telah mengikutkan Pekerja/Buruh pada program pensiun sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, yang iurannya dibayar penuh oleh Pemberi Kerja maka iuran yang dibayarkan oleh Pemberi Kerja dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pemberi Kerja atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak atas Pemutusan Hubungan Kerja.

(2) Dalam hal besarnya manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 247 maka selisihnya dibayar oleh Pemberi Kerja.

(3) Dalam hal Pemberi Kerja telah mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh Pemberi Kerja.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) dapat diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) tidak menghilangkan hak Pekerja/Buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 249

Dalam hal Hubungan Kerja berakhir karena Pekerja/Buruh meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231 huruf o, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan:

a. 2 (dua) kali uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (2);

b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (3); dan

c. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (4).

Pasal 250 . . .

Pasal 250

Pemberi Kerja pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh.

Pasal 251

Pemberi Kerja wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Tenaga Kerja yang mengalami pengakhiran hubungan pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dengan Tenaga Kerja.

Pasal 252

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 227 sampai dengan Pasal 251 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XVI

DANA CADANGAN PESANGON

Pasal 253

(1) Pengusaha wajib menyediakan dana cadangan pesangon sebagai sumber pembayaran hak Pekerja/Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja.
(2) Tujuan penyediaan dana cadangan pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menjamin terpenuhinya hak Pekerja/Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan selain memasuki usia pensiun dan Pekerja/Buruh belum diikutsertakan dalam program pensiun.
(3) Dana cadangan pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh lembaga pemerintah.
(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Pengusaha pada usaha mikro dan kecil.

(5) Ketentuan . . .

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai dana cadangan pesangon diatur dengan Peraturan Pemerintah.

(6) Pengusaha yang tidak menyediakan dana cadangan pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. peringatan tertulis;
   b. pembatasan kegiatan usaha;
   c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan/atau
   d. pencabutan perizinan berusaha.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XVII
PEMBINAAN

Pasal 254

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.

(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.

(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 255

Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 256

(1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan Ketenagakerjaan.

(2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XVIII . . .

BAB XVIII

PENGAWASAN

Pasal 257

(1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
(2) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan fungsi negara dalam penegakan hukum di bidang Ketenagakerjaan.
(3) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Menteri dalam menetapkan pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memperhatikan rasio antara jumlah pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah Pekerja/Buruh dan/atau jumlah Perusahaan di masing-masing kabupaten/kota secara proporsional.

Pasal 258

(1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada Kementerian.
(2) Unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di pusat dan daerah.
(3) Pemerintah Pusat mengalokasikan seluruh anggaran Pengawasan Ketenagakerjaan melalui anggaran pendapatan dan belanja negara.
(4) Ketentuan mengenai pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 259

Pemberi Kerja wajib memberikan akses dan data yang diperlukan kepada pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 260 . . .

Pasal 260

(1) Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 258 ayat (1) wajib menyampaikan laporan pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan kepada Menteri secara berkala.
(2) Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan informasi perkembangan kasus dan hasil pemeriksaan kepada pelapor.
(3) Ketentuan mengenai tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 261

Persyaratan penetapan serta hak dan kewajiban pengawas Ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 262

Pengawas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk:
a. memasuki Perusahaan dan/atau tempat kerja atau tempat yang diduga dilakukan pekerjaan dengan didampingi atau tidak didampingi Pemberi Kerja atau pengurus;
b. memanggil para pihak untuk mendapatkan data, informasi, bukti pendukung, dan/atau keterangan terkait dugaan pelanggaran norma Ketenagakerjaan;
c. memberikan perintah kepada Pemberi Kerja, dan/atau pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan; dan/atau
d. mengambil tindakan yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan.

Pasal 263

(1) Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 262 berdasarkan pada surat perintah pimpinan unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

(2) Pengawas . . .

(2) Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
(3) Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menyalahgunakan kewenangannya.
(4) Pengawas Ketenagakerjaan yang menyalahgunakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 264

Untuk pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja wajib:
a. melaporkan kondisi Ketenagakerjaan di Perusahaan dan/atau tempat kerja; dan
b. menindaklanjuti rekomendasi hasil pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 265

(1) Untuk mendukung Pengawasan Ketenagakerjaan, Pemerintah Pusat membentuk komite Pengawasan Ketenagakerjaan.
(2) Komite Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab kepada Menteri.
(3) Komite Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan lembaga nonstruktural yang keanggotaannya terdiri atas unsur:
    a. pemerintah;
    b. organisasi Pengusaha; dan
    c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan keanggotaan, tugas, fungsi, kewenangan, dan tata kerja Komite Pengawasan Ketenagakerjaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 266

Pengawasan terhadap pelaksanaan pelindungan Ketenagakerjaan dilakukan secara eksternal oleh alat kelengkapan dewan yang menangani bidang Ketenagakerjaan di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

BAB XIX . . .

BAB XIX

PENYIDIKAN

Pasal 267

(1) Selain penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, pengawas Ketenagakerjaan juga diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berada pada desk Ketenagakerjaan Kepolisian Negara Republik Indonesia di tingkat pusat.
(3) Penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas dan wewenang:
    a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang mengenai adanya tindak pidana Ketenagakerjaan;
    b. mencari dan mengumpulkan alat bukti mengenai tindak pidana Ketenagakerjaan;
    c. melakukan tindakan pertama di tempat kejadian tindak pidana Ketenagakerjaan;
    d. menyuruh berhenti seseorang dan memeriksa surat atau tanda pengenal diri yang bersangkutan yang terkait tindak pidana Ketenagakerjaan;
    e. mencari orang yang diduga melakukan tindak pidana untuk menetapkan tersangka tindak pidana Ketenagakerjaan;
    f. melakukan upaya paksa;
    g. mengambil sidik jari, melakukan identifikasi, memotret seseorang, dan mengambil data forensik seseorang terkait tindak pidana Ketenagakerjaan;
    h. mendatangi orang yang berhubungan dengan tindak pidana Ketenagakerjaan untuk diperiksa dan didengar keterangannya;
    i. memanggil orang untuk diperiksa dan didengar keterangannya sebagai saksi, ahli, atau tersangka mengenai tindak pidana Ketenagakerjaan;
    j. melakukan penghentian penyidikan dengan memberitahukan kepada penuntut umum;
    k. melakukan penyelesaian perkara melalui mekanisme keadilan restoratif;

l. menetapkan . . .

l. menetapkan tersangka sebagai saksi mahkota tindak pidana Ketenagakerjaan;
m. menerima pengakuan bersalah terkait tindak pidana Ketenagakerjaan;
n. melakukan asesmen dan mengupayakan fasilitas dan/atau rujukan bagi kebutuhan khusus perempuan dan kelompok rentan; dan
o. melakukan tindakan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Tugas dan wewenang penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) penyidik pegawai negeri sipil berada dibawah koordinasi dan pengawasan penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hukum acara pidana.

BAB XX
KETENTUAN PIDANA

Pasal 268

Setiap pelaksana Penempatan Tenaga Kerja swasta yang tidak memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (4) huruf d sampai dengan huruf j, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 269

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan pelindungan kepada Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (8) huruf a sampai dengan huruf e, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 270 . . .

Pasal 270

Setiap lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta yang memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja selain dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (2) dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 271

(1) Setiap orang perseorangan yang melakukan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja dan memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh badan hukum yang tidak memiliki perizinan berusaha sebagai pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 272

Setiap Pemberi Kerja orang perseorangan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 273

(1) Setiap Pemberi Kerja selain orang perseorangan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang tidak:
    a. memberikan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf d; dan/atau
    b. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf e,

    dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.
(2) Sanksi pidana denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pemberi Kerja memberikan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf d dan/atau memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) huruf e.

Pasal 274 . . .

Pasal 274

(1) Setiap Pemberi Kerja yang membayar Upah lebih rendah dan/atau tidak memberikan jaminan sosial kepada Pekerja/Buruh yang dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (2) huruf a dan huruf b dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 275

(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang tidak memberikan pelindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 276

(1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori VI.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VII.

Pasal 277

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan yang tidak:

a. mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali;
b. membuat Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan orang tua atau wali;

c. memenuhi . . .

c. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) Hari;
d. memberikan pekerjaan yang dilakukan pada Siang Hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
e. menjamin K3;
f. memiliki Hubungan Kerja yang jelas; dan/atau
g. memberikan Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku,

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 278

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Anak untuk pengembangan bakat dan minat Anak yang tidak:
a. memberikan akses kepada orang tua atau wali untuk melakukan pengawasan secara langsung;
b. memenuhi waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) Hari dan 12 (dua belas) jam dalam 1 (satu) Minggu; atau
c. menjamin kondisi dan lingkungan kerja yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah,

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.

Pasal 279

(1) Setiap orang yang mempekerjakan dan/atau melibatkan Anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori VII.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VIII.

Pasal 280

Setiap Pemberi Kerja yang:
a. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan yang berusia 15 (lima belas) sampai dengan di bawah 18 (delapan belas) tahun antara pukul 21.00 sampai dengan pukul 07.00;

b. melakukan . . .

b. melakukan pembatasan, pembedaan perlakuan, atau tindakan yang mengurangi hak Pekerja/Buruh perempuan karena status perkawinan, kehamilan, persalinan, keguguran, atau kegiatan menyusui;
c. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil pada pekerjaan berisiko tinggi atau membahayakan kehamilannya dengan melampirkan surat keterangan medis; atau
d. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil untuk kerja malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00,

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.

Pasal 281

(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja yang tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 282

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (1), ayat (2), atau ayat (5), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 283

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

(2) Dalam . . .

(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 284

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak memberikan cuti melahirkan bagi Pekerja/Buruh perempuan dan/atau waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 285

(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada hari istirahat mingguan dan/atau libur resmi yang tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125 ayat (3) dan ayat (4), dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori II.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 286

Setiap Pemberi Kerja yang tidak menerapkan kewajiban K3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (1) dan berakibat disabilitas total tetap atau meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (3) huruf c atau huruf d, dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori V.

Pasal 287 . . .

Pasal 287

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Upah berdasarkan kesepakatan pada usaha mikro dan kecil.

Pasal 288

(1) Setiap Pengusaha yang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 ayat (5), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 289

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 149 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 290 . . .

Pasal 290

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak mengikutsertakan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.
(3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) hanya dapat dikenakan jika sanksi administratif yang telah diberikan tidak dipatuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Pemberi Kerja pada usaha mikro dan kecil.

Pasal 291

(1) Setiap orang yang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 292

Setiap orang yang menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 293 . . .

Pasal 293

Setiap orang yang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori IV.

Pasal 294

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 228 ayat (7) dan/atau Pasal 230 ayat (2), dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 295

(1) Setiap Pemberi Kerja yang dengan sengaja tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling banyak kategori IV.
(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 296

(1) Setiap Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan kewajiban:
    a. memberikan akses dan data yang diperlukan kepada pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 259; dan/atau
    b. melaporkan kondisi Ketenagakerjaan di Perusahaan dan/atau tempat kerja dan menindaklanjuti rekomendasi hasil pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 264,

    dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak kategori III.

(2) Dalam . . .

(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh korporasi, dipidana dengan pidana denda paling sedikit kategori IV dan paling banyak kategori VI.

Pasal 297

Terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 268 sampai dengan Pasal 296, hakim dapat menjatuhkan pidana tambahan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Pasal 298

Sanksi pidana penjara dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban Pemberi Kerja membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh.

BAB XXI

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 299

(1) Hak dan/atau ganti kerugian kepada Pekerja/Buruh yang belum dibayarkan Pemberi Kerja demi hukum menjadi utang yang dijamin pembayarannya dengan seluruh aset milik Pemberi Kerja sejak disepakati dalam perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap.
(2) Setiap orang dan/atau instansi pemerintah yang menguasai secara sah aset milik Pemberi Kerja wajib mendahulukan pembayaran hak dan/atau ganti kerugian kepada Pekerja/Buruh dari aset milik Pemberi Kerja berdasarkan perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembayaran hak dan/atau ganti kerugian kepada Pekerja/Buruh dari aset milik Pemberi Kerja berdasarkan perjanjian bersama atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB XXII . . .

BAB XXII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 300

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, gugatan perselisihan Hubungan Industrial yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial sebelum berlakunya Undang-Undang ini, penyelesaian materi gugatan dilaksanakan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Pasal 301

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, perizinan dan penyelenggaraan Pemagangan di luar wilayah Indonesia tetap dilaksanakan oleh Kementerian terhitung 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Pasal 302

Pengawasan Ketenagakerjaan oleh pengawas Ketenagakerjaan pada Pemerintah Daerah provinsi tetap dilaksanakan paling lama 2 (dua) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Pasal 303

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

a. seluruh pengawas Ketenagakerjaan pada unit kerja yang membidangi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Pemerintah Daerah provinsi wajib dialihkan menjadi aparatur sipil negara pada Kementerian paling lama 2 (dua) tahun;
b. Pemerintah Daerah wajib memastikan pengawas Ketenagakerjaan tetap berada pada unit kerja yang membidangi Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
c. peralihan Pengawasan Ketenagakerjaan dari Pemerintah Daerah provinsi ke Pemerintah Pusat diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 304 . . .

Pasal 304

(1) Proses pemeriksaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan yang sedang dilaksanakan oleh pengawas Ketenagakerjaan dan belum diterbitkan nota pemeriksaan sebelum Undang-Undang ini diundangkan wajib menyesuaikan dengan Undang-Undang ini.
(2) Proses penanganan perkara tindak pidana Ketenagakerjaan yang sudah masuk dalam proses penyidikan diselesaikan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Pasal 305

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, pengaturan mengenai lembaga nonstruktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 harus menyesuaikan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini mulai diundangkan.

Pasal 306

(1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh alih daya wajib menyesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang ini paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.
(2) Perjanjian alih daya yang telah disepakati sebelum Undang-Undang ini diundangkan tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian alih daya.

BAB XXIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 307

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, panitia pembina K3 yang sudah ada sebelum Undang-Undang ini mulai berlaku, disebut sebagai komite K3 sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

Pasal 308 . . .

Pasal 308

(1) Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Perusahaan milik negara atau swasta di sektor pertambangan dan/atau perminyakan yang menggunakan alih daya untuk jasa penunjang di bidang pertambangan dan/atau perminyakan dan belum memiliki anak Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2) dapat menggunakan Perusahaan alih daya yang sedang berjalan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

(2) Sebelum berakhirnya jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan, Perusahaan milik negara atau swasta di sektor pertambangan dan/atau perminyakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membentuk atau memiliki anak Perusahaan untuk menyelenggarakan alih daya kegiatan jasa penunjang di bidang pertambangan dan/atau perminyakan bagi Perusahaan milik negara atau swasta tersebut.

Pasal 309

(1) Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Perusahaan badan usaha milik negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (1) dan belum memiliki anak Perusahaan dapat menggunakan Perusahaan alih daya yang sedang berjalan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

(2) Sebelum berakhirnya jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan, Perusahaan badan usaha milik negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membentuk atau memiliki anak Perusahaan untuk menyelenggarakan alih daya jasa penunjang bagi Perusahaan badan usaha milik negara tersebut.

Pasal 310

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari:

a. Undang-Undang . . .

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); dan
b. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),

dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

Pasal 311

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:
a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
b. Bab IV Bagian Kesatu Pasal 80 huruf a dan Bagian Kedua Pasal 81 dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 312

Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Pasal 313

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2026

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

PRABOWO SUBIANTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2026

MENTERI SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

PRASETYO HADI

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR 179

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
Kepala Biro Perundang-undangan dan
Administrasi Hukum,

Lydia Silvanna Djaman

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PENJELASAN

ATAS

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 27 TAHUN 2026

TENTANG

PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 negara menjamin bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam Hubungan Kerja, menjadi hak setiap pekerja untuk memilih pekerjaan demi kelangsungan dan peningkatan taraf hidup agar lebih berperan dalam kemajuan negara dan pencapaian kesetaraan hidup bersama.

Pengaturan Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut telah beberapa kali diajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap beberapa pasal terkait klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Pasal dalam klaster Ketenagakerjaan tersebut mengatur mengenai antara lain Tenaga Kerja Asing, jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu, Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, pengupahan dan struktur skala Upah, Hubungan Industrial, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Amar putusan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Pasal dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diakomodasi dalam Undang-Undang ini yaitu ketentuan Pasal 42 ayat (1), Pasal 42 ayat (4), Pasal 56 ayat (3), Pasal 57 ayat (1), Pasal 64

ayat (2) . . .

ayat (2), Pasal 79 ayat (2) huruf b, Pasal 79 ayat (5), Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (2), Pasal 88 ayat (3) huruf b, Pasal 88C, dan Pasal 88D ayat (2). Dengan demikian, klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diubah antara lain mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing, jangka waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu, waktu istirahat, pengupahan, Pemutusan Hubungan Kerja, dan pesangon.

Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi yang termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada pokoknya menyatakan bahwa:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diuji sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) kali. Dari permohonan yang telah diputus Mahkamah Konstitusi terdapat permohonan yang dikabulkan baik seluruhnya maupun sebagian, hal ini menyebabkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) tidak utuh lagi.

b. Ketenagakerjaan saat ini diatur dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sehingga terbuka kemungkinan adanya materi/substansi di antara kedua undang-undang *a quo* tidak sinkron atau tidak harmonis antara yang satu dengan yang lainnya.

c. Terdapat banyak materi mengenai Ketenagakerjaan dalam peraturan pemerintah, yang jika diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan, merupakan materi yang seharusnya menjadi materi undang-undang, bukan materi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dari undang-undang.

d. Perumusan norma dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam kaitannya dengan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah (baik berupa pasal maupun ayat) sulit dipahami secara awam, termasuk sulit dipahami oleh Pekerja/Buruh. Oleh karenanya hakim konstitusi menilai bahwa pembentuk undang-undang diharapkan untuk membuat Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

e. Mahkamah Konstitusi berpendapat pembentuk undang-undang segera membentuk Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah

materi/substansi . . .

materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan dasar pemikiran tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah Konstitusi cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah Konstitusi yang berkenaan dengan Ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tersebut maka dalam Undang-Undang ini diatur mengenai:

1. Materi muatan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun materi muatan tersebut tidak diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023;
2. Materi muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 namun belum diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023;
3. Materi muatan klaster Ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; dan
4. Materi muatan klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang telah diubah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Selain menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Undang-Undang ini memuat substansi yang memenuhi perkembangan dan kebutuhan hukum di masyarakat terkait Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Pelatihan Kerja diperuntukkan bagi pencari kerja yang membutuhkan bekal Kompetensi Kerja; Pekerja/Buruh yang akan meningkatkan Kompetensi Kerja; dan/atau Pekerja/Buruh yang akan melakukan alih Kompetensi Kerja.
2. Pemagangan diperuntukkan bagi pencari kerja yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja kepada pencari kerja. Selain itu diatur mengenai hak dan kewajiban dari peserta Pemagangan dan penyelenggara Pemagangan;
3. Pengaturan mengenai Tenaga Kerja Sektor Informal dan Hubungan Pekerjaan Tertentu yang diberikan pelindungan melalui jaminan sosial;

4. Penggunaan . . .

4. Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja warga negara Indonesia. Selain itu dipertegas aturan mengenai pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing;
5. Adanya pengaturan mengenai larangan bagi Pemberi Kerja untuk mensyaratkan dan menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam Hubungan Kerja;
6. Penguatan peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
7. Pelindungan bagi peserta Pemagangan di dalam dan di luar wilayah Indonesia;
8. Adanya kewajiban bagi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh. Sedangkan bagi Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh;
9. Perubahan jangka waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu yakni paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 (dua) kali dengan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun;
10. Pelindungan Pekerja/Buruh perempuan melalui pemberian kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh perempuan dalam hal pengembangan karier, penyediaan ruang dan fasilitas laktasi serta kesempatan menyusui selama waktu kerja, penetapan dan penerapan kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja, dan pemberian pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala untuk sektor berisiko;
11. Pengaturan mengenai dana cadangan pesangon dan jaminan kehilangan pekerjaan kepada Pekerja/Buruh;
12. Pengaturan mengenai besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah;
13. Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan melalui penguatan sumber daya manusia (pengawas Ketenagakerjaan) yang dilakukan dengan memperhatikan rasio antara jumlah pengawas Ketenagakerjaan dengan jumlah Pekerja/Buruh dan/atau jumlah Perusahaan di masing-masing kabupaten/kota secara proporsional, pembentukan komite Pengawasan Ketenagakerjaan, dan pengawasan yang dilakukan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; dan
14. Penguatan sertifikasi Kompetensi Kerja melalui lembaga nonstruktural yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

II. PASAL . . .

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Yang dimaksud dengan "bidang pekerjaan" antara lain pekerjaan pada industri manufaktur, perdagangan, industri jasa, industri kreatif, termasuk di dalamnya pekerja awak kapal, pendidikan, kesehatan, transportasi, pekerja seni, dan pekerjaan perawatan.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas nondiskriminasi" adalah bahwa dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan setiap Tenaga Kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa pembedaan berdasarkan suku, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kondisi fisik (disabilitas, selama mampu melakukan pekerjaan), atau status sosial ekonomi. Asas ini bertujuan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi semua Pekerja/Buruh dan Tenaga Kerja.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas pemerataan" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat Indonesia termasuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah yang dilakukan secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas usaha bersama dan kekeluargaan" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan berkaitan dengan nilai demokrasi ekonomi yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan prinsip usaha bersama sesuai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas manfaat" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan memberi manfaat bagi Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Asas ini memastikan bahwa seluruh

sistem . . .

sistem Ketenagakerjaan di Indonesia berjalan secara efektif dan efisien untuk menciptakan kondisi kerja yang layak, produktif, dan pada akhirnya membawa kemajuan serta kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan bangsa secara keseluruhan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas keterbukaan" adalah pemberian informasi mengenai penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus dilakukan secara benar, jujur, dan tidak diskriminatif kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan pelindungan atas hak asasi pribadi, golongan, rahasia negara dan hal lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas kebebasan untuk memilih pekerjaan" adalah bahwa setiap warga negara berhak untuk memilih suatu pekerjaan demi kelangsungan dan meningkatkan taraf hidupnya sehingga akan mengembangkan perannya dalam kemajuan negara dan untuk mencapai kesuksesan dalam kesetaraan hidup bersama.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah bahwa pembangunan Ketenagakerjaan dilakukan melalui koordinasi fungsional yang saling mendukung lintas sektoral pusat dan daerah termasuk kerja sama antara Pengusaha dan Tenaga Kerja sesuai dengan arah dan tujuan pembangunan nasional.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "asas kepastian hukum" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Indonesia diwujudkan melalui peraturan tertulis yang jelas mengenai hak, kewajiban, dan prosedur, serta adanya mekanisme penegakan dan penyelesaian sengketa yang terstruktur. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, stabil, dan dapat diprediksi bagi Pekerja/Buruh maupun Pemberi Kerja.

Huruf i

Yang dimaksud dengan "asas keadilan" adalah bahwa dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus menekankan pada aspek proporsionalitas sehingga dapat memastikan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pemberi Kerja dapat terpenuhi.

Pasal 5

Huruf a

Pemberdayaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi Tenaga Kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan Tenaga

Kerja . . .

Kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Huruf b

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan Penempatan Tenaga Kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 6

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan Tenaga Kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Pasal 7

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "perlakuan yang sama tanpa diskriminasi" adalah tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Perencanaan Tenaga Kerja yang disusun dan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dilakukan melalui pendekatan Perencanaan Tenaga Kerja nasional, daerah, dan sektoral.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "Perencanaan Tenaga Kerja makro" adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara

sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan Produktivitas kerja dan meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "Perencanaan Tenaga Kerja mikro" adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau Perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Informasi Ketenagakerjaan dikumpulkan dan diolah sesuai dengan maksud disusunnya Perencanaan Tenaga Kerja nasional, Perencanaan Tenaga Kerja daerah provinsi atau kabupaten/kota.

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "jaminan sosial" adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Ayat (2)

Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Ketenagakerjaan. Pengertian swasta mencakup Perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/kota.

Ayat (3) . . .

Ayat (3)
Ketentuan ini dimaksudkan agar tidak ada lagi kesenjangan Informasi Ketenagakerjaan antara kota dan desa, antara Tenaga Kerja terampil dan tidak terampil, serta antara Pekerja/Buruh formal dan Tenaga Kerja Sektor Informal.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "kesejahteraan" adalah kesejahteraan bagi Tenaga Kerja yang diperoleh karena terpenuhinya Kompetensi Kerja melalui Pelatihan Kerja.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 17
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2) . . .

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "standar Kompetensi Kerja" adalah standar Kompetensi Kerja yang ditetapkan oleh Menteri dengan mengikutsertakan sektor terkait.

Ayat (3)

Jenjang Pelatihan Kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Pengguna Tenaga Kerja terampil adalah Pengusaha, oleh karena itu Pengusaha bertanggung jawab mengadakan Pelatihan Kerja untuk meningkatkan kompetensi Pekerja/Buruhnya.

Ayat (2)

Peningkatan dan/atau pengembangan Kompetensi Kerja diwajibkan bagi Pengusaha karena Perusahaan yang akan memperoleh manfaat hasil kompetensi Pekerja/Buruh.

Ayat (3)

Cukup Jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja pemerintah" adalah lembaga Pelatihan Kerja yang dimiliki oleh pemerintah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja swasta" adalah lembaga yang dimiliki oleh swasta.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan" adalah unit pelatihan yang terdapat di dalam Perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "pihak lain" antara lain lembaga Pelatihan Kerja swasta, Perusahaan swasta, atau Perusahaan milik pemerintah.

Pasal 21 . . .

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "sertifikasi Kompetensi Kerja" adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33 . . .

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "sistem Pelatihan Kerja nasional" adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai unsur Pelatihan Kerja yang antara lain meliputi peserta, biaya, sarana dan prasarana, tenaga kepelatihan, program dan metode, serta lulusan. Dengan adanya sistem Pelatihan Kerja nasional, semua unsur dan sumber daya Pelatihan Kerja nasional yang tersebar di instansi pemerintah, swasta, dan Perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "pemerintah" antara lain Kementerian untuk Pemagangan di wilayah Indonesia dan kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan untuk Pemagangan di luar wilayah Indonesia.
Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 37
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2) . . .

Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Yang dimaksud dengan "uang saku" meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.
Ayat (9)
Cukup jelas.
Ayat (10)
Dengan status sebagai Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan maka peserta Pemagangan berhak atas segala hal yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43 . . .

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh Tenaga Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan Tenaga Kerja di seluruh sektor dan daerah.

Pasal 46
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "Pemberi Kerja" adalah Pemberi Kerja di dalam negeri.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.
Ayat (9)
Cukup jelas.
Ayat (10)
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49 . . .

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Ayat (1)
Karena upaya Perluasan Kesempatan Kerja mencakup lintas sektoral maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap Tenaga Kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

Pasal 60 . . .

Pasal 60
Cukup jelas.

Pasal 61
Cukup jelas.

Pasal 62
Cukup jelas.

Pasal 63
Cukup jelas.

Pasal 64
Cukup jelas.

Pasal 65
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Tenaga Kerja pendamping Tenaga Kerja Asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan Tenaga Kerja Asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar Tenaga Kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti Tenaga Kerja Asing yang didampinginya.
Huruf c
Pendidikan dan Pelatihan Kerja oleh Pemberi Kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan Tenaga Kerja warga negara Indonesia untuk berlatih di luar negeri.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 66
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68 . . .

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Ayat (1)
Kewajiban membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Ayat (1)
Pada prinsipnya Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan Perjanjian Kerja secara lisan.
Ayat (2)
Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain Perjanjian Kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan Perjanjian Kerja laut.

Pasal 75
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "kemampuan atau kecakapan" adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi Tenaga Kerja Anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Huruf c . . .

Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "tidak boleh bertentangan" adalah apabila di Perusahaan telah ada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama maka isi Perjanjian Kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan yang bersangkutan.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 78
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "dokumen pribadi" adalah dokumen milik Pekerja/Buruh dalam bentuk asli, antara lain sertifikat kompetensi, paspor, akta kelahiran, buku nikah, dan buku pemilik kendaraan bermotor.
Ayat (2)
Dokumen pribadi yang dikecualikan adalah sertifikat kompetensi yang diperoleh Pekerja/Buruh dari pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b . . .

Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Huruf f
Yang dimaksud dengan "keadaan atau kejadian tertentu" antara lain seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Yang dimaksud dengan "hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama" adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Ayat (1)
Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam Perjanjian Kerja. Apabila Perjanjian Kerja dilakukan secara lisan maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan.

Dalam hal tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja atau dalam surat pengangkatan maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "masa kerja" adalah jangka waktu lamanya bekerja seorang Pekerja/Buruh yang dihitung sejak tanggal dimulainya Hubungan Kerja sampai dengan tanggal berakhirnya Hubungan Kerja. Masa percobaan kerja diperhitungkan sebagai bagian dari masa kerja.

Pasal 87

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "pekerjaan yang bersifat tetap" adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam 1 (satu) Perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.

Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek Perjanjian Kerja waktu tertentu.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91
Cukup jelas.

Pasal 92
Cukup jelas.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

Pasal 95
Cukup jelas.

Pasal 96
Cukup jelas.

Pasal 97
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "sebagian pelaksanaan pekerjaan" adalah selain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh, usaha tenaga pengaman atau satuan pengamanan, dan usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 98
Cukup jelas.

Pasal 99
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Perusahaan alih daya pengganti memberikan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh Perusahaan alih daya sebelumnya.
Yang dimaksud dengan "objek pekerjaannya tetap sama" adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) Perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5) . . .

Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.

Pasal 100
Cukup jelas.

Pasal 101
Cukup jelas.

Pasal 102
Cukup jelas.

Pasal 103
Cukup jelas.

Pasal 104
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "pelindungan" antara lain penyediaan aksesibilitas serta pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 105
Cukup jelas.

Pasal 106
Cukup jelas.

Pasal 107
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Yang dimaksud dengan "waktu kerja" adalah waktu yang ditetapkan bagi Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf d . . .

Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Huruf f
Cukup jelas.
Huruf g
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 108
Cukup jelas.

Pasal 109
Ayat (1)
Ketentuan ini dimaksudkan untuk melindungi Anak agar pengembangan bakat dan minat Anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 110
Cukup jelas.

Pasal 111
Yang dimaksud dengan "dibuktikan sebaliknya" yaitu pembuktian hukum yang dapat dilakukan oleh Pemberi Kerja, pihak yang membawa anak ke tempat kerja dan/atau pemilik tempat kerja.

Pasal 112
Cukup jelas.

Pasal 113
Ayat (1)
Penanggulangan Anak yang bekerja di sektor informal dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi Anak yang bekerja di sektor informal. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait. Anak yang bekerja di sektor informal misalnya Anak penyemir sepatu atau Anak penjual koran.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 114 . . .

Pasal 114

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "laktasi" meliputi menyusui, menyiapkan, memerah, dan/atau menyimpan air susu ibu perah.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "sektor berisiko" adalah kondisi lingkungan kerja yang memiliki paparan zat kimia berbahaya, radiasi, agen biologis, atau beban fisik ekstrem yang dapat mengganggu kesuburan, siklus haid, proses kehamilan, atau kesehatan janin.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 115

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "sektor usaha atau pekerjaan tertentu" antara lain pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut, atau penebangan hutan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 116

Ayat (1)

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena Pekerja/Buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga Pekerja/Buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Huruf a . . .

Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Yang dimaksud dengan "waktu kerja lembur" adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) Hari, dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) Minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah tambahan penghasilan di luar Upah pokok yang bersifat tetap baik besaran maupun waktu pembayarannya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 117
Cukup jelas.

Pasal 118
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "cuti" adalah hak Pekerja/Buruh untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu dengan tetap menerima Upah atau tanpa menerima Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6) . . .

Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.

Pasal 119
Yang dimaksud dengan "kesempatan" yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan Pekerja/Buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 120
Cukup jelas.

Pasal 121
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "surat keterangan dokter" adalah surat yang dikeluarkan oleh dokter dan/atau dokter spesialis kandungan dan kebidanan.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 122
Cukup jelas.

Pasal 123
Cukup jelas.

Pasal 124
Cukup jelas.

Pasal 125
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Ketentuan ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.

Ayat (3) . . .

Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 126
Cukup jelas.

Pasal 127
Cukup jelas.

Pasal 128
Cukup jelas.

Pasal 129
Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "pelindungan moral dan kesusilaan" adalah hak setiap Pekerja/Buruh untuk mendapatkan jaminan dari Perusahaan atau tempat kerja agar terhindar dari tindakan asusila, pelecehan, atau hal yang merusak kehormatan diri sesuai nilai agama, harkat, dan martabat manusia.
Huruf c
Cukup jelas.
Ayat (2)
Upaya K3 dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para Pekerja/Buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 130
Cukup jelas.

Pasal 131
Cukup jelas.

Pasal 132 . . .

Pasal 132
Cukup jelas.

Pasal 133
Cukup jelas.

Pasal 134
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" adalah termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "struktur dan skala Upah yang proporsional" adalah susunan tingkat Upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal Upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Besaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh harus mencerminkan keseimbangan yang adil antara beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi nyata Pekerja/Buruh terhadap produktivitas Perusahaan.
Huruf c
Yang dimaksud dengan "Upah kerja lembur" adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena Pekerja/Buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.
Huruf f
Cukup jelas.

Huruf g . . .

Huruf g

Yang dimaksud dengan "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan Upah untuk pihak ketiga, uang muka Upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh kepada Pengusaha, atau kelebihan pembayaran Upah.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain Upah untuk pembayaran pesangon atau Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 135

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "imbalan dalam bentuk lain" termasuk natura dan/atau kenikmatan. Imbalan dalam bentuk natura adalah imbalan dalam bentuk barang selain uang seperti beras dan pakaian seragam. Imbalan dalam bentuk kenikmatan adalah imbalan dalam bentuk hak atas pemanfaatan suatu fasilitas dan/atau pelayanan dari Perusahaan seperti rumah dan mobil dinas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Pasal 136

Cukup jelas.

Pasal 137 . . .

Pasal 137
Cukup jelas.

Pasal 138
Cukup jelas.

Pasal 139
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "indeks tertentu" adalah variabel yang mewakili kontribusi Tenaga Kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan Perusahaan dan Pekerja/Buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi Pekerja/Buruh.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 140
Cukup jelas.

Pasal 141
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional" antara lain krisis moneter, resesi ekonomi, atau tekanan ekonomi berskala luas yang berdampak signifikan terhadap daya beli masyarakat dan keberlangsungan usaha.
Ayat (3)
Yang dimaksud dengan "secara terbuka" adalah proses perumusan rekomendasi dilakukan melalui rapat yang risalahnya dapat diakses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai keterbukaan informasi publik.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6) . . .

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 142
Cukup jelas.

Pasal 143
Cukup jelas.

Pasal 144
Cukup jelas.

Pasal 145
Cukup jelas.

Pasal 146
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Penyusunan struktur dan skala Upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan Upah sehingga terdapat kepastian Upah tiap Pekerja/Buruh serta mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi di Perusahaan yang bersangkutan.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 147
Cukup jelas.

Pasal 148
Peninjauan Upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 149
Ayat (1)
Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua Pekerja/Buruh, kecuali apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

Ayat (2) . . .

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "Pekerja/Buruh sakit" adalah Pekerja/Buruh yang sakit menurut keterangan dokter.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "menjalankan kewajiban terhadap negara" adalah melaksanakan kewajiban negara yang telah diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pembayaran Upah kepada Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila:

a. negara tidak melakukan pembayaran; atau
b. negara membayar kurang dari Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, dalam hal ini maka Pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya" adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 150

Cukup jelas.

Pasal 151

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2) . . .

Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "didahulukan pembayarannya" yaitu pembayaran Upah Pekerja/Buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 152
Cukup jelas.

Pasal 153
Cukup jelas.

Pasal 154
Cukup jelas.

Pasal 155
Cukup jelas.

Pasal 156
Cukup jelas.

Pasal 157
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "jaminan kehilangan pekerjaan" adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 158
Cukup jelas.

Pasal 159
Cukup jelas.

Pasal 160
Cukup jelas.

Pasal 161
Cukup jelas.

Pasal 162
Cukup jelas.

Pasal 163
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "fasilitas kesejahteraan" antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan Pekerja/Buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 164
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "kegiatan usaha produktif di Perusahaan" adalah kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar Upah.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 165
Cukup jelas.

Pasal 166
Cukup jelas.

Pasal 167
Cukup jelas.

Pasal 168
Ayat (1)
Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan salah satu hak dasar Pekerja/Buruh.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 169
Cukup jelas.

Pasal 170
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "organisasi Pengusaha" adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk Pengusaha yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan serta melindungi hak dan kepentingan Pengusaha.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 171
Ayat (1)
Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh 10 (sepuluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 172
Cukup jelas.

Pasal 173
Cukup jelas.

Pasal 174
Cukup jelas.

Pasal 175
Cukup jelas.

Pasal 176
Cukup jelas.

Pasal 177
Cukup jelas.

Pasal 178
Cukup jelas.

Pasal 179 . . .

Pasal 179

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "syarat kerja" adalah hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" adalah Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 180

Cukup jelas.

Pasal 181

Cukup jelas.

Pasal 182

Cukup jelas.

Pasal 183

Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan Peraturan Perusahaan kepada setiap Pekerja/Buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para Pekerja/Buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada Pekerja/Buruh.

Pasal 184 . . .

Pasal 184
Cukup jelas.

Pasal 185
Cukup jelas.

Pasal 186
Cukup jelas.

Pasal 187
Cukup jelas.

Pasal 188
Cukup jelas.

Pasal 189
Cukup jelas.

Pasal 190
Cukup jelas.

Pasal 191
Cukup jelas.

Pasal 192
Cukup jelas.

Pasal 193
Cukup jelas.

Pasal 194
Cukup jelas.

Pasal 195
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" adalah kualitas dan kuantitas isi Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah dari ketentuan peraturan perundangan-undangan.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 196 . . .

Pasal 196
Cukup jelas.

Pasal 197
Cukup jelas.

Pasal 198
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Yang dimaksud dengan "Biaya yang timbul dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama" antara lain biaya untuk mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/Buruh.

Pasal 199
Cukup jelas.

Pasal 200
Cukup jelas.

Pasal 201
Cukup jelas.

Pasal 202
Cukup jelas.

Pasal 203
Cukup jelas.

Pasal 204
Cukup jelas.

Pasal 205
Cukup jelas.

Pasal 206
Cukup jelas.

Pasal 207
Cukup jelas.

Pasal 208 . . .

Pasal 208
Cukup jelas.

Pasal 209
Cukup jelas.

Pasal 210
Cukup jelas.

Pasal 211
Yang dimaksud dengan "gagalnya perundingan" adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud dengan "tertib dan damai" adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik Perusahaan atau Pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Pasal 212
Cukup jelas.

Pasal 213
Yang dimaksud dengan "Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang apabila kegiatannya terganggu dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia" adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.
Yang dimaksud dengan "diatur sedemikian rupa" adalah pelaksanaan Mogok Kerja yang dilakukan oleh para Pekerja/Buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Pasal 214
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "tempat Mogok Kerja" adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi Pekerja/Buruh lain untuk bekerja.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.

Ayat (3) . . .

Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 215
Cukup jelas.

Pasal 216
Cukup jelas.

Pasal 217
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "menghalang-halangi" antara lain dengan cara menjatuhkan hukuman, mengintimidasi dalam bentuk apa pun, atau melakukan mutasi yang merugikan.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 218
Cukup jelas.

Pasal 219
Cukup jelas.

Pasal 220
Yang dimaksud dengan "hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha" adalah Pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan. Pembayaran Upah Pekerja/Buruh yang mogok tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap Pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

Pasal 221
Cukup jelas.

Pasal 222
Cukup jelas.

Pasal 223
Cukup jelas.

Pasal 224
Cukup jelas.

Pasal 225
Cukup jelas.

Pasal 226
Cukup jelas.

Pasal 227
Cukup jelas.

Pasal 228
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "segala upaya" adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/Buruh.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.

Pasal 229
Cukup jelas.

Pasal 230
Cukup jelas.

Pasal 231
Cukup jelas.

Pasal 232
Cukup jelas.

Pasal 233
Cukup jelas.

Pasal 234
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "uang pesangon" adalah hak Pekerja/Buruh berupa sejumlah uang yang dibayarkan oleh Pengusaha akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "Upah sebulan" adalah gaji pokok ditambah tunjangan tetap.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 235
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "skors" adalah tindakan sementara yang dilakukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh untuk tidak bekerja selama proses pemeriksaan dugaan pelanggaran atau penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tetap memperoleh Upah serta hak lainnya sampai dengan selesainya proses pemeriksaan atau penyelesaian perselisihan tersebut.
Yang dimaksud dengan "hak lainnya" yaitu hak-hak lain yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Contoh: hak cuti yang belum diambil dan belum gugur.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 236
Cukup jelas.

Pasal 237
Cukup jelas.

Pasal 238
Cukup jelas.

Pasal 239
Cukup jelas.

Pasal 240
Cukup jelas.

Pasal 241
Cukup jelas.

Pasal 242
Cukup jelas.

Pasal 243
Cukup jelas.

Pasal 244
Cukup jelas.

Pasal 245
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya" adalah istri/suami, Anak, atau orang yang sah menjadi tanggungan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.
Ayat (9)
Cukup jelas.

Pasal 246
Cukup jelas.

Pasal 247
Cukup jelas.

Pasal 248
Cukup jelas.

Pasal 249 . . .

Pasal 249
Cukup jelas.

Pasal 250
Cukup jelas.

Pasal 251
Cukup jelas.

Pasal 252
Cukup jelas.

Pasal 253
Cukup jelas.

Pasal 254
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "pembinaan" adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 255
Cukup jelas.

Pasal 256
Cukup jelas.

Pasal 257
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "independen" adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 258
Cukup jelas.

Pasal 259
Cukup jelas.

Pasal 260
Cukup jelas.

Pasal 261
Cukup jelas.

Pasal 262
Cukup jelas.

Pasal 263
Cukup jelas.

Pasal 264
Cukup jelas.

Pasal 265
Cukup jelas.

Pasal 266
Cukup jelas.

Pasal 267
Cukup jelas.

Pasal 268
Cukup jelas.

Pasal 269
Cukup jelas.

Pasal 270
Cukup jelas.

Pasal 271
Cukup jelas.

Pasal 272
Cukup jelas.

Pasal 273
Cukup jelas.

Pasal 274
Cukup jelas.

Pasal 275
Cukup jelas.

Pasal 276
Cukup jelas.

Pasal 277
Cukup jelas.

Pasal 278
Cukup jelas.

Pasal 279
Cukup jelas.

Pasal 280
Cukup jelas.

Pasal 281
Cukup jelas.

Pasal 282
Cukup jelas.

Pasal 283
Cukup jelas.

Pasal 284
Cukup jelas.

Pasal 285
Cukup jelas.

Pasal 286
Cukup jelas.

Pasal 287
Cukup jelas.

Pasal 288
Cukup jelas.

Pasal 289
Cukup jelas.

Pasal 290
Cukup jelas.

Pasal 291
Cukup jelas.

Pasal 292
Cukup jelas.

Pasal 293
Cukup jelas.

Pasal 294
Cukup jelas.

Pasal 295
Cukup jelas.

Pasal 296
Cukup jelas.

Pasal 297
Cukup jelas.

Pasal 298
Cukup jelas.

Pasal 299
Cukup jelas.

Pasal 300
Cukup jelas.

Pasal 301
Cukup jelas.

Pasal 302
Cukup jelas.

Pasal 303
Cukup jelas.

Pasal 304 . . .

Pasal 304
Cukup jelas.

Pasal 305
Cukup jelas.

Pasal 306
Cukup jelas.

Pasal 307
Cukup jelas.

Pasal 308
Cukup jelas.

Pasal 309
Cukup jelas.

Pasal 310
Cukup jelas.

Pasal 311
Cukup jelas.

Pasal 312
Cukup jelas.

Pasal 313
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 7222