



MODEL PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Tim PKB IndustriALL Indonesia Council

IndustriALL Global Union beranggotakan 50 juta pekerja yang tergabung di 140 negara yang bekerja di sektor pertambangan, energi dan sektor manufaktur merupakan kekuatan baru dalam solidaritas global untuk memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik serta hak-hak serikat buruh di seluruh dunia. IndustriALL menantang kekuatan perusahaan multinasional dan berunding dengan mereka di tingkat global. IndustriALL berjuang untuk bentuk lain dari globalisasi dan sebuah bentuk ekonomi dan sosial yang mengutamakan masyarakat berdasarkan demokrasi dan keadilan sosial. IndustriALL mempunyai 5 tujuan strategis untuk membangun kekuatan serikat buruh, untuk menantang modal global, membela hak-hak buruh, untuk memerangi sistem kerja yang rentan, dan terakhir, memastikan ketenagakerjaan yang berkelanjutan.



FNV adalah konfederasi serikat buruh terbesar di Belanda dengan anggota 1,1 juta orang termasuk didalamnya pelajar dan pensiunan. FNV melindungi orang-orang yang bekerja dan melakukan kampanye bagi distribusi kerja yang adil dan egaliter, kemakmuran dan kekuatan, dan kebaikan bagi semua. FNV juga melindungi pengelolaan sumber-sumber alam yang berkelanjutan, serta solusi yang berkeadilan atas dampak kebijakan perburuhan global. FNV menginginkan kerja layak dan penghasilan yang layak bagi semua, mendukung dan memfasilitasi anggotanya untuk mengembangkan keahlian mereka sebaik mungkin untuk mengembangkan karir, dengan mengesampingkan apapun jenis perjanjian kerjanya. FNV Mondiaal adalah bagian dari FNV yang berperan untuk mendukung proyek-proyek di lebih dari 100 negara melalui bantuan dari pemerintah Belanda dan FNV serta para afliasinya.



Union to Union adalah sebuah organisasi nirlaba. Anggotanya terdiri dari LO (Konfederasi Serikat Buruh Swedia), Saco (Konfederasi Perkumpulan Para Profesional Swedia) dan TCO (Konfederasi Pekerja Profesional Swedia). Union to Union mempromosikan hak asasi manusia di tempat kerja dan mendukung terbentuknya serikat buruh dan organisasi buruh dengan tujuan untuk meningkatkan hidup layak. Union to Union saling bekerjasama, dan mendukung organisasi serikat buruh secara global melalui 99 proyek di hampir 80 negara. Kerjasama ini termasuk didalamnya adalah pelatihan bagi serikat buruh, pentingnya hak asasi manusia di tempat kerja, kepemimpinan serikat buruh, lingkungan kerja, kesetaraan hak, dialog sosial, HIV/AIDS dan lain-lain.



Tim PKB IndustriALL Indonesia Council adalah sebuah tim yang terdiri dari perwakilan 11 Federasi Afiliasi IndustriALL di Indonesia. Sejak awal pembentukannya di tahun 2014, Tim ini bekerja untuk menyusun model Perjanjian Kerja Bersama serta aktif melakukan kampanye untuk mendorong peran federasi dalam proses perundingan PKB di tingkat unit kerja.

Buku ini diterbitkan atas dukungan dana dari FNV Mondiaal dan Union to Union sebagai bagian dari publikasi IndustriALL Union Building Project.

MODEL PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Tim Penulis

Tim PKB IndustriALL Indonesia Council

Editor:

Hermansyah
Toni Suparman
Indah Saptorini

Desain dan Layout:

Galih Budiantara

Diterbitkan oleh:

IndustriALL Global Union

Daftar ISI

Pengantar	9
BAGIAN I	11
Bagaimana Mempersiapkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?	
A. Apa itu Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?	12
B. Prinsip-Prinsip Perundingan Kolektif	12
C. Alur Perundingan Kolektif	14
BAGIAN 2:	21
Model PKB	
BAB I	23
A. Pengakuan, Jaminan, Fasilitas & Dispensasi Bagi Serikat Pekerja	23
B. Fasilitas Bagi Serikat Pekerja	26
BAB II	29
PERLINDUNGAN PEKERJA KONTRAK, OUTSOURCING, DAN PEKERJA MAGANG	
A. Penyerahan Pekerjaan pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja	29
B. Perlindungan Pekerja yang Bekerja di Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga	30
C. Perlindungan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	31
D. Perlindungan Pekerja/Buruh Magang	33
E. Perlindungan Non Diskriminasi Terhadap Pekerja Kontrak (PKWT)	34
dan <i>Outsourcing</i>	
BAB III	37
KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA	
A. Prinsip-Prinsip Kesehatan & Keselamatan Kerja	37
B. Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja	38
C. Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3)	39
D. <i>Higiene</i> perusahaan dan kesehatan (HIPERKES)	42
E. Alat Pelindung Diri	42
F. Pakaian Kerja	43
G. Pemeriksaan Kesehatan Pekerja	44
H. Petugas dan Fasilitas P3K di Tempat Kerja	44
I. Pendidikan & Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	45

J. Pelaporan Kecelakaan Kerja	45
K. Sistem Manajemen K3	46
L. Prinsip Non Diskriminasi di tempat kerja	46

BAB IV

PENGUPAHAN

A. Prinsip-Prinsip dasar	49
B. Struktur dan Skala upah	49
C. Komponen Upah	50
D. Waktu, Tempat dan Cara Pembayaran	52
E. Peninjauan upah	53
F. Kenaikan Upah Berkala	54
G. Tunjangan Hari Raya Keagamaan	56
H. Bonus	58
I. Upah pekerja selama sakit berkepanjangan	58
J. Upah pekerja selama ditahan pihak yang berwajib	59
K. Upah selama skorsing	60
L. Tunjangan perjalanan dinas	60
M. Pajak penghasilan dan pajak atas pesangon	61

BAB V

PERLINDUNGAN PEKERJA/ BURUH PEREMPUAN

A. Cuti Haid	63
B. Cuti Melahirkan	63
C. Perlindungan Ibu Hamil	64
D. Perlindungan Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam	64
E. Tunjangan Keluarga	65
F. Ruang Laktasi	65
G. Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja	65
H. Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan di Tempat Kerja	67

BAB VI

WAKTU KERJA DAN LEMBUR

A. Hari, Jam, Istirahat Kerja dan Kerja Shift	71
B. Kerja Lembur dan Perhitungan Upah Lembur	71
C. Pembebasan dari Kewajiban Bekerja	74

D. Hari libur resmi	75
E. Cuti khusus	76

BAB VII 77

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. Jaminan Kesehatan	77
B. Poliklinik Perusahaan	78
C. Perawatan dan Pengobatan	78
D. Pembelian Kaca Mata	78
E. Keluarga berencana	78
F. Penggantian Biaya Prothese (Alat Pengganti) & Orthose (Alat Bantu)	79
G. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	79

BAB VIII 83

FASILITAS KESEJAHTERAAN

A. Kantin dan fasilitas makan	83
B. Makanan Tambahan	83
C. Koperasi Pekerja	84
D. Rekreasi, Olah Raga dan Kesenian	85
E. Sarana dan Kesempatan beribadah	86
F. Penghargaan masa kerja dan pekerja teladan	87
G. Fasilitas transportasi	87
H. Ulang tahun pekerja dan perusahaan	87
I. Pembagian Saham	88
J. Distribusi Hasil Produksi	88

BAB IX 89

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

A. Prinsip-prinsip	89
B. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja,	92
uang penggantian hak, dan uang pisah.	
C. Pengertian upah dalam perhitungan pesangon	94
D. Jenis-jenis PHK dan perolehannya	94

BAB X	99
PENYELESAIAN KELUH KESAH	
A. Prinsip-prinsip	99
B. Prosedur Penyelesaian Keluh Kesah	99
C. Mogok Kerja & Aksi Kolektif	99
BAB XI	101
KETENTUAN PERALIHAN DAN PENUTUP	
A. Masa berlaku dan usulan pembaharuan PKB	101
B. Pendaftaran, pembuatan dan distribusi buku serta sosialisasi PKB	101
C. Aturan tambahan, aturan peralihan dan perbedaan penafsiran	102
D. Biaya dan tempat perundingan	103
Lampiran 1	105
Contoh Tata Tertib Perundingan	105
Daftar Kontak Departemen PKB Afiliasi IndustriALL di Indonesia	110

KATA PENGANTAR

Model Perjanjian Kerja Bersama (Model PKB) ini adalah sebuah panduan bagi serikat pekerja dalam mempersiapkan pasal-pasal Perjanjian Kerja Bersama yang berkualitas yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.



Perjanjian Kerja Bersama sebagai hukum tertinggi di tempat kerja sejatinya hanya memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja dan keluarganya. Akan tetapi saat ini kita berada dalam fakta bahwa kuantitas dan kualitas PKB di Indonesia masih belum maksimal. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja RI pada Juli 2017, jumlah total PKB di Indonesia hanya berkisar di angka 13,577 PKB. Jumlah ini lebih kecil dibandingkan jumlah Peraturan Perusahaan (PP) yang mencapai 51,895 PP. Apabila dibandingkan dengan jumlah total perusahaan yang tercatat di Kemenaker yaitu sekitar 213,743 perusahaan, jumlah perusahaan yang mempunyai PKB hanya dikisaran angka 6%. Apabila kita bandingkan data dari afiliasi IndustriALL di Indonesia, dari 3506 unit kerja anggota 11 federasi afiliasi IndustriALL (FSP KEP, FSPMI, FARKES, KEP SPSI, GARTEKS, KIKES, FPE, LOMENIK, SPN, ISI, dan FSP2KI) hanya sekitar 1290 PUK yang memiliki PKB di tempat kerja. Jumlah yang masih jauh dari ideal.

Beberapa waktu lalu Tim PKB IndustriALL Indonesia Council mengumpulkan dan menganalisa kurang lebih 100 PKB yang berasal dari serikat pekerja anggota afiliasi IndustriALL di Indonesia. Berdasarkan analisa singkat terhadap 100 PKB yang ada, tim mendapati bahwa antara satu PKB dan PKB lainnya hampir mempunyai kualitas yang sama, seakan PKB tersebut saling copy dan paste sehingga kita sebagai serikat pekerja terjebak dalam dinamika pasal-pasal PKB yang kurang memberikan perlindungan bagi anggota serikat pekerja dan keluarganya.

Oleh karenanya berangkat dari pemikiran tersebut, IndustriALL Indonesia Council melalui Tim PKB yang dibentuk dari perwakilan masing-masing federasi afiliasi IndustriALL di Indonesia bermaksud untuk menghadirkan Model PKB yang berisi contoh-contoh redaksional pasal-pasal PKB yang baik yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menyusun naskah pasal PKB di tempat

kerja masing-masing. Bagi Federasi, Model PKB ini hendaknya dapat digunakan sebagai bahan ajar/bahan acuan dalam melakukan pendidikan dan pelatihan PKB bagi anggota afiliasi serta dapat digunakan untuk menyusun model PKB khas sektor masing-masing.

Akhirnya, IndustriALL Indonesia Council ingin mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada Tim PKB IndustriALL Indonesia Council atas kontribusi waktu dan pemikirannya sehingga Model PKB ini dapat terbit. Ucapan terimakasih juga kami sampaikan kepada FNV Mondiaal, UniontoUnion dan IndustriALL Global Union yang telah sejak lama mendukung gerakan serikat pekerja di Indonesia untuk menjadi lebih kuat.

Salam solidaritas,

Iwan Kusmawan

Ketua IndustriALL Indonesia Council

BAGAIMANA MENGGUNAKAN MODEL PKB INI

Buku Model Perjanjian Kerja Bersama ini memberikan informasi terkait usulan-usulan pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama yang dapat digunakan untuk serikat pekerja dalam memperbaiki kualitas PKB di tempat kerjanya masing-masing. Usulan pasal-pasal tersebut disarikan dari prinsip-prinsip dasar hak fundamental buruh yang tertuang dalam standar-standar perburuhan internasional, peraturan perundang-undangan yang berlaku, keputusan-keputusan menteri serta pengalaman berupa contoh-contoh pasal yang baik dari Perjanjian Kerja Bersama dari anggota afiliasi IndustriALL. Model PKB ini dapat digunakan sebagai bahan acuan, diskusi dan belajar bagi serikat pekerja dalam menyusun naskah PKB yang akan dirundingkan. Model ini juga dapat digunakan sebagai bahan ajar dalam pelatihan dan pendidikan PKB bagi anggota dan pengurus serikat pekerja. Model PKB ini juga dilengkapi dengan bagian penjelasan yang memudahkan serikat pekerja untuk mempelajari dasar pemikiran dan dasar hukum pasal-pasal dalam Model PKB.



BAGIAN I

Bagaimana

Mempersiapkan

Perjanjian Kerja Bersama

(PKB)?

A. Apa itu Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?

Perjanjian Kerja Bersama adalah negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh untuk secara bersama-sama memutuskan tentang upah, kondisi kerja, kondisi sosial dan ekonomi yang mempengaruhi kehidupan para buruh dan anggota keluarganya.

Sejarah serikat buruh adalah sejarah untuk memperluas agenda dan topik untuk berunding dengan pengusaha.

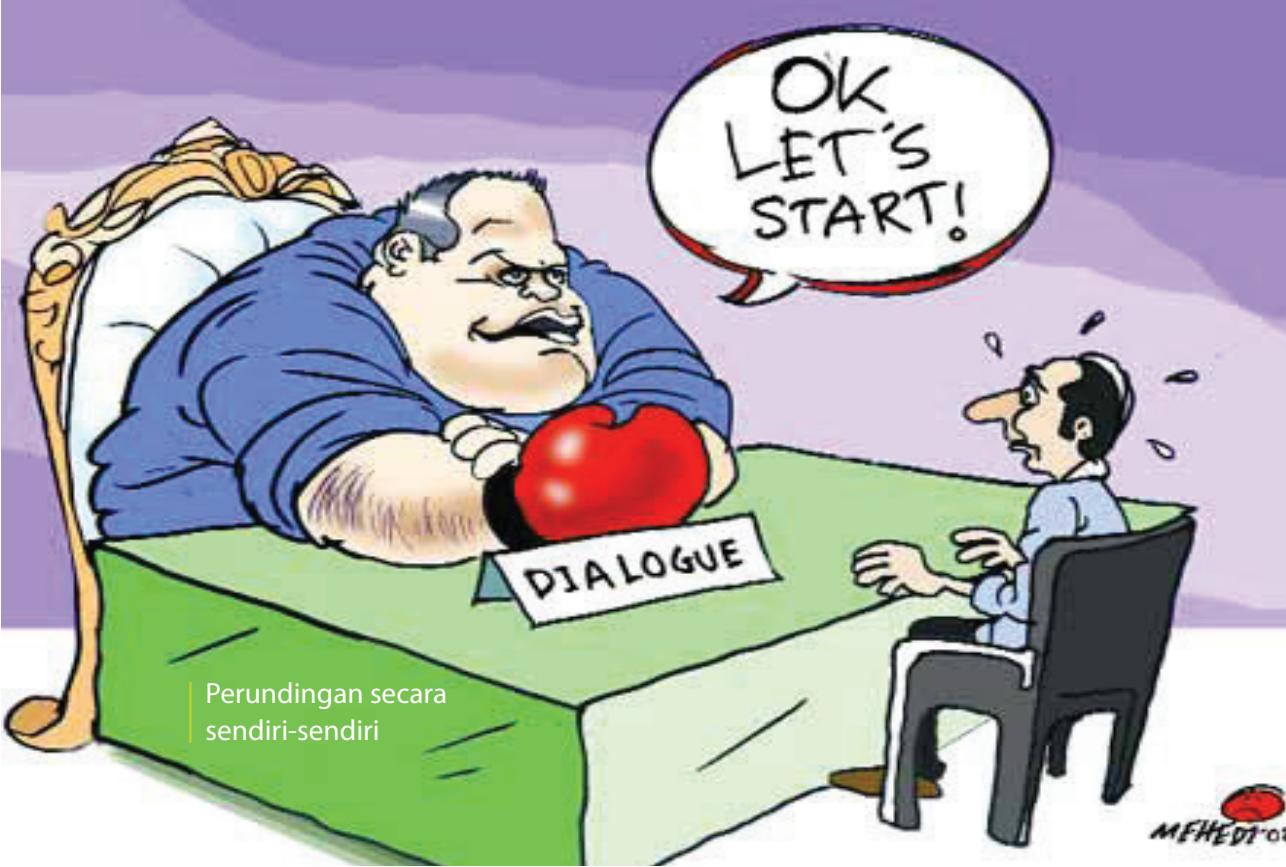
B. Prinsip-Prinsip Perundingan Kolektif

1. Perundingan kolektif ditentukan dari kekuatan hubungan antara serikat buruh dan pengusaha.

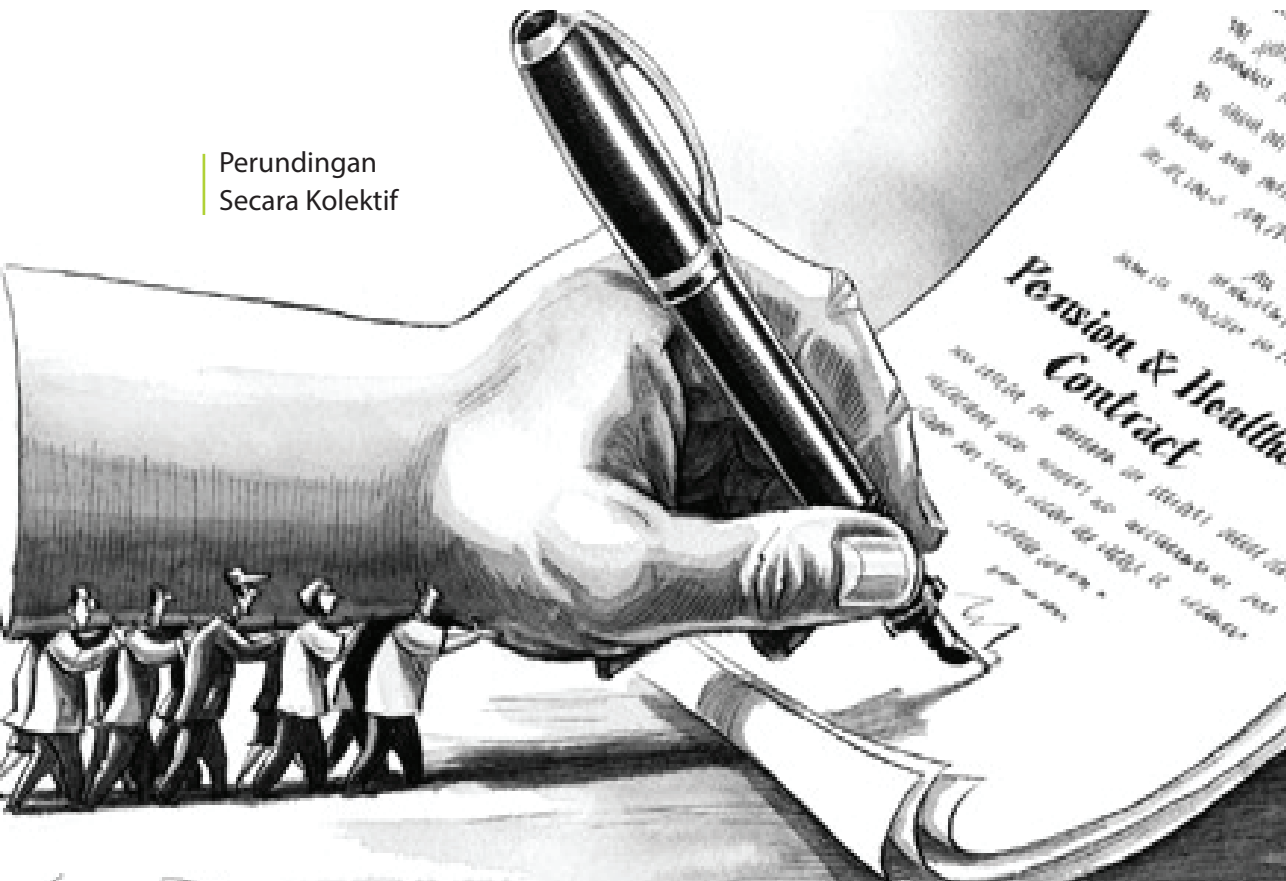
- Serikat buruh kuat = perundingan kolektif yang baik
- Serikat buruh lemah = perundingan kolektif yang lemah

2. Perundingan bersama bukan sarana “talk show” bagi pengurus serikat buruh, akan tetapi perjuangan bersama bagi anggota serikat buruh

KITA BERSATU, KITA BERUNDING. TETAPI, JIKA KITA TERBELAH,
MAKA KITA MEMINTA-MINTA.



Perundingan secara
sendiri-sendiri



Perundingan
Secara Kolektif

C. Alur Perundingan Kolektif

1. PERSIAPAN

- Mengumpulkan tuntutan dan keluhan dari anggota serikat buruh.
- Merumuskan tuntutan-tuntutan serikat buruh (draft PKB dari pihak serikat buruh).
- Menentukan tim perunding.



2. TAHAPAN PERUNDINGAN

- Mempersiapkan skenario dalam setiap pertemuan perundingan PKB.
- Melaporkan kembali setiap hasil perundingan kepada anggota serikat buruh.



3. KESIMPULAN

- Membuat perjanjian sementara.
- Para anggota memberikan pendapatnya atas perjanjian sementara tersebut.
- Penandatanganan final perjanjian dengan pengusaha.

Persiapan Perundingan Kolektif

1. Melakukan evaluasi pada PKB yang sudah ada.
2. Membuat survey daftar pertanyaan bagi anggota serikat buruh berupa: tuntutan, keluhan, saran, ide.
3. Menganalisa hasil *survey*.
4. Merumuskan proposal dalam bentuk rancangan PKB.
5. Memutuskan rancangan PKB tersebut didalam rapat komite pengurus serikat buruh.
6. Menentukan Tim Perunding.

Penentuan Tim Perunding

1. Tentukan tim perunding diantara pengurus serikat buruh, perwakilan komisiariat, dan para anggota yang mempunyai komitmen penuh.
2. Tim perunding yang dinominasikan hendaknya berasal dari departemen, seksi, dan bagian produksi yang berbeda-beda.
3. Nominasikan sebanyak mungkin karena pengalaman sebagai tim perunding adalah kesempatan yang bagus untuk menciptakan pengurus serikat buruh yang baik. Pada akhirnya mereka akan menjadi pemimpin serikat buruh dimasa mendatang.
4. Juga, nominasikan pengurus DPC atau DPP sebagai Tim Perunding.


Persiapan untuk usulan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama

1. Mengumpulkan informasi terkait perusahaan: laporan keuangan, laporan hasil audit, analisa manajerial, perbandingan dengan perusahaan lain yang sejenis atau berada dalam satu wilayah, laporan statistik dari pemerintah, pemberitaan tentang perusahaan di media massa, dokumen hukum dan hukum perburuhan.
2. Pikirkan tentang apa saja argumen perusahaan untuk menolak usulan PKB dan persiapkan argumentasi untuk mematahkan pendapat pengusaha.
3. Persiapkan dokumen-dokumen pendukung atau bukti-bukti untuk mematahkan argumentasi
4. Pelajari dan pelajari lagi dokumen dan bahan-bahan serikat buruh dan pada akhirnya kita mahir.

Tahapan Perundingan Kolektif

1. Kirimkan surat permohonan berunding kepada pengusaha (jika memungkinkan, surat tersebut atas nama ketua umum federasi)
2. Surat tersebut menyebutkan waktu, tempat, dan nama-nama tim perunding.
3. Sebelum atau sesudah mengirimkan surat tersebut, bicarakan kepada pengusaha mengenai waktu dan tempat untuk berunding.
4. Informasikan kepada anggota serikat bahwa serikat buruh telah mengirimkan surat permohonan berunding.

Tahapan Perundingan

1. Pembukaan.
2. Nominasikan ketua tim perunding (serikat buruh mendapat giliran pertama, dan pertemuan selanjutnya oleh Pengusaha).
3. Perkenalan tim perunding dari pihak serikat buruh dan pengusaha.
4. Pidato sambutan dari kedua belah pihak.
5. Diskusikan dan perjanjian mengenai tata tertib perundingan. 
6. Penjelasan mengenai usulan PKB dari serikat buruh.
7. Tanggapan pengusaha terkait usulan tersebut.
8. Penutup.

Tata Tertib Perundingan

1. Perundingan sekali dalam seminggu (sebaiknya dilakukan 2 kali seminggu).
2. Pastikan persiapan menuju perundingan yang dilakukan selama jam kerja harus dibayar. (2 atau 3 hari cuti dibayar dalam satu minggu).
3. Pastikan Pengusaha (yang paling berwenang mengambil keputusan) ikut dalam perundingan dengan mendapatkan kuasa penuh.
4. Pergantian ketua perundingan antara serikat buruh dan pengusaha.
5. Nominasikan sekretaris dari kedua belah pihak untuk mencatat notulen perundingan.
6. Jika beberapa agenda bahasan telah disetujui, kedua belah pihak menyatakan persetujuannya dan menandatangani dalam notulensi perundingan.
7. Memastikan perundingan terbuka bagi anggota serikat buruh dan pengurus cabang atau pusat.
8. Pengambilan gambar dan rekaman diperbolehkan untuk memastikan perundingan berjalan secara transparan.

Taktik Tim Perunding

- Percaya diri dan berwibawa sebagai tim perunding untuk menunjukkan posisi yang sama dengan pengusaha.
- Pastikan setiap tim perunding berbicara dengan lantang dan kompak.
- Rencanakan dan putuskan "siapa melakukan apa"; siapa yang berperan sebagai "Tim yang Keras/Galak" dan "Tim yang lemah lembut", tim yang berfungsi sebagai "Penyerang" dan tim yang mengambil untuk "bertahan".
- Ketua tim perunding (ketua serikat buruh) diharapkan tidak terlalu banyak berbicara, tetapi bicara dengan hati-hati.
- Tim perunding harus bersatu dan kompak dalam satu barisan. Aksi atau reaksi individual tidak diperbolehkan.
- Tim perunding harus mengenakan seragam yang sama (seragam perusahaan atau seragam serikat buruh).
- Tim perunding harus masuk dan keluar ruangan dari pintu yang sama.
- Kontak secara individual antara tim perunding dengan pengusaha tidak diperbolehkan.
- Dalam hal terjadi kontak secara individu, maka orang tersebut harus memberitahukan kepada serikat dan "apa yang telah didiskusikan".
- Kebersamaan dan kekompakan diantara Tim Perunding dengan anggota serikat buruh adalah dasar utama untuk memenangkan negosiasi.
- Jika ada perbedaan pendapat antara Tim Perunding harus didiskusikan dan disetujui. Jika sudah disepakati, setiap orang harus berkomitmen terhadap apa yang telah diputuskan (disiplin dalam serikat buruh).
- Sehabis perundingan, laporkan hasilnya kepada anggota dan pengurus.
- "apa yang terjadi, apa yang didiskusikan, apa yang disetujui dan tidak disetujui" (selebaran, dokumen, kertas).
- Selama proses perundingan, jika terjadi kegagalan perundingan (*deadlock*) maka minta lah penundaan perundingan untuk sementara waktu.
- Bawalah memo atau catatan dan gunakan disaat darurat, atau jika diperlukan untuk menjaga komunikasi internal diantara Tim Perunding.
- Jangan berbicara secara emosional atau bersikap sentimen. Jangan menyerang secara personal tim perunding dari pengusaha.
- Jangan menggunakan bahasa dan tindakan kasar dan jangan berbicara kasar dan keras.
- Jangan berbicara berdasarkan gosip, spekulasi, penilaian sepihak.
- Hati-hati terhadap pertanyaan yang diajukan oleh pengusaha.

- Hindari bertindak tergesa-gesa, tiba-tiba, dan tuntutan yang tidak ada dasarnya.
- Pastikan “siapa Tim yang keras atau lembut”, “siapa pengambil keputusan utama” dari sisi pengusaha.
- Pastikan “Pengambil Keputusan Utama” untuk berbicara.
- Lakukan protes apabila ada Tim Perunding Pengusaha yang bersikap arogan, menyepelkan, tidak sopan, menghina dan tidak menghormati proses perundingan.
- Minimalkan untuk mengubah-ubah usulan proposal dari serikat buruh (hanya 1 atau 2 kali).
- Pastikan “orangluar”: pemerintah, polisi, masyarakat lokal, organisasi sosial.
- Pastikan pertemuan rutin dengan anggota serikat buruh selama proses negosiasi.
- Kombinasikan perundingan dengan pendidikan anggota, pengorganisasian (rekrutmen anggota baru).
- Galang lah aksi bersama seperti pemakaian pita (sambil menyebutkan tuntutan buruh) dalam pertemuan anggota, acara piknik, acara keluarga, olahraga, pertemuan keluarga anggota serikat buruh selama proses negosiasi.

Kesimpulan dari Perundingan Kolektif

1. Membuat perjanjian sementara dengan pengusaha.
2. Melaporkan kembali hasil perjanjian sementara tersebut kepada anggota serikat buruh.
3. Memberi kesempatan kepada anggota untuk menyatakan setuju atau tidak terhadap perjanjian sementara tersebut.
4. Jika mayoritas anggota serikat buruh setuju, baru kemudian PKB ditandatangani oleh pengusaha dan ketua umum federasi.
5. Melaksanakan hasil evaluasi PKB dari anggota biasa (hasil *survey*).
6. Adanya pertemuan untuk mengevaluasi perundingan dengan pengurus serikat buruh termasuk didalamnya pengurus DPC dan DPP.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Bagian 2: Model PKB



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

BAB I

A. PENGAKUAN, JAMINAN, FASILITAS & DISPENSASI BAGI SERIKAT PEKERJA

- 1) Pengusaha mengakui bahwa PUK/PK/BASIS/PSP PT. adalah organisasi serikat pekerja yang sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama seluruh pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.
- 2) Pengusaha menjalankan praktik perburuhan yang adil dan memberikan sanksi bagi orang-orang yang membeberangus serikat pekerja, memfitnah, merusak terbitan serikat pekerja dan menghalang-halangi kegiatan serikat pekerja.
- 3) Pengusaha mengakui bahwa setiap pekerja berhak menjadi anggota serikat pekerja.
- 4) Bagi pekerja yang akibat fungsi dan tugasnya mewakili pengusaha sehingga menimbulkan pertentangan kepentingan: Manajer sumber daya manusia, manajer keuangan, atau manajer personalia dapat menjadi anggota serikat pekerja tetapi tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja.
- 5) Pengusaha menghormati dan tidak mencampuri/intervensi urusan internal Serikat Pekerja serta menghindari tindakan – tindakan yang dapat merugikan pihak Serikat Pekerja.

Penjelasan:

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menjamin:

- Hak pekerja untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat.
 - Hak serikat pekerja untuk melindungi, membela, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya; dan
 - Perlindungan terhadap pekerja dari tindakan diskriminatif dan intervensi anti serikat pekerja
- Hal mana point ini sejalan dengan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi dan Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama yang keduanya telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 1956 dan 1998.*

Pengusaha tidak menghalang-halangi baik secara langsung atau tidak langsung kepada pekerja yang ingin menjadi anggota serikat dan pengurus sesuai dengan UU 21/2000 Pekerja yang mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi bagian dari pengurus serikat, sebab akan menimbulkan konflik kepentingan. Posisi serikat dan pengusaha dalam merundingkan PKB adalah berbeda. Contoh pekerja yang mewakili pengusaha adalah direktur, atau manajer personalia, atau bagian akuntan.

- 6) Pekerja yang dipilih menjadi Pengurus Serikat Pekerja dan Badan koordinasi/ Komisariat atau yang ditunjuk oleh Pengurus untuk menjadi Wakil Serikat Pekerja, tidak akan mendapat tindakan diskriminatif atau tekanan/tindakan balasan baik langsung maupun tidak langsung dari Pengusaha/atasannya karena fungsi dan tugasnya.
- 7) Pengusaha menjamin bahwa pekerja yang terpilih sebagai pengurus atau ditunjuk menjadi wakil Serikat Pekerja baik di tingkat perusahaan maupun perangkat organisasi di atasnya tetap berhak atas promosi dan pengembangan karir.
- 8) Atas permintaan Serikat Pekerja, Pengusaha wajib memberikan keterangan – keterangan yang diperlukan tentang hal-hal yang menyangkut ketenagakerjaan dan kondisi Perusahaan yaitu sebagai berikut:
 - a. Laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit oleh akuntan publik.
 - b. Rencana pengembangan/investasi tambahan, relokasi, merger, akuisisi, penutupan perusahaan, yang akan dilakukan perusahaan.
 - c. Rencana produksi dan target produksi serta penjualan perusahaan.
 - d. Kebijakan perusahaan mengenai pengembangan SDM atau perubahan *system* kerja.
 - e. Informasi dan diskusi tentang data hasil produksi dan penjualan setiap bulannya.
 - f. Data Pekerja dan Struktur Skala Upah

Penjelasan:

Serikat pekerja mempunyai hak fundamental seperti hak atas keterbukaan informasi (semisal mengetahui laporan keuangan perusahaan atau bahan kimia berbahaya yang digunakan di tempat kerja), hak atas konsultasi dan hak partisipasi di dalam manajemen. Lihat penjelasan lebih lanjut pada Bab 3, Bab 4, Bab 5 dan Bab 6 Pedoman OECD bagi Perusahaan Multinasional) Informasi keuangan perusahaan juga dapat diakses melalui Sub Dit Perdagangan Dalam Negeri berdasarkan PP No. 24 Tahun 1998 tentang Informasi Keuangan Tahunan Perusahaan jo PP No. 64 Tahun 1999.

- 9) Pengusaha melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja sebelum mengeluarkan kebijakan yang berdampak pada pekerja yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, termasuk didalamnya konsultasi terhadap keputusan untuk adanya sistem kerja kontrak, outsourcing, dan pemagangan.
- 10) Pengusaha mengakui dan menerima keterlibatan peran dan fungsi Federasi/ Konfederasi Serikat Pekerja untuk melakukan perundingan PKB dengan Perusahaan.
- 11) Apabila dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama Serikat Pekerja perlu didampingi, maka dapat menunjuk perangkat organisasi di atasnya.
- 12) Dispensasi diberikan kepada seluruh Pengurus Serikat Pekerja untuk melakukan tugas – tugas Serikat Pekerja secara penuh (Full Timer) dengan tanpa mengurangi hak-haknya dan tidak mempengaruhi konduite/Penilaian Kinerja.
- 13) Atas permintaan Serikat Pekerja, Pengusaha memberikan dispensasi kepada Pengurus dan anggota yang ditunjuk oleh Serikat Pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi baik untuk konsultasi atau memenuhi undangan pendidikan, seminar, lokakarya dan hal lain dengan tidak mengurangi hak-haknya sebagai Pekerja.
- 14) Apabila pengurus atau anggota Serikat Pekerja terpilih menjadi Pengurus pada perangkat organisasi Serikat Pekerja, Pengusaha memberikan dispensasi untuk melaksanakan tugas yang berkaitan

Penjelasan:

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

Pengusaha harus memperbolehkan pengurus dan anggota serikat yang meminta ijin dari pekerjaannya, guna melangsungkan kegiatan serikat sebagaimana ditentukan dalam PKB atau seperti yang telah disetujui kedua belah pihak (Lihat Pasal 29 UU 21/2000 dan Penjelasanannya.

dengan fungsinya tersebut dengan tidak mengurangi hak-haknya sebagai pekerja.

- 15) Pengurus serikat pekerja dengan status full timer untuk serikat pekerja dibayar oleh pengusaha dan dipilih oleh serikat pekerja sendiri. Pengusaha membayar pekerja dengan status fulltimer tersebut dengan upah yang lebih dari rata-rata pekerja yang bekerja di level yang sama.
- 16) Pengusaha tidak memberikan sanksi kepada serikat pekerja, pengurus anggota komisariat tanpa konsultasi terlebih dahulu dengan serikat pekerja.

B. Fasilitas Bagi Serikat Pekerja

Pengusaha memberikan fasilitas bagi Serikat Pekerja antara lain:

- 1) Ruang kantor/sekretariat bagi Serikat Pekerja dengan perlengkapan yang memadai di dalam lingkungan Perusahaan.
- 2) Membantu melaksanakan pemotongan iuran anggota Serikat Pekerja sebesardari Upah masing – masing anggota (sesuai dengan AD/ART) dan secara bersamaan mentransfernya kedalam rekening serikat pekerja dalam waktu 3 hari setelah pembayaran upah.
- 3) Papan pengumuman bagi Serikat Pekerja di tempat yang mudah dibaca Pekerja didalam lingkungan Perusahaan. Pengusaha menjamin serikat pekerja untuk memasang papan pengumuman serikat pekerja dan tidak mengganggu penyebaran terbitan serikat pekerja.

Penjelasan:

*Penjelasan Pasal (2)
Pengaturan mengenai pemotongan iuran serikat melalui check off system termuat dalam Kepmen No. 187 Tahun 2004 tentang Iuran Anggota Serikat Pekerja.*

*Penjelasan Pasal (5)(6)(7)
Lihat Pasal 29 ayat 1 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang SP/SB: Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan atau anggota serikat pekerja/buruh untuk menjalankan kegiatan serikat dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan atau yang diatur dalam PKB.*

- 4) Atas permintaan Serikat Pekerja, Pengusaha memberikan izin kepada pengurus Serikat Pekerja untuk mengadakan rapat/pertemuan diruang milik perusahaan dan meminjamkan peralatan yang diperlukan.
- 5) Atas permintaan Serikat Pekerja, Pengusaha memberikan izin kepada pihak-pihak yang direkomendasikan oleh Serikat Pekerja untuk dapat memasuki pabrik dan ruang produksi bersama-sama dengan pengurus Serikat Pekerja.
- 6) Pengurus Serikat Pekerja dapat memanggil anggotanya untuk suatu keperluan didalam jam kerja dengan terlebih dahulu memberitahukan kepada atasannya.
- 7) Pengusaha memberikan 1 (satu) *copy* dari setiap surat – surat perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- 8) Pengusaha menyediakan fasilitas kendaraan dalam hal pengurus Serikat Pekerja pergi keluar perusahaan untuk memenuhi undangan instansi pemerintah atau perangkat organisasi Serikat Pekerja.
- 9) Serikat Pekerja diberikan waktu selama 2 jam untuk memberikan sosialisasi dan pengenalan Serikat Pekerja kepada pekerja baru yang dilakukan dalam jam kerja.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

BAB II

PERLINDUNGAN PEKERJA KONTRAK, *OUTSOURCING*, DAN PEKERJA MAGANG

- A. Penyerahan Pekerjaan pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja
- 1) Perusahaan dapat menyerahkan seluruh atau sebagian tenaga kerja kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja hanya sebatas untuk kegiatan-kegiatan penunjang yaitu:
 - a. *Driver* antar jemput Pekerja;
 - b. *Catering*;
 - c. *Security*;
 - d. *Cleaning service*;
 - e. Usaha jasa pertambangan;
 - 2) Selain jenis-jenis pekerjaan sebagaimana termuat dalam pasal 1, Pengusaha tidak boleh menyerahkan seluruh atau sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain/perorangan untuk pekerjaan yang merupakan pekerjaan inti (*core business*) dan bersifat terus menerus dan atau jenis pekerjaan yang terkait dalam proses produksi.
 - 3) Dalam penetapan awal proses produksi, Pengusaha melibatkan serikat pekerja.
 - 4) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan.

Penjelasan:

Ayat (1) (2) (3) dan (4) merupakan pembatasan yang diatur dalam Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain. Lihat juga Putusan MK Kasus No. 27/PUU-IX/2011 Pasal 59, 64-66 Frasa "perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 (7) dan "perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 (2b) bertentangan dengan UUD dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Lihat Pasal 12 Permenaker No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

B. Perlindungan Pekerja yang Bekerja di Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja/Pemborongan Pekerjaan

- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman dan hubungan kerjanya langsung antara perusahaan dengan pekerja, maka dapat dilakukan melalui PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)
- 2) Pengusaha harus memastikan pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Perusahaan Pemborong Pekerjaan agar upah pokoknya di bayar sesuai dengan kelompok upah dari perusahaan pemberi pekerjaan.
- 3) Pekerja yang bekerja di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan atau perusahaan pemborongan pekerjaan memperoleh hak yang sama sesuai dengan PKB ini atas perlindungan upah dan kesejahteraan, serta syarat-syarat kerja.
- 4) Perjanjian kerja antara perusahaan dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja harus sesuai dan/atau tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun PKB ini.
- 5) Perusahaan dapat melakukan perubahan status hubungan kerja pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/pemborongan pekerjaan menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja.
- 6) Pekerja yang beralih status hubungan kerjanya menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) Perusahaan

Penjelasan:

*Penjelasan Ayat (3)
Pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja di perusahaan serta perselisihan yang timbul dengan pekerja di perusahaan pengguna jasa pekerja (Penjelasan Pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan, bonus, rekreasi, dsb.
Asas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama juga sejalan dengan standar internasional Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 Mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan yang sama nilainya yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui UU No. 80 Tahun 1957.*

Penjelasan:

Pemberi Kerja. Maka masa kerjanya diperhitungkan sejak awal masuk kerja, mendapatkan hak yang sama atas perlindungan upah dan Kesejahteraannya, serta syarat-syarat kerja sebagaimana yang didapatkan oleh Pekerja Tetap.

- 7) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib di ketahui oleh SP/SB.

C. Perlindungan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- 1) Perusahaan harus mengupayakan tidak mempekerjakan Pekerja Waktu Tertentu (PKWT).
- 2) Dalam hal perusahaan terpaksa mempekerjakan PKWT, PKWT hanya bisa dipekerjakan pada/untuk pekerjaan-pekerjaan yang karena sifat dan waktunya sementara.
- 3) Pekerjaan-pekerjaan yang dimaksud dalam kategori yang karena sifat dan waktunya sementara adalah sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling
 - c. lama 3 (tiga) tahun ;
 - d. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - e. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau

*Lihat ketentuan Pasal 59
Undang-undang No. 13
Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.*

produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjakan.

- 4) Pekerjaan-pekerjaan sebagaimana termasuk dalam kategori butir a s/d e supaya dijelaskan secara rinci di dalam isi PKB.
- 5) Pekerja Waktu Tertentu (PKWT), berhak mendapat semua kesejahteraan dan fasilitas tanpa terkecuali, sebagaimana diterima oleh Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Pekerja Tetap.
- 6) Masa kerja PKWT maksimal 2 (dua) tahun;
- 7) Perpanjangan masa kerja PKWT hanya bisa dilakukan 1 (satu) kali masa kontrak, dengan total masa kerja tidak melebihi total masa kerja 2 (dua) tahun.
- 8) PKWT yang sudah melebihi masa kerja selama 2 (dua) tahun dan atau sudah menandatangani kontrak kerja sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut, secara otomatis menjadi pekerja tetap.
- 9) Perusahaan wajib memberikan surat pengangkatan kepada PKWT yang sudah secara otomatis menjadi pekerja tetap paling lambat 1 (satu) Minggu setelah yang bersangkutan menyelesaikan masa kontraknya.
- 10) Dalam hal PKWT sudah diperpanjang dua (2) kali, walaupun melalui jeda waktu apabila jenis pekerjaan tersebut tetap sama, maka jenis pekerjaan tersebut adalah jenis pekerjaan yang sifatnya terus menerus maka PKWT berubah menjadi PKWTT.

Penjelasan:

Lihat Pasal 154 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Aturan mengenai pemagangan termuat di dalam Pasal 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Pada tahun 2016, Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan Permenaker No. 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan dalam negeri. Sebelumnya di tahun 2008, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Peraturan Nomor PER.22/Men/IX/2009 tentang tata cara Perizinan dan penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri.

- 11) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya, magang, training dan masa percobaan kerja.
- 12) Pengusaha wajib mematuhi dan melaksanakan prinsip Pengalihan Tindakan Perlindungan (*Transfer of Undertaking Protection of Employment*).
- 13) Pengusaha yang akan melakukan pengakhiran hubungan kerja untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang kedua kali dan seterusnya wajib merundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja.

D. Perlindungan Pekerja/Buruh Magang

- 1) Pemagangan ditujukan bagi siswa, mahasiswa dan peserta pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan bagi para siswa dan mahasiswa.
- 2) Pekerja magang harus dengan surat pengantar dari sekolah, perguruan tinggi dan/atau lembaga pendidikan resmi.
- 3) Pekerja magang tidak dibebani target perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas, tidak bekerja malam hari, tidak diperbolehkan melakukan kerja lembur, dan masuk pada hari libur resmi serta jadwal pemagangannya tidak mengikuti jam kerja (jadwal *shift*) yang berlaku di perusahaan.
- 4) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan dengan mensyaratkan hal-hal berikut ini:

- a) Program pemagangan
 - b) Sarana dan Prasarana.
 - c) Pembimbing Pemagangan
- 5) Pekerja Magang berhak atas:
- a) Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana pekerja lainnya.
 - b) upah sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum dan tunjangan-tunjangan lainnya sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.
 - c) Perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
 - d) Mendapatkan Sertifikat Pemagangan
- 6) Apabila Pemagangan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam ayat (1) (2) (3) (4) dan (5) maka pekerja magang yang bersangkutan berubah status menjadi pekerja tetap terhitung sejak hari pertama pekerja tersebut menjadi pekerja magang di perusahaan.

E. Perlindungan Non Diskriminasi Terhadap Pekerja Kontrak (PKWT) dan *Outsourcing*

- 1) Pengusaha wajib memastikan tidak terjadi diskriminasi atas dasar apapun terhadap pekerja kontrak dan *outsourcing*.
- 2) Pengusaha wajib memastikan bahwa perusahaan *outsourcing* menerapkan semua norma dan syarat-syarat kerja sesuai hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

- 3) Pengusaha wajib memastikan bahwa pekerja *outsourcing* berhak membentuk, menjadi anggota dan menjalankan fungsi serikat pekerja tanpa dihalangi-halangi dalam bentuk apapun.
- 4) Pengusaha wajib membuat daftar jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT dan/atau *outsourcing*.
- 5) Daftar dimaksud pada ayat (4) disusun dan disepakati bersama dengan serikat pekerja.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

BAB III

KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA

A. Prinsip-Prinsip Kesehatan & Keselamatan Kerja

- 1) Pengusaha menjamin hak-hak pekerja dalam hal hak atas informasi, partisipasi, konsultasi dan pengawasan di dalam perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.
- 2) Pengusaha menyusun dan menerapkan sistem manajemen K3 dengan memperhatikan masukan dari serikat pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja, untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan pemulihan pekerja.
- 4) Pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan pada setiap pekerja tentang:
 - a) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerja termasuk bahan-bahan kimia berbahaya yang digunakan dalam proses produksi serta cara penanganannya.

Penjelasan:

Ketentuan dalam Pasal ini sepenuhnya merupakan intisari dari Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Indonesia saat ini belum meratifikasi 2 konvensi penting dalam isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yaitu Konvensi ILO No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Konvensi No. 176 tentang K3 di Tambang.

Lihat ketentuan Pasal 9 ayat (1) Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Ketentuan ini mengatur hak serikat pekerja untuk mendapatkan informasi.

- b) Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja.
 - c) Alat-alat perlindungan diri bagi pekerja yang bersangkutan.
 - d) Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Pengusaha hanya dapat mempekerjakan pekerja setelah yakin bahwa pekerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.
- 6) Pekerja mempunyai hak untuk menyatakan keberatan pada pekerjaan dimana syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan, diragukan oleh pekerja yang bersangkutan.
- 7) Pengusaha diwajibkan secara tertulis menempatkan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan pada tempat-tempat yang mudah di lihat serta memasang semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua informasi kesehatan dan keselamatan kerja lainnya, termasuk didalamnya informasi/sosialisasi tentang kebijakan terkait pelecehan seksual dan kekerasan di tempat kerja

B. Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja

- (1) Untuk mewujudkan Lingkungan Kerja yang aman, sehat, dan nyaman dalam rangka mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja Pengusaha wajib melaksanakan syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja yang meliputi :

Penjelasan:

*Lihat Pasal 9 ayat (2)
Undang-undang No. 1
Tahun 1970 tentang
Keselamatan Kerja.*

*Lihat Peraturan Menteri Tenaga
Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang
K3 Lingkungan Kerja.*

- a) Pengendalian Faktor Fisika dan Faktor Kimia agar berada di bawah nilai NAB.
 - b) Pengendalian Faktor Biologi, Faktor Ergonomi, dan Faktor Psikologi kerja agar memenuhi standar
 - c) Penyediaan fasilitas kebersihan dan sarana Higiene di Tempat kerja yang bersih dan sehat; dan Penyediaan personil K3 yang memiliki kompetensi dan kewenangan K3 di bidang Lingkungan Kerja.
 - d) Penyediaan personil K3 yang memiliki kompetensi dan kewenangan K3 di bidang Lingkungan Kerja.
- (2) Pelaksanaan syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

C. Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3)

- 1) Pengusaha bersama-sama Serikat Pekerja membentuk Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3)
- 2) Keanggotaan P2K3 terdiri dari..... orang perwakilan pengusaha dan orang perwakilan serikat pekerja yang komposisi jumlahnya diatur sesuai dengan aturan perundangan. Struktur organisasi P2K3 ditetapkan secara bersama-sama antara pengusaha dan serikat pekerja.
- 3) P2K3 bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan Perusahaan.

Penjelasan:

*Penjelasan ayat (6):
Hak menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan apabila pekerjaan tersebut membahayakan diri pekerja merupakan hak fundamental pekerja. Lihat juga Pasal 12, Pasal 14 Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.*

- 4) P2K3 mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut;
1. Memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha atau pengurus mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja;
 2. Menghimpun dan mengolah data tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja;
 3. Membantu menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap pekerja terkait;
 - a. Berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk bahaya kebakaran dan peledakan serta cara penanggulangannya.
 - b. Faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.
 - c. Alat Pelindung Diri bagi Pekerja.
 - d. Cara dan sikap yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - e. Mengevaluasi cara kerja, proses dan lingkungan kerja.
 - f. Menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.
 - g. Mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Penjelasan:

Ketentuan mengenai Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3) diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER. 04/MEN/198. Keanggotaan P2K3 bersifat bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja.



- h. Mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan, penyakit akibat kerja, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan.
 - i. Mengembangkan penyuluhan dan penelitian di bidang keselamatan kerja, hygiene perusahaan, kesehatan kerja dan ergonomi;
 - j. Melaksanakan pemantauan terhadap gizi kerja dan menyelenggarakan makanan di perusahaan;
 - k. Memeriksa kelengkapan peralatan keselamatan kerja;
 - l. Mengembangkan pelayanan kesehatan tenaga kerja;
 - m. Mengembangkan laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja, melakukan pemeriksaan laboratorium dan melaksanakan interpretasi hasil pemeriksaan;
 - n. Menyelenggarakan administrasi keselamatan kerja, *higiene* perusahaan dan kesehatan kerja;
 - o. Membantu pimpinan perusahaan menyusun kebijaksanaan manajemen dan pedoman kerja dalam rangka upaya meningkatkan keselamatan kerja, *higiene* perusahaan, kesehatan kerja, ergonomi dan gizi tenaga kerja.
- 5) Perusahaan memberikan anggaran secara maksimal kepada P2K3.

D. *Higiene perusahaan dan kesehatan (HIPERKES)*

- 1) Lingkungan higiene perusahaan ditata sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Fasilitas makan dan ekstra fooding yang disediakan oleh perusahaan merujuk kepada ketentuan tentang kalori yang dibutuhkan oleh pekerja (di sektor usaha tertentu)
- 3) Perusahaan menyediakan dispenser dan gelas untuk minum pekerja pada tempat-tempat tertentu.
- 4) P2K3 mengawasi kualitas, menu makanan dan penyajian makanan dan minuman serta pemberian makanan tambahan
- 5) Perusahaan wajib menyediakan fasilitas kebersihan dalam jumlah yang memadai sekurang-kurangnya sebagai berikut:
 - a) Toilet dan kelengkapannya
 - b) Loker dan ruang ganti pakaian
 - c) Tempat sampah
 - d) Peralatan kebersihan

E. *Alat Pelindung Diri*

- 1) Peralatan keselamatan yang memadai harus disediakan oleh Pengusaha dan selalu tersedia bagi seluruh pekerja yang bekerja di area perusahaan atau untuk kepentingan perusahaan tanpa membedakan status hubungannya, baik itu pekerja tetap, kontrak, *outsourcing*, borongan, harian lepas dan magang.

Penjelasan:

Pengaturan mengenai lingkungan kerja yang memadai dapat dilihat dan dipelajari dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja Lebih jauh lagi Kementerian Kesehatan juga mengeluarkan Keputusan No. 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.

- 2) Pengusaha menyediakan alat-alat pelindung diri secara cuma-cuma yang disesuaikan dengan tugas masing-masing pekerja dan kondisi lingkungan pekerjaan. Periode penggantian alat-alat pelindung diri diberitahukan oleh perusahaan kepada Serikat Pekerja dan pekerja setiap 1 tahun sekali.
- 3) Bagi pekerja yang alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerjanya telah rusak atau hilang, wajib melapor kepada atasannya untuk mendapat penggantian.

F. Pakaian Kerja

- 1) Pengusaha memberikan pakaian kerja setiap setahun sekali yang terdiri; pakaian, sepatu dan topi, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Kantor; pakaian dua stel, sepatu satu pasang
 - b. Lapangan; pakaian tiga stel, sepatu dua pasang dan topi Satu.
 - c. *Security*; pakaian tiga stel, sepatu dua pasang, topi dua
- 2) Penetapan warna, jenis dan kualitas pakaian kerja termasuk kemungkinan perubahannya serta waktu pemberiannya, diatur oleh suatu team yang terdiri dari unsur pengusaha dan serikat pekerja.
- 3) Pengusaha menyediakan loker. Pekerja diwajibkan menggunakan, merawat serta menyimpan alat-alat pelindung keselamatan kerja pada tempat-tempat yang telah ditentukan oleh atasannya.

Penjelasan

Permenakertrans No. Per.08/Men/VII/2010 menyebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja/buruh di tempat kerja serta pengusaha wajib melaksanakan manajemen alat pelindungan diri di tempat kerja. Perlindungan meliputi perlindungan kepala, mata & muka, telinga, pernapasan, dan kaki.

G. Pemeriksaan Kesehatan Pekerja

- 1) Setiap tahunnya, perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan menyeluruh kepada seluruh pekerja baik itu pemeriksaan kesehatan umum maupun pemeriksaan kesehatan khusus.
- 2) Pemeriksaan Kesehatan khusus meliputi:
 - a) Pemeriksaan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan atau penyakit yang memerlukan perawatan lebih dari 2 minggu.
 - b) Pemeriksaan bagi pekerja yang berusia diatas 40 tahun.
 - c) Pemeriksaan kepada pekerja yang diduga mengalami gangguan-gangguan kesehatan karena lingkungan pekerjaan tertentu.
- 3) Pemeriksaan kesehatan berkala dilakukan untuk dapat mengetahui terjadinya Penyakit Akibat Kerja. Hasil Pemeriksaan Kesehatan Menyeluruh dievaluasi secara seksama oleh P2K3 dan kemudian ditindak lanjuti.
- 4) Jika ternyata terdapat bukti bahwa pekerja mengidap suatu penyakit akibat kerja, maka Pengusaha bertanggung jawab untuk mengobati pekerja yang bersangkutan semaksimal mungkin sampai dengan usia enam puluh lima tahun melalui asuransi paska pensiun.

H. Petugas dan Fasilitas P3K di Tempat Kerja

- 1) Perusahaan wajib menyediakan Petugas dan Fasilitas P3K di tempat kerja di tiap-tiap unit kerjanya.

Penjelasan:

*Lihat Pasal 8 ayat (2)
Undang-undang No. 1 Tahun
1970 tentang Keselamatan Kerja.*

*Lihat juga Peraturan Menteri
Tenaga Kerja & Transmigrasi
No. PER.02/MEN/1980 tentang
Pemeriksaan Kesehatan Tenaga
Kerja dalam Penyelenggaraan
Keselamatan Kerja. Pemeriksaan
kesehatan berkala harus
dilakukan berbasis
resiko pekerjaan.*

- 2) Fasilitas P3K terdiri dari:
 - a) Ruangan P3K
 - b) Kotak P3K dan isinya
 - c) Alat evakuasi dan alat transportasi
 - d) Fasilitas tambahan berupa Alat Pelindung Diri dan atau peralatan khusus di tempat kerja yang memiliki potensi bahaya yang bersifat khusus.

I. Pendidikan & Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- 1) Pengusaha mengadakan Pendidikan dan Pelatihan K3 termasuk didalamnya pelatihan dan pelaksanaan *safety riding* sekurang-kurangnya setiap 1 tahun sekali di waktu jam kerja dengan upah penuh.
- 2) Setiap pekerja tanpa memperhatikan status hubungannya mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan K3.
- 3) Biaya-biaya atas penyelenggaraan pelatihan tersebut menjadi tanggungan pengusaha sepenuhnya.

J. Pelaporan Kecelakaan Kerja

- 1) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja dan atau penyakit akibat kerja yang menimpa pekerja kepada BPJS ketenagakerjaan dan Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat, tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak terjadi kecelakaan kerja dan atau diagnosis penyakit akibat kerja.

- 2) Selain pengusaha, serikat pekerja dan P2K3 dapat melaporkan kecelakaan kerja dan atau penyakit akibat kerja.

K. Sistem Manajemen K3

- 1) Sistem Manajemen K3 meliputi:
 - a) Penetapan kebijakan K3
 - b) Perencanaan K3
 - c) Pelaksanaan Perencanaan K3
 - d) Pemantauan dan Evaluasi kinerja K3
 - e) Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3
- 2) Pengusaha dan Serikat Pekerja berkomitmen penuh untuk melaksanakan sistem manajemen K3 dengan baik.

L. Prinsip Non Diskriminasi di tempat kerja

- 1) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a) Moral dan kesusilaan
 - b) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama tanpa memandang jenis kelamin, usia, suku/ras, agama, disabilitas, orientasi seksual, aliran politik, dan lain sebagainya.
- 2) Prinsip-prinsip non diskriminasi meliputi:
 - a) Kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karir.

Penjelasan:

Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 15 Tahun 2008 Tentang P3K di tempat kerja.

Lihat Pasal 11 Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.

Lihat Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- b) Pengusaha menjamin hak-hak dasar pekerja meliputi kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Penjelasan:

Lihat Pasal 86 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan 6 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Penjelasan Pasal 6: Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

BAB IV

PENGUPAHAN

Penjelasan:

A. Prinsip-Prinsip dasar

- 1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- 2) Pengusaha menyusun sistem pengupahan dengan memenuhi kaedah dan prinsip-prinsip sebagai berikut:
 - a) Upah diberikan secara adil (*Fair*) , sesuai dengan jasa kerja (kontribusi) yang diberikan oleh masing-masing pekerja.
 - b) Berimbang, pada jabatan yang nilainya sama harus menerima upah yang sama.
 - c) Memuat sistim insentif yang dapat mendorong produktivitas kerja dan inovasi pekerja.
 - d) Mampu mempertahankan dan menarik tenaga kerja yang cakap.

B. Struktur dan Skala upah

- 1) Pengusaha bersama serikat pekerja membuat struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan pekerja, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja.
- 2) Struktur dan skala upah yang diterapkan di perusahaan diberitahukan kepada seluruh pekerja.
- 3) Besaran Skala upah ditinjau setiap satu tahun sekali

Jaminan atas pekerjaan dan sistem pengupahan yang adil dan layak bagi setiap warga Negara merupakan amanat yang secara tegas dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2). Ketentuan ini kemudian diturunkan dalam UU No. 13/2003 Pasal 88 ayat (1), dalam Penjasannya disebutkan: Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah 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.

Kewajiban penyusunan Struktur dan Skala Upah diatur dalam UU 13/2003 Pasal 92 ayat (1), Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

C. Komponen Upah

1) Upah terdiri dari :

a. Upah pokok.

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya di tetapkan berdasarkan kesepakatan.

b. Tunjangan tetap.

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu

c. Tunjangan tidak tetap.

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok.

2) Tunjangan tetap terdiri dari :

a. Tunjangan Jabatan: Tunjangan yang diberikan kepada Pekerja yang menduduki suatu jabatan diperusahaan, besarnya Tunjangan Jabatan diatur sesuai dengan kesepakatan

b. Tunjangan Keahlian: Tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang mempunyai keahlian, Besarnya Tunjangan Keahlian diatur sesuai dengan kesepakatan

c. Tunjangan Keluarga: Tunjangan yang diberikan kepada Pekerja yang

Penjelasan:

Upah dan tunjangan dapat dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 30 tentang pengertian upah dan Pasal 94 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah.

Dasar pemberian tunjangan Keluarga dan tunjangan Perumahan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah, juga dapat dikaitkan dengan pemberian fasilitas kesejahteraan di Pasal 100 UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- telah berkeluarga, Besarnya Tunjangan Keluarga diatur sesuai dengan kesepakatan
- d. Tunjangan Perumahan : Tunjangan yang diberikan kepada pekerja sebagai pengganti fasilitas mess perusahaan dan diberikan apabila masa kerja sudah lebih dari 1(satu) tahun. Besarnya tunjangan Perumahan diatur sesuai dengan kesepakatan
 - e. Tunjangan Masa Kerja: Tunjangan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan masa kerja yang telah dilalui.
- 3) Tunjangan Tidak Tetap terdiri dari :
- a. Tunjangan Kehadiran (premi hadir): Tunjangan yang diberikan kepada Pekerja yang masuk kerja terus menerus dalam satu bulan. Besarnya tunjangan kehadiran diatur sesuai dengan kesepakatan.
 - b. Tunjangan/Uang Transport: Tunjangan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan biaya transportasi dari tempat tinggal ke jalan yang dilalui bus antar jemput, disamping itu mendapat fasilitas bus antar jemput. Besarnya tunjangan transport diatur sesuai dengan kesepakatan dan dilakukan Peninjauan setiap ada kenaikan tarif angkutan umum yang ditetapkan oleh organda.
 - c. Tunjangan Shift: Tunjangan yang diberikan kepada Pekerja yang

Penjelasan:

Lihat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah.

masuk kerja *shift* I/II/III. besarnya Tunjangan *Shift* diatur sesuai dengan kesepakatan.

- d. Tunjangan Tempat kerja: Tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang bekerja dibagian bagian yang membahayakan kesehatan. Besarnya tunjangan tempat kerja ini diatur sesuai dengan kesepakatan.
- e. Tunjangan Target produksi : Tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang hasil kerjanya melebihi target produksi yang ditetapkan. Besarnya tunjangan target produksi ini diatur sesuai dengan kesepakatan.
- f. Tunjangan *oncall/emergency*: Tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang dipanggil untuk masuk bekerja di luar jam kerja pekerja yang bersangkutan. Besarnya tunjangan diatur sesuai dengan kesepakatan.

D. Waktu, Tempat dan Cara Pembayaran

- 1) Pembayaran upah beserta tunjangan-tunjangan dilakukan secara tunai setiap bulan pada tanggal dengan menggunakan mata uang rupiah.
- 2) Apabila waktu pembayaran upah jatuh pada hari libur, maka pembayaran upah dilakukan satu hari sebelumnya.
- 3) Tempat pembayaran melalui Bank yang telah ditunjuk oleh Perusahaan.
- 4) Pada setiap pembayaran upah, perusahaan memberikan rincian (slip) upah.

Penjelasan:

*Lihat Pasal 17 ayat (2) 21,
Pasal 22, PP 78 Tahun 2015
Tentang Pengupahan.*

- 5) Perusahaan dapat memotong upah pekerja untuk pihak ketiga berdasarkan surat kuasa pekerja yang bersangkutan. Besarnya potongan upah tidak boleh lebih dari 25% (dua puluh lima persen) dari upah pekerja.

E. Peninjauan upah

- 1) Peninjauan Upah akibat kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota
 - a. Upah pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sekurang – kurangnya sebesar Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan pemerintah
 - b. Setiap ada kenaikan Upah minimum kabupaten/Kota, dilakukan penyesuaian upah sebesar selisih UMK baru dengan UMK lama (sebesar kenaikan UMK) dan berlaku bagi seluruh pekerja.
 - c. Waktu Pelaksanaan penyesuaian upah dilakukan sesuai dengan keputusan pemerintah.
 - d. Peninjauan upah dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali dan berlaku bagi seluruh pekerja.
- 2) Peninjauan upah karena tingginya tingkat inflasi
 - a. Peninjauan upah karena tingginya tingkat inflasi diberikan kepada seluruh pekerja disebabkan karena terjadinya inflasi yang sangat tinggi yang menyebabkan daya beli upah pekerja menurun.

Penjelasan:

Upah Minimum merupakan upah terendah dan sebagai jaring pengaman (safety net) dan hanya diperuntukkan bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, Lihat Pasal 42 PP 78 Tahun 2015 dan Pasal 15 Permenaker No. 7 Tahun 2013.

- b. Angka inflasi yang termasuk kriteria inflasi yang sangat tinggi yaitu inflasi yang besarnya melebihi 10%.
- c. Waktu pelaksanaan peninjauan upah karena inflasi tinggi dilakukan satu tahun sekali sesuai dengan angka inflasi yang dikeluarkan oleh pemerintah.

F. Kenaikan Upah Berkala

- 1) Kenaikan upah berkala dilaksanakan setiap bulan Januari.
- 2) Dasar Kenaikan upah berkala dengan mempertimbangkan:
 - a. Masa kerja
 - b. Konduite kerja
 - c. Keuntungan perusahaan
- 3) Besarnya kenaikan upah berkala sesuai dengan hasil perundingan antara pimpinan perusahaan dengan Serikat Pekerja.
- 4) Kenaikan Upah Istimewa (karena prestasi kerja)
 - a. Kenaikan upah istimewa adalah kenaikan upah pokok yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja oleh karena prestasi kerjanya yang luar biasa berdasarkan penilaian kerja yang dilakukan secara periodik setiap 6 bulan sekali (periode Juni – Desember dan Januari – Juni).
 - b. Besarnya kenaikan upah istimewa ditetapkan oleh pengusaha.

Penjelasan:

*Lihat Pasal 92 ayat (2)
Undang-undang No. 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan.*

- 5) Kenaikan Upah karena Promosi
 - a. Kenaikan upah karena promosi adalah kenaikan upah pokok yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja oleh karena yang bersangkutan dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
 - b. Besarnya kenaikan upah karena promosi ditetapkan oleh pengusaha dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan dan waktu pelaksanaannya pada saat pekerja mulai menduduki jabatan yang baru.

G. Tunjangan Hari Raya Keagamaan

1. Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan diberikan setahun sekali pada saat menghadapi Hari Raya keagamaan.
2. Besarnya THR yaitu sebesar 1 (satu) Bulan Upah (Upah Pokok + Tunjangan Tetap).
3. Pekerja yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun berhak atas THR, besarnya THR diatur secara proporsional/sesuai dengan masa kerjanya yaitu: masa kerja /12 x 1 bulan Upah (Upah Pokok + Tunjangan Tetap).
4. Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan berhak atas THR.
5. Pengusaha memberikan tambahan THR Keagamaan kepada Pekerja berdasarkan

lamanya masa kerja yang telah dijalani, yang besarnya diatur sebagai berikut:

- a) Masa kerja 1s/d 5 tahun mendapat tambahan THR sebesar 25% dari upah sebulan.
- b) Masa Kerja 5 s/d 10 tahun mendapat tambahan THR sebesar 50% dari upah sebulan.
- c) Masa Kerja 10 s/d 15 tahun mendapat tambahan THR sebesar 75% dari upah sebulan.
- d) Masa Kerja 15 s/d 20 tahun mendapat tambahan THR sebesar 100% dari upah sebulan.
- e) Masa Kerja 20 tahun atau lebih mendapat tambahan THR sebesar 125% dari upah sebulan.

(Proposal permintaan tambahan THR selain dikaitkan dengan masa kerja, juga dapat dikaitkan dengan prestasi yang diraih oleh pekerja untuk memudahkan permintaan tambahan THR, contoh pasal sebagai berikut:

6. Pengusaha memberikan tambahan THR kepada Pekerja berdasarkan penilaian prestasi sebagai berikut:
 - a) Prestasi kerja A (sangat baik) mendapat tambahan 100 % dari satu bulan upah
 - b) Prestasi kerja B (baik) mendapat tambahan 75% dari satu bulan upah
 - c) Prestasi kerja C (sedang) mendapat tambahan 50% dari satu bulan upah
 - d) Pekerja dengan prestasi kerja D (cukup) mendapat tambahan 25% dari satu bulan upah.

Penjelasan:

Lihat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan nilai besaran THR kita dapat mengajukan ulang konsideran Permenaker 4/1994 sebagai dasar pemberian THR, bahwa THR diberikan untuk mencukupi biaya tambahan yang muncul saat hari raya

- a. *bahwa masyarakat Indonesia merupakan masyarakat pemeluk agama yang setiap tahunnya merayakan, hari raya keagamaan sesuai dengan agamanya masing-masing;*
- b. *bahwa bagi pekerja untuk merayakan hari tersebut memerlukan biaya tambahan; biaya tambahan saat Hari Raya diantaranya; Transportasi, Makanan dan Minuman, Silaturahmi, Pakaian bagi pekerja dan keluarganya.*

7. Waktu pembayarannya paling lambat 2 (dua) minggu sebelum hari raya.
8. Pekerja yang masa kerjanya kurang dari 30 hari tidak berhak mendapatkan THR kepadanya akan diberikan bingkisan.
9. Disamping memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan, perusahaan juga memberikan bingkisan lebaran yang isi dan nilainya ditetapkan berdasarkan kesepakatan pengusaha dan serikat pekerja.

H. Bonus

1. Bonus bukan merupakan bagian dari upah melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja mencapai target produksi.
2. Perusahaan memberikan bonus setiap satu tahun sekali kepada seluruh pekerja yang dibagikan pada bulan
3. Besarnya bonus dirundingkan antara pengusaha dan serikat pekerja yang waktu perundingannya dilakukan sekurang-kurangnya 3 bulan sebelum pembagian bonus.
4. Demi tercapainya efektifitas perundingan bonus dan transparansi di perusahaan, Pengusaha memberikan laporan keuangan perusahaan 2 tahun terakhir dalam bentuk tertulis kepada serikat pekerja selambatnya 1 bulan sebelum waktu perundingan bonus.

Penjelasan:

Lihat PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah pengertian bonus menurut SE 7/1990: Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan. Bonus merupakan hasil kesepakatan yang harus dirundingkan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja.

5. Pengusaha dan serikat pekerja bersama-sama mensosialisasikan target perusahaan dalam tahun berjalan yang terdiri dari target penjualan, target keuntungan dan skema bonus yang diberikan kepada pekerja.

I. Upah pekerja selama sakit berkepanjangan

1. Apabila Pekerja sakit dan dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter upahnya dibayar penuh.
2. Dalam hal pekerja sakit berkepanjangan sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, perusahaan wajib membayar upah pekerja sebesar 100 persen sampai dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

J. Upah pekerja selama ditahan pihak yang berwajib

1. Perusahaan wajib membayarkan upah penuh kepada pekerja yang ditahan pihak yang berwajib sampai ada keputusan hukum tetap.
2. Pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sebelum adanya keputusan hukum tetap
3. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka perusahaan mempekerjakan pekerja kembali.
4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir, dan pekerja dinyatakan bersalah, maka perusahaan dapat

Penjelasan:

Pengembangan dari Pasal 93 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengembangan dari Pasal 160 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penjelasan:

- melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang bersangkutan.
5. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 6. Pengusaha membayar kepada pekerja yang di putuskan hubungan kerjanya karena melakukan tindak pidana dan sudah berkekuatan hukum tetap berupa uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.
 7. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib baik atas laporan perusahaan maupun bukan atas laporan perusahaan dan oleh putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dinyatakan tidak bersalah, maka pekerja wajib diterima kembali bekerja pada posisi dan jabatan semula sebagaimana biasa dengan tidak mengurangi hak-haknya dan direhabilitasi nama baiknya (termasuk hak untuk menerima kenaikan upah), Sebaliknya bila pekerja dinyatakan bersalah sebagaimana dinyatakan oleh putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

K. Upah selama skorsing

Apabila perusahaan melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam

*Lihat Pasal 155 Undang-undang
No. 13/2003 dan Putusan MK
No. 37 Tahun 2011.*

proses pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib membayar upah penuh beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja hingga dinyatakan oleh putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

L. Tunjangan perjalanan dinas

Perusahaan memberikan tunjangan perjalanan dinas kepada pekerja yang ditugaskan untuk melakukan perjalanan dinas. Rincian besaran dan prosedur tunjangan perjalanan dinas ditetapkan secara tersendiri oleh pengusaha.

M. Pajak penghasilan dan pajak atas pesangon

Pajak Penghasilan (PPH Psl 21) atas Upah dan uang lembur, Pajak Penghasilan atas THR, Bonus dan Pesangon ditanggung seluruhnya oleh Pengusaha

Penjelasan:

Tunjangan Perjalanan Dinas biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan pengiriman barang (supir) dan pekerja yang melakukan tugas dinas luar, seperti bagian marketing, bagian quality, dll.

BAB V

PERLINDUNGAN PEKERJA/ BURUH PEREMPUAN

Penjelasan:

A. Cuti Haid

- 1) Pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti haid pada hari pertama dan kedua waktu haid, dengan memberitahukan kepada atasannya tanpa dikurangi hak-haknya termasuk tunjangan kehadiran.
- 2) Pengambilan cuti haid tidak mempengaruhi penilaian prestasi dan kinerja serta pendapatan pekerja perempuan yang dikaitkan dengan kehadiran, seperti tunjangan kehadiran, bonus, penilaian prestasi kerja.

B. Cuti Melahirkan

- A. Cuti melahirkan bagi pekerja perempuan diberikan 45 (empat puluh lima) hari kerja sebelum melahirkan (sesuai dengan perkiraan yang dibuat oleh dokter/bidan) dan 60 (enam puluh) hari kerja sesudah melahirkan atau gugur kandungan.
- B. Cuti melahirkan bagi pekerja perempuan diberikan 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan (sesuai dengan perkiraan oleh dokter/bidan) dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003, cuti haid tidak mencantumkan ketentuan menggunakan Surat Keterangan Dokter.

Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas mensyaratkan cuti melahirkan minimal 14 minggu (3,5 bulan) dengan pembayaran upah penuh dan jaminan untuk kembali kerja di posisi semula. Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council telah mengkampanyekan cuti melahirkan 14 Minggu sejak awal tahun 2004. Hingga saat ini sedikitnya 14 PKB di Indonesia telah memuat pasal 14 Minggu Cuti Melahirkan.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

C. Perlindungan Ibu Hamil

- 1) Pekerja hamil tidak diperbolehkan untuk bekerja lembur melebihi waktu Pukul 18:00
- 2) Pekerja hamil tidak dibenarkan bekerja pada bagian yang mengandung zat kimia, tempat-tempat yang berbahaya, dan mengangkat beban berat.
- 3) Pekerja hamil tidak dibenarkan dalam keadaan berdiri terlalu lama dan posisi lain yang membahayakan kondisi kehamilannya.
- 4) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil di malam hari.
- 5) Pengusaha menyediakan jalur dan jam masuk khusus bagi pekerja perempuan hamil.
- 6) Pengusaha menyediakan seragam khusus bagi pekerja perempuan hamil.
- 7) Cuti periksa kehamilan bagi pekerja perempuan yang hamil adalah 14 kali dalam satu masa kehamilan normal

D. Perlindungan Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari berkewajiban:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori.
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan pekerja perempuan dengan cara menyediakan petugas keamanan di tempat

Penjelasan:

Lihat Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23:00-07:00.

Tunjangan Keluarga tidak hanya untuk pekerja laki-laki melainkan juga untuk pekerja perempuan. Pada tahun 1984, Indonesia meratifikasi Konvensi CEDAW (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Bagi Perempuan). Lihat juga SE Menaker Nomor: SE-04/MEN/1988 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita. Lihat juga SE Menaker RI Nomor SE.04/M/BW/1996 tentang Larangan Diskriminasi Bagi Pekerja Wanita dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Penjelasan Ruang Laktasi: Lihat Pasal 49 ayat 2 Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, lihat Pasal 83 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, lihat juga Pasal 128, Pasal 129, Pasal 200, 201 Undang-undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Lihat juga Peraturan Pemerintah Nomer 33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif, Peraturan Bersama 3 Menteri (Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men PP/XII/2008 Nomor PER.27/MEN/XII/2008 Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2012 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.

kerja dan menyediakan kamar mandi/toilet yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja laki-laki dan perempuan.

- 3) Menyediakan angkutan antar jemput dengan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi terdekat dari rumah dan aman bagi pekerja perempuan.

E. Tunjangan Keluarga

- 1) Tunjangan keluarga diberikan kepada pekerja yang berkeluarga dengan ketentuan 1 (satu) istri atau suami dan 3 (tiga) orang anak sampai batas umur 22 tahun atau belum menikah dan belum bekerja.
- 2) Besarnya tunjangan keluarga untuk setiap tanggungan [Berdasarkan nilai rupiah atau prosentase dari upah]

F. Ruang Laktasi

- 1) Perusahaan menyediakan waktu menyusui dan pojok laktasi bagi pekerja perempuan yang menyusui anaknya.
- 2) Pojok laktasi berupa ruangan yang aman dan nyaman dilengkapi dengan alat pemerah ASI, kulkas dan pendingin ruangan

G. Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

- 1) Pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja berkomitmen penuh untuk menolak segala bentuk pelecehan seksual di tempat kerja. Segala bentuk pelecehan seksual adalah tidak dibenarkan dan tidak dapat dimaafkan (*zero tolerance*).

Penjelasan:

Lihat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Lihat juga Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 21 Tahun 1999. Lihat juga Kampanye No Violence Against Women yang dikampanyekan oleh Serikat Pekerja Global IndustriALL Global Union.

- 2) Bahwa yang dimaksud dengan pelecehan seksual di tempat kerja yaitu dalam bentuk:
 - a) Pelecehan Fisik: termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik, merangkul, dan atau mendekatkan posisi tubuh, tatapan.
 - b) Pelecehan Lisan: termasuk ucapan verbal/komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual, permintaan dan ajakan terus menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, dan suitan.
 - c) Pelecehan Isyarat: termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari dan menjilat bibir.
 - d) Pelecehan Tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi, poster seksual, screen saver atau pelecehan melalui email dan media komunikasi elektronik lainnya
- 3) Pengusaha dan Serikat Pekerja bersama-sama mengadakan sosialisasi, pendidikan dan pelatihan terkait pelecehan seksual bagi seluruh pekerja secara berkala.
- 4) Pengusaha dan Serikat Pekerja bersama-sama membentuk Tim Penanggulangan Pelecehan Seksual yang

terdiri dari perwakilan pengusaha dan serikat pekerja dengan komposisi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan serta telah dilatih untuk menangani kasus-kasus pelecehan seksual.

- 5) Pekerja yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja berhak melaporkan kejadian tersebut sesuai dengan tindakan prosedur keluh kesah yang berlaku didalam perusahaan.
- 6) Setiap orang yang diketahui dan terbukti melakukan pelecehan seksual di tempat kerja mendapatkan sanksi dan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

H. Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan di Tempat Kerja

- 1) Pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja berkomitmen penuh untuk menolak segala bentuk kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja. Segala bentuk kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja adalah tidak dibenarkan dan tidak dapat dimaafkan (*zero tolerance*).
- 2) Bahwa yang dimaksud dengan kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja yaitu dalam bentuk:
 - a) segala tindakan kekerasan berupa fisik seperti pemukulan, penamparan, tendangan dan tindakan-tindakan berupa kekerasan fisik lainnya.
 - b) segala tindakan kekerasan berupa ancaman baik secara mental, dan

Penjelasan:

Lihat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Lihat juga Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 21 Tahun 1999. Lihat juga Kampanye Non Violence Againsts Women yang diorganisir oleh Serikat Pekerja Global IndustriALL Global Union.

Penjelasan:

- psikologis dalam bentuk teriakan, hinaan/perkataan kasar, hukuman, dan atau tindakan-tindakan memperlakukan lainnya yang merendahkan martabat manusia.
- c) segala bentuk tindakan pelecehan dan kekerasan seksual, termasuk diantaranya ancaman pemutusan kontrak kerja, tidak menaikkan jabatan, dan pemberian prestasi kerja.
 - d) segala bentuk tindakan dan hukuman yang dilakukan dengan berbasis pada hal-hal yang bersifat kodrati perempuan, diantaranya pemeriksaan darah haid pada saat mengambil cuti haid,

Tunjangan kehadiran yang tidak diberikan pada saat menjalankan cuti haid, cuti haid dan cuti melahirkan yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja.
 - e) Segala bentuk tindakan yang diskriminatif dalam pelaksanaan pekerjaan, diantaranya perolehan atas tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, dan perhitungan pajak penghasilan.
- 3) Pengusaha dan Serikat Pekerja bersama-sama mengadakan sosialisasi, pendidikan dan pelatihan terkait bentuk-bentuk kekerasan di tempat kerja serta pencegahannya bagi seluruh pekerja secara berkala.
 - 4) Pengusaha dan Serikat Pekerja bersama-sama membentuk Tim Penanggu-

Lihat Pasal 38 Undang-undang Hak Asasi Manusia No. 39/1999

Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerkaan yang adil (Ayat 2)

Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa berhak atas upah serta syarat-syarat Perjanjian Kerja yang sama (ayat 3)

Setiap orang baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya (ayat 4).

langan Kekerasan di Tempat Kerja yang terdiri dari perwakilan pengusaha dan serikat pekerja dengan komposisi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan serta telah dilatih untuk menangani kasus-kasus kekerasan di tempat kerja.

- 5) Pekerja perempuan yang mengalami kekerasan di tempat kerja berhak melaporkan kejadian tersebut sesuai dengan tindakan prosedur keluhan kesah yang berlaku didalam perusahaan yang pelaksanaannya dilakukan secara tertutup.
- 6) Setiap orang yang diketahui dan terbukti melakukan kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja mendapatkan hukuman, sanksi dan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VI

WAKTU KERJA DAN LEMBUR

Penjelasan:

A. Hari, Jam, Istirahat Kerja dan Kerja Shift

1. Waktu kerja diatur sebagai berikut:
 - a) 7 jam kerja dalam 1 hari dan paling lama 40 jam kerja per minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau;
 - b) 8 jam kerja dalam 1 hari dan paling lama 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
2. Waktu kerja untuk kerja non shift dan kerja shift diatur berdasarkan jadwal yang disepakati antara pengusaha dengan serikat pekerja.
3. Setiap kelebihan setengah jam kerja dihitung sebagai lembur.
4. Ketentuan jam kerja dapat dirubah sesuai dengan kebutuhan dengan kesepakatan bersama antara Pengusaha dan Serikat Pekerja, penyimpangan terhadap jam kerja hanya dapat dilakukan dengan ijin dari Dinas Tenaga Kerja.

B. Kerja Lembur dan Perhitungan Upah Lembur

1. Kerja lembur di perusahaan adalah bersifat sukarela, kecuali karena hal-hal sebagai berikut:
 - a. Keadaan darurat, atau apabila tidak segera diselesaikan akan membahayakan keselamatan dan kesehatan orang.

Pengaturan mengenai waktu kerja dan kerja lembur dapat dilihat pada Pasal 77 dan 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Adapun ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat pada perusahaan di sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu diatur tersendiri melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 234/2003.

Lihat Pasal 78 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/2004.

- b. Pekerja shift terpaksa terus bekerja karena penggantinya (pekerja *shift* berikutnya) tidak datang.
 - c. Adanya pekerjaan yang menumpuk dan perlu diselesaikan dengan segera.
2. Kerja lembur hanya dapat dilakukan setelah adanya surat perintah kerja lembur dari atasannya.
3. Dalam memberikan penugasan kerja lembur, perusahaan hanya akan memberikan penugasan sesuai kebutuhan.
4. Komponen upah dalam perhitungan lembur adalah: Upah pokok dan Tunjangan Tetap serta Tunjangan Tidak tetap yang biasa diperhitungkan dalam perhitungan upah lembur.
5. Rumusan Tarif Upah Lembur (TUL) adalah sebagai berikut: 1/173 kali upah sebulan.
6. Dalam hal pekerjaan lembur dilakukan kurang dari 15 (lima belas) menit diperhitungkan 0 (nol), lebih dari 15 (lima belas) menit diperhitungkan sebagai $\frac{1}{2}$ (setengah) jam, lebih dari 30 (tiga puluh menit) diperhitungkan sebagai 1 (satu) jam.
7. Perhitungan upah kerja lembur diatur sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku yaitu:
 - a. Apabila lembur dilakukan pada hari kerja biasa:
 1. Untuk 1 jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar $1 \frac{1}{2} \times$ upah sejam.

2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 x upah sejam.
3. Pekerja berhak atas istirahat 30 menit, setelah bekerja lembur maksimal 3 jam
 - b. Apabila lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari raya/ libur resmi:
 - Untuk setiap jam dalam batas waktu 7 jam atau 5 jam apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
 - Untuk jam kerja pertama selebihnya dari 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari
 - kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dan seterusnya, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.
8. Khusus untuk kerja lembur yang dilaksanakan pada Hari Raya Idul Fitri, Hari Raya Idul Adha, Waisak, Nyepi, Natal dan Tahun Baru, disamping perhitungan upah lembur pada hari libur resmi, pengusaha juga memberikan uang kompensasi khusus yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja

9. Pembayaran upah lembur dilaksanakan bersamaan dengan pembayaran upah bulan berjalan.

C. Pembebasan dari Kewajiban Bekerja

1. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada seluruh pekerja.
2. Waktu istirahat dan cuti meliputi:
 - a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus.
 - b) Istirahat mingguan satu hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari kerja untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
 - c) Pengusaha memberikan libur pada hari minggu.
 - d) Pekerja yang dibutuhkan dapat diminta bekerja pada hari minggu atau hari libur resmi tertentu untuk keperluan operasional perusahaan. Upah lembur akan dibayarkan sesuai dengan PKB ini.
 - e) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Perusahaan memberitahukan kepada pekerja, sisa cuti tahunan masing-masing pekerja.
 - f) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan mulai pada tahun ke-6 masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah

Penjelasan:

Lihat ketentuan Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penjelasan:

- bekerja selama 5 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.
- g) Perusahaan memberikan tunjangan istirahat panjang sebesar 1/2 (setengah) bulan upah kepada pekerja yang telah berhak atas istirahat panjang.
 - h) Perusahaan memberitahukan kepada pekerja, saat timbulnya hak Atas istirahat panjang tersebut.
3. Istirahat mingguan bagi pekerja *shift* (sifat pekerjaannya tidak dapat mengikuti hari dan jam kerja yang biasa), disesuaikan dengan jadwal *shift*.

D. Hari libur resmi

1. Pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah, Pengusaha memberikan istirahat kepada pekerja dengan mendapat upah.
2. Pekerja yang diminta masuk bekerja pada hari-hari libur resmi, selain memperoleh upah pada hari libur resmi, pekerjaannya diperhitungkan sebagai kerja lembur.
3. Pada hari-hari libur yang ditetapkan oleh pengusaha diluar libur resmi, pekerja diistirahatkan dengan mendapat upah.
4. Pengusaha hanya dapat melakukan penggantian waktu hari libur resmi setelah memperoleh persetujuan dari serikat pekerja.

*Lihat ketentuan Pasal 85
Undang-undang No. 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan.*

E. Cuti khusus

Perusahaan memberikan cuti khusus kepada pekerja dalam hal sebagai berikut:

1. Pernikahan pekerja sendiri untuk yang pertama, selama 5 hari kerja
2. Khitanan/baptis atau pernikahan anak pekerja, selama 3 hari kerja
3. Istri/suami/anak/orang tua/mertua/menantu Meninggal dunia selama 3 hari kerja
4. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia selama 2 hari kerja
5. Istri melahirkan/gugur kandungan, selama 5 hari kerja
6. Melaksanakan ibadah yang diperintahkan agama sesuai dengan waktu yang diperlukan
7. Memenuhi panggilan negara (Pemilu, saksi di pengadilan) sesuai dengan waktu yang diperlukan
8. Bencana alam selama 2 hari kerja
9. MengurusKartuKeluarga/aktekelahiran/KTP/SIM/STNK/AmbilRapot anak selama 1 hari kerja

Penjelasan:

Pasal ini merupakan pengembangan dari Pasal 93 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menambahkan jumlah hari cuti dan jenis kegiatan yang diberikan tambahan cuti khusus.

BAB VII

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Penjelasan:

A. JAMINAN KESEHATAN

Prinsip-Prinsip

1. Setiap Pekerja dan keluarganya berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur.
2. Pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja dan keluarganya melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan kerja.
3. Pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundangan.
4. Pengusaha wajib menaati standar kesehatan kerja dan menjamin lingkungan kerja yang sehat serta bertanggung-jawab atas terjadinya kecelakaan kerja.
5. Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaannya.
6. Penyelenggaraan jaminan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya se-kurang-kurangnya dilakukan melalui

Pasal 99 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Lihat juga ketentuan dalam Pasal 164-166 Undang-undang No. 36 Tahun 2009, Undang-undang No. 40/2004 dan Undang-undang No. 24/2011.

Lihat juga ketentuan dalam Peraturan Presiden No. 12/2013 tentang Jaminan Kesehatan dan Peraturan Presiden No. 111/2013 tentang perubahan PerPres No. 12 Tahun 2013.

Lihat ketentuan Pasal 27 Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Berdasarkan Pasal 23 UU No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan Upaya Kesehatan Kerja, yaitu klinik di tempat kerja. Lihat juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan.

BPJS Kesehatan dan Asuransi Kesehatan Tambahan melalui skema koordinasi manfaat (*CoB-Coordination of Benefit*) yang biaya preminya dibayar sepenuhnya oleh Pengusaha

B. Poliklinik Perusahaan

1. Perusahaan menyediakan poliklinik untuk pekerja dan keluarganya dengan dokter beserta tenaga paramedis didalam lingkungan perusahaan yang buka selama 24 jam.

C. Perawatan dan Pengobatan

1. Perawatan dan pengobatan untuk pekerja dan keluarganya ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.
2. Pelaksanaan perawatan dan pengobatan untuk pekerja dan keluarganya dilakukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan serikat pekerja yang nilainya lebih baik dari aturan perundangan yang berlaku.

D. Pembelian Kaca Mata

1. Perusahaan memberikan bantuan pembelian kaca mata kepada pekerja dan keluarganya diluar fasilitas penggantian pembelian kacamata dari BPJS Kesehatan sesuai dengan rekomendasi dari Dokter rujukan.
2. Biaya-biaya yang timbul atas Penggantian kaca mata diatur melalui kesepakatan antara Pengusaha dan serikat pekerja.

E. Keluarga berencana

Untuk menunjang program nasional di bidang keluarga berencana, perusahaan menanggung semua biaya yang diperlukan dalam program keluarga berencana.

F. Penggantian Biaya Prothese (Alat Pengganti) & Orthose (Alat Bantu)

Pekerja dan keluarganya yang harus menggunakan *prothese* & *orthose* (Mata, Gigi, Alat Bantu dengar, alat pengganti anggota gerak) berdasarkan rekomendasi dokter, mendapat penggantian pembelian *prothese* sesuai dengan standar rumah sakit rujukan.

G. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kecelakaan Kerja

1. Pengusaha mengikutsertakan seluruh pekerja dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan.
2. Bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan atau penyakit akibat hubungan kerja berhak atas:
 - a. Uang transport sebesar ketentuan yang berlaku.
 - b. Upah selama tidak mampu bekerja.
 - c. Penggantian alat *prothese* dan *orthese* sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - d. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - e. Santunan Cacat akibat kecelakaan kerja sebesar ketentuan yang berlaku.

Penjelasan:

Lihat Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Lihat Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

3. Iuran program Jaminan Kecelakaan Kerja ditanggung oleh Pengusaha.
4. Dalam hal kecelakaan kerja mengakibatkan kematian, maka ahli waris pekerja berhak atas Jaminan /Santunan Kematian BPJS Ketenagakerjaan dan Hak – hak lainnya yang diatur dalam PKB ini.

Jaminan Hari Tua

1. Pengusaha mengikutsertakan seluruh pekerja yang telah menjalani masa percobaan dalam program Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan
2. Bagi pekerja yang telah berusia 56 tahun atau meninggal dunia berhak mendapatkan Jaminan Hari Tua.
3. Iuran program Jaminan Hari Tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan pekerja dengan rincian:
 - a Pengusaha: 3,70 % dari upah masing-masing pekerja.
 - b Pekerja: 2,00 % dari upah masing-masing pekerja.
4. Perusahaan setiap awal tahun membagikan Pernyataan Saldo Jaminan Hari Tua (PSJHT).

Jaminan Kematian

1. Pengusaha mengikutsertakan seluruh pekerja dalam Program Jaminan Kematian BPJS Ketenagakerjaan
2. Iuran program Jaminan Kematian ditanggung oleh perusahaan.
3. Ahli waris pekerja yang meninggal dunia berhak atas :
 - a. Santunan kematian sebesar ketentuan yang berlaku.

Penjelasan:

Lihat Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Lihat Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Lihat ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

- b. Uang penguburan sebesar ketentuan yang berlaku.
- c. Hak – hak lainnya yang diatur dalam PKB ini.

Jaminan Pensiun

1. Pengusaha mengikutsertakan seluruh pekerja yang telah menjalani masa percobaan dalam program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan
2. Bagi pekerja yang telah berusia 56 tahun atau meninggal dunia berhak mendapatkan Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan.
3. Iuran program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan ditanggung bersama oleh pengusaha dan pekerja dengan rincian:
 - c Pengusaha: 2.00% dari upah masing-masing pekerja.
 - d Pekerja: 1.00 % dari upah masing-masing pekerja.



Sumber Foto: Dok. IndustriALL UB Project

BAB VIII

FASILITAS KESEJAHTERAAN

A. Kantin dan fasilitas makan

1. Perusahaan menyediakan sarana kantin ber AC untuk tempat makan pekerja.
2. Perusahaan menyediakan fasilitas makan dengan kalori yang sesuai dengan 1400 Kalori, sehingga menu fasilitas makan memenuhi kriteria empat sehat lima sempurna.
3. Pekerja yang sedang menjalankan tugas dinas luar mendapat penggantian fasilitas makan.
4. Pada bulan Ramadhan, fasilitas makan bagi pekerja Non *Shift* dan *Shift I* (pagi) ditiadakan, dan Pekerja mendapat penggantian fasilitas makan.
5. Nilai penggantian fasilitas makan ditetapkan oleh perusahaan setiap tahun sekali atas dasar hasil perundingan dengan Serikat Pekerja.

B. Makanan Tambahan

1. Perusahaan memberikan makanan tambahan kepada pekerja yang bekerja pada bagian-bagian tertentu dan kepada pekerja yang bekerja pada shift dua dan tiga (malam).
2. Kuantitas, Kualitas dan jenis serta waktu pemberian makanan tambahan ditentukan oleh P2K3.

Penjelasan:

Pengadaan kantin dan ruang tempat makan diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: SE-01/MEN/1979. Antara lain disebutkan, semua perusahaan yang mempekerjakan buruh lebih dari 200 orang, supaya dapat menyediakan kantin di perusahaan tsb. Lihat juga Pasal 1 Surat Edaran Menaker No. 7/1990.

Lihat Pasal 35 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lihat juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Lihat juga ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224/2003.

Perusahaan memberikan bantuan kepada pekerja:

1. Bantuan pernikahan, diberikan kepada pekerja yang menikah untuk pertama kali yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja.
2. Bantuan kelahiran, diberikan kepada pekerja sampai dengan kelahiran anak ketiga yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja.
3. Bantuan khitanan, diberikan kepada pekerja yang anaknya dikhitan yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja.
4. Bantuan kematian, bagi pekerja yang anggota keluarganya meninggal dunia diberikan sumbangan kematian yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja.
5. Bantuan pendidikan anak, diberikan kepada anak pekerja sampai dengan anak ketiga yang besarnya ditetapkan ditentukan berdasarkan kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja.
6. Bantuan bencana alam, diberikan kepada pekerja yang terkena musibah bencana alam. Besarnya sumbangan bencana alam ditentukan berdasarkan kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja.

C. Koperasi Pekerja

Dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja, Pengusaha membantu usaha pengembangan koperasi pekerja, dengan:

Penjelasan:

*Lihat Pasal 101 Undang-undang
No. 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.
Lihat juga Undang-undang
No. 25 Tahun 1992 tentang
Perkoperasian.*

1. Menyediakan fasilitas ruangan kantor dan gudang beserta peralatan yang memadai didalam lingkungan perusahaan.
2. Pemotongan upah untuk simpanan pokok, simpanan wajib dan cicilan (apabila ada) dari upah masing – masing pekerja yang menjadi anggota koperasi.
3. Menyediakan fasilitas dispensasi bagi pengurus koperasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Menyediakan pinjaman dana tanpa bunga, Nilai pinjaman dan jangka waktu pengembalian dimusyawarahkan oleh perusahaan dengan Serikat Pekerja dan pengurus koperasi pekerja.
5. Memberikan kesempatan kepada koperasi untuk menjadi supplier barang-barang kebutuhan perusahaan.
6. Memberikan kesempatan kepada koperasi untuk membeli barang-barang bekas milik perusahaan.
7. Pengusaha memberikan kesempatan kepada koperasi pekerja untuk membeli sebagian saham perusahaan yang mekanismenya diatur tersendiri.
8. Pengusaha memberikan dana hibah kepada koperasi pekerja, yang besarnya dirundingkan oleh serikat pekerja dan pengurus koperasi pekerja.

D. Rekreasi, Olah Raga dan Kesenian

1. Pengusaha menyelenggarakan acara rekreasi bagi seluruh Pekerja dan keluarganya setahun sekali dengan biaya sepenuhnya ditanggung perusahaan dan waktu pelaksanaannya diatur

Penjelasan:

Pasal 100 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi.

kemudian berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja.

2. Tujuan/tempat rekreasi dan teknis pelaksanaan ditentukan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja pada rapat khusus yang membahas masalah tersebut.
3. Bagi pekerja yang tidak dapat mengikuti acara rekreasi karena tugas pekerjaan dari perusahaan, diberikan uang pengganti yang besarnya sesuai dengan biaya tour perorang.
4. Pengusaha memberikan kesempatan kepada Pekerja untuk melakukan kegiatan olah raga dan kesenian dilingkungan perusahaan.
5. Pengusaha menyediakan sarana olah raga dan kesenian dan dana yang dibutuhkan.
6. Perusahaan membantu biaya penyelenggaraan kegiatan pertandingan olahraga dan kesenian antar bagian/departemen dalam rangka memperingati HUT RI.

E. Sarana dan Kesempatan beribadah

1. Perusahaan menyediakan sarana ibadah yang memadai dilingkungan perusahaan.
2. Perusahaan memberikan waktu dan kesempatan bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah.
3. Perusahaan memberikan bantuan dan fasilitas kepada Serikat Pekerja dalam menyelenggarakan peringatan hari-hari besar keagamaan.

Penjelasan:

Pasal 80, 94 dan Pasal 100 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

*Penjelasan:***F. Penghargaan masa kerja dan pekerja teladan**

1. Perusahaan setiap tahun memberikan penghargaan masa kerja kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja lima tahun dan kelipatannya.
2. Bentuk dan besarnya penghargaan ditentukan sebagai berikut: *)
 - a. Lima tahun: 1 bulan upah
 - b. Sepuluh tahun: 2 bulan upah
 - c. Lima belas tahun: 3 bulan upah
 - d. Dua puluh tahun: 4 bulan upah
 - e. Dua puluh lima tahun: 5 bulan upah
 - f. Tiga puluh tahun: 6 bulan upah
 - g. Tiga puluh lima tahun: 7 bulan upah
3. Perusahaan dan Serikat Pekerja setiap tahun melakukan pemilihan pekerja teladan dengan kriteria yang sebelumnya telah ditetapkan secara bersama. Bentuk penghargaan dan waktu pemberian ditetapkan oleh perusahaan dan Serikat Pekerja.

G. Fasilitas transportasi

Perusahaan menyediakan fasilitas transportasi kepada pekerja, dari tempat yang berdekatan dengan rumah-rumah pekerja ke perusahaan pulang pergi. Rute-rute transportasi diberitahukan oleh perusahaan kepada pekerja.

H. Ulang tahun pekerja dan perusahaan

1. Perusahaan memberikan hadiah ulang tahun kepada pekerja dan diberikan pada saat ulang tahun pekerja.

Meskipun tunjangan transportasi tidak diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, Tunjangan transportasi merupakan biaya yang harus diperhitungkan dalam tunjangan tidak tetap sebagaimana diatur dalam SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Penggantian biaya transportasi yang timbul dapat dibayarkan dalam bentuk tunjangan transportasi atau fasilitas antar jemput. Lihat juga Pasal 100 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal pembagian saham I lebih jauh lihat ketentuan Pasal 4 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Lihat hasil studi Tim Studi Penerapan ESOP (Employees Stock Ownership Program) Emiten atau Perusahaan Publik di pasar modal Indonesia Tahun 2002, Departemen Keuangan RI-Badan Pengawas Pasar Modal.

2. Perusahaan memberikan hadiah ulang tahun perusahaan kepada pekerja dan diberikan pada saat ulang tahun perusahaan.
3. Jenis, bentuk dan besarnya hadiah ulang tahun ditetapkan oleh perusahaan.

I. Pembagian Saham

1. Pengusaha memberikan fasilitas pembelian saham perusahaan kepada para pekerja dengan harga yang lebih rendah dibandingkan harga jual saham perusahaan di pasar saham.
2. Pengusaha memberikan bonus kepada seluruh pekerja selain berupa uang sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan.

J. Distribusi Hasil Produksi

1. Perusahaan memberikan hasil produksi perusahaan setiap bulan kepada pekerja dengan pajak ditanggung oleh perusahaan.
2. Kualitas, kuantitas barang-barang yang akan didistribusikan dirundingkan oleh perusahaan dengan Serikat Pekerja secara tersendiri setiap tahun.

BAB IX

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Penjelasan:

A. Prinsip-prinsip

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja wajib mengupayakan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya PHK dengan melakukan langkah-langkah yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 dan SE No. 643/MEN/PHI-PPHI/IX/2 Tanggal 26 September 2005 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja tersebut wajib dikonsultasikan dan dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja.
3. Dalam hal perundingan benar – benar tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum.

*PKB berkualitas baik hendaknya memuat Prinsip-prinsip Pemutusan Hubungan Kerja yang adil dan mengupayakan sedapat mungkin untuk menghindari terjadinya PHK.
Lihat juga Pasal 150,151 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

5. Selama belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian hubungan industrial (Mahkamah Agung), maka pengusaha maupun pekerja harus melaksanakan kewajibannya.
6. Dalam hal pengusaha melakukan *skorsing* kepada pekerja yang sedang diajukan PHK, pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima pekerja. Hak-hak tersebut antara lain:
 - Upah beserta tunjangan-tunjangan tetap
 - Kenaikan upah pokok tahunan
 - Iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan untuk pekerja dan keluarganya
 - Tunjangan Hari Raya yang telah masuk periode pembayaran
 - Bonus yang telah masuk periode pembayaran
 - Rekreasi
 - Fasilitas-fasilitas pengobatan dan perawatan kesehatan
 - Dan hak-hak lainnya yang diatur dalam PKB ini
7. Pemutusan hubungan kerja dilarang dengan alasan – alasan sebagai berikut:
 - a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter.
 - b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara.

Penjelasan:

*Penjelasan Pasal (5) (6):
Lihat ketentuan Pasal 155
Undang-undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan.*

*Penjelasan Pasal (7):
Ketentuan ini diatur dalam
Pasal 153 Undang-undang
No. 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.*

- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja menikah
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam satu perusahaan.
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar atau didalam jam kerja.
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang pihak yang berwenang (BPJS, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja) atas pelaporan terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan.
- j. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
- k. Karena pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

B. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah.

1. Rincian perhitungan uang pesangon adalah sebagai berikut :
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan upah
 - b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan upah
 - c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah
 - e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun 5 bulan upah
 - f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 6 bulan upah
 - g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun 7 bulan upah
 - h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun 8 bulan upah
 - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 9 bulan upah
 - j. Masa kerja 9 tahun atau lebih 10 bulan upah
2. Rincian perhitungan uang penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut :
 - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah
 - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 3 bulan upah
 - c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah

Penjelasan:

Dasar penghitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ini merujuk pada Ketentuan Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah
 - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah
 - f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah
 - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah
3. Rincian uang penggantian hak adalah sebagai berikut :
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja.
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat.
 4. Hak-hak pekerja lainnya, antara lain:
 - a. Pembayaran sisa upah yang belum dibayarkan.
 - b. Bonus secara proporsional
 - c. Perhitungan THR secara Prorata
 5. Pajak atas pesangon sepenuhnya ditanggung oleh Pengusaha.

Penjelasan:

Lihat Peraturan Pemerintah RI No. 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua dan Jaminan Hari Tua yang dibayarkan sekaligus.

6. Rincian uang pisah diatur sebagai berikut :
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 1 bulan upah
 - Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 2 bulan upah
 - Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 3 bulan upah
 - Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 4 bulan upah
 - Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 5 bulan upah
 - Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 6 bulan upah
 - Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 7 bulan upah
 - Masa kerja 24 tahun atau lebih 8 bulan upah

C. Pengertian upah dalam perhitungan pesangon

Komponen upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah, terdiri dari:

- Upah pokok
- Segala macam tunjangan yang bersifat tetap dan tidak tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

D. Jenis-jenis PHK dan perolehannya

1. PHK dalam Masa Percobaan

Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat, baik atas permintaan pekerja atau atas

Penjelasan:

Lihat ketentuan Pasal 157 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lihat Pasal 161 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lihat Pasal 162 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kehendak perusahaan tanpa kompensasi apapun kecuali upah pada bulan berjalan.

2. PHK karena tindakan indisipliner

Dalam hal Pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja melakukan pelanggaran indisipliner ringan (diluar kesalahan berat), maka pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.

3. PHK karena Mengundurkan Diri

Dalam hal pekerja mengundurkan diri dari perusahaan, maka pekerja mengajukan surat permohonan pengunduran diri 1 (satu) bulan sebelumnya kepada perusahaan melalui atasannya dan bagian HRD. Atas pengunduran diri tersebut, pekerja berhak atas uang pisah, uang penggantian hak, dan hak-hak lainnya yang termuat dalam PKB ini

4. PHK karena alasan kesehatan

- a. Dalam hal Pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja sakit akibat hubungan kerja (cacat total karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat hubungan kerja), maka pekerja berhak atas uang pesangon 4 kali ketentuan pasal....., uang penghargaan masa kerja 4 kali ketentuan pasal....., asuransi pasca pensiun dan uang ganti kerugian yang besarnya di tentukan sesuai dengan kesepakatan antara serikat pekerja dengan pengusaha.
- b. Dalam hal Pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja sakit berkepanjangan, maka pekerja berhak atas uang

Penjelasan:

Pengembangan dari Pasal 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada prinsipnya pengajuan PHK atas alasan kesehatan dilakukan oleh pekerja yang bersangkutan.

Pengembangan dari Pasal 166 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada prinsipnya pengajuan PHK atas alasan kesehatan dilakukan oleh pekerja yang bersangkutan.

pesangon 4 kali ketentuan pasal.....,uang penghargaan masa kerja 4 kali ketentuan pasal dan uang ganti kerugian sesuai dengan kesepakatan antara serikat pekerja dengan pengusaha

5. PHK karena Pekerja Meninggal dunia

- a. Dalam hal Pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, maka kepada ahli warisnya diberikan haknya berupa uang pesangon 2 kali ketentuan pasal....., uang penghargaan masa kerja 2 kali ketentuan pasal.....
- b. Dalam hal Pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, maka kepada ahli warisnya diberikan haknya berupa uang pesangon 5 kali ketentuan pasal....., uang penghargaan masa kerja 5 kali ketentuan pasal....., dan uang ganti kerugian sesuai dengan kesepakatan antara serikat pekerja dengan pengusaha.

6. Pensiun Normal

Dalam hal pekerja telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun berhak untuk mengajukan pensiun dan 3 tiga bulan sebelum saat pensiun, pekerja dibebastugaskan dari pekerjaannya dan diberikan pelatihan wirausaha dengan mendapat upah penuh. Pekerja yang pensiun diberikan haknya yakni uang pesangon 2 kali ketentuan pasal....., uang penghargaan masa kerja 2 kali ketentuan pasal.....

7. Pensiun Dini

Apabila perusahaan bermaksud mem-pensiunkan pekerja lebih cepat dari waktunya, maka maksud perusahaan tersebut harus dirundingkan dengan Serikat Pekerja. Pada prinsipnya pekerja yang akan dipercepat pensiunnya mendapatkan hak yang lebih tinggi dari pekerja yang dipensiun normal.

8. Efisiensi

Apabila perusahaan merencanakan untuk melakukan efisiensi, maka rencana tersebut harus di konsultasikan dan dirundingkan dengan Serikat Pekerja. Pada prinsipnya pekerja yang terkena efisiensi berhak mendapatkan haknya yang lebih tinggi dari peraturan perundangan yang berlaku.

9. Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan dan Perubahan Kepemilikan dan pekerja tidak ingin melanjutkan hubungan kerja.

Apabila Pengusaha mengalami Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan dan Perubahan Kepemilikan dan Pengusaha yang baru tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja, maka rencana untuk melakukan PHK tersebut wajib dikonsultasikan dan dirundingkan dengan Serikat Pekerja. Pada prinsipnya pekerja yang akan di PHK berhak untuk mendapatkan nilai yang lebih tinggi dari peraturan yang berlaku.

Penjelasan:

Pengembangan dari Pasal 167 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada prinsipnya pengajuan PHK atas alasan kesehatan dilakukan oleh pekerja yang bersangkutan.

Pengembangan dari Undang-undang 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Berdasarkan putusan MK No. 19/PUU-IX/2011, PHK berdasarkan efisiensi hanya dapat dilakukan apabila perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu

Pengembangan dari Pasal 163 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkait dengan pengertian-pengertian tindakan perusahaan tersebut, Lihat Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

10. Relokasi

Apabila perusahaan harus mengadakan relokasi pabrik untuk sebagian dan atau seluruh pekerja, dan pekerja tidak ingin melanjutkan hubungan kerja di lokasi pabrik yang baru, maka hal tersebut wajib dikonsultasikan dan dirundingkan dengan Serikat Pekerja. Pada prinsipnya pekerja yang akan di PHK berhak untuk mendapatkan nilai yang lebih tinggi dari peraturan yang berlaku.

11. *Force Majeur* (keadaan darurat)

Apabila perusahaan mengalami *force majeure* (dalam keadaan darurat) sebagian atau seluruhnya, maka hal tersebut wajib dikonsultasikan dan dirundingkan dengan Serikat Pekerja. Pada prinsipnya pekerja yang akan di PHK berhak untuk mendapatkan nilai yang lebih tinggi dari peraturan yang berlaku.

Penjelasan:

Serikat Pekerja mempunyai Hak Konsultasi sebagaimana diatur dalam Bab 3,4,dan 5 Pedoman OECD Bagi Perusahaan Multinasional.

Lihat Pasal 28 Kepmenaker 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Lihat ketentuan Pasal 164 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB X

PENYELESAIAN KELUH KESAH

Penjelasan:

A. Prinsip-prinsip

1. Setiap Pekerja dapat menyampaikan keluhan kesah kepada Pengusaha atas perlakuan yang tidak sesuai dengan isi PKB ini, Pengusaha wajib menerima dan menyelesaikan keluhan kesah dari Pekerja secepatnya.
2. Semua keluhan kesah harus diupayakan penyelesaiannya dengan cara musyawarah untuk mufakat dengan semangat kekeluargaan serta diusahakan penyelesaiannya secara bipartit.

B. Prosedur Penyelesaian Keluh Kesah

1. Pekerja dapat menyampaikan keluhan kesah kepada atasan langsungnya dan atau kepada serikat pekerja. Atas keluhan kesah tersebut, atasan langsung dan atau serikat pekerja harus mengupayakan penyelesaian keluhan kesah tersebut secepatnya.
2. Apabila atasan langsungnya tidak dapat menyelesaikan keluhan kesah atau Pekerja merasa tidak puas atas penyelesaiannya, maka melalui Serikat Pekerja, diupayakan penyelesaian keluhan kesah tersebut kepada Pengusaha.

C. Mogok Kerja & Aksi Kolektif

Mogok kerja dan aksi kolektif lainnya

1. Pengusaha mengakui bahwa pekerja mempunyai hak untuk melakukan mogok kerja dan aksi kolektif lainnya.

Lihat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15A/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK di tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

Penjelasan:

Mogok kerja dan aksi kolektif adalah salah satu hak fundamental serikat. Mogok merupakan senjata utama serikat buruh dalam hal terjadi kegagalan negosiasi.

2. Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat bahwa mogok kerja adalah upaya terakhir dari gagalnya perundingan.

BAB XI

KETENTUAN PERALIHAN DAN PENUTUP

A. Masa berlaku dan usulan pembaharuan PKB

1. Perjanjian Kerja Bersama ini mulai berlaku dan mengikat kedua belah pihak sejak tanggal bulan tahun dan berakhir pada tanggal bulan tahun
2. Untuk perundingan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya, kedua belah pihak sepakat untuk membicarakan keinginan tersebut paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum berakhir masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini.
3. Apabila perundingan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya belum selesai pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama ini, Maka Perjanjian Kerja Bersama ini tetap berlaku sampai paling lama 3 (tiga) bulan setelah berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.

B. Pendaftaran, pembuatan dan distribusi buku serta sosialisasi PKB

1. Perjanjian Kerja Bersama ini didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja setempat dan kemudian dibukukan oleh perusahaan untuk dibagikan kepada seluruh pekerja secara cuma - cuma.
2. Agar seluruh pekerja lebih memahami isi perjanjian kerja bersama ini, kedua belah pihak sepakat untuk mengadakan sosialisasi isi Perjanjian Kerja Bersama secara bersama-sama kepada seluruh pekerja dan pekerja yang baru diterima oleh perusahaan.

Lihat Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

C. Aturan tambahan, aturan peralihan dan perbedaan penafsiran

1. Apabila salah satu pihak menganggap perlu untuk membuat aturan tambahan yang merupakan peraturan teknis atau penjabaran lebih lanjut dari isi perjanjian kerja bersama ini, maka keinginan itu harus dirundingkan secara bersama, dan hasilnya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama ini.
2. Apabila dalam jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini terbit peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang nilainya lebih tinggi dari isi Perjanjian Kerja Bersama ini, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyesuaikan isi perjanjian kerja bersama ini dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.
3. Dalam hal perusahaan merubah namanya atau menggabungkan diri dengan perusahaan lain, maka perjanjian kerja bersama ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama ini.
4. Apabila dikemudian hari terjadi perbedaan penafsiran terhadap isi Perjanjian Kerja Bersama ini, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan dengan jalan musyawarah untuk mufakat.
5. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat menempuh penyelesaian melalui mekanisme yang diatur dalam perundangan yang berlaku.

D. Biaya dan tempat perundingan.

1. Perusahaan menanggung seluruh biaya perundingan baik perundingan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, perundingan kenaikan upah, perundingan bonus dan perundingan-perundingan lain yang bersifat kasuistis.
2. Perundingan dapat dilakukan didalam atau diluar perusahaan baik didalam kota maupun diluar kota.

Perjanjian Kerja Bersama ini ditandatangani dihadapan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten (Kota).....oleh kedua belah pihak dan mengikat bagi kedua belah pihak (pengusaha dan Serikat Pekerja beserta seluruh pekerja.

Ditandatangani di:
 Pada tanggal

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN PERJANJIAN

PUK/PK/PSP/BASIS

PIMPINAN PERUSAHAAN

Ketua

Presiden Direktur

Sekretaris

Direktur HRD

MENYAKSIKAN:

Kepala Dinas Tenaga Kerja/Kabupaten (Kota)
 Kepala,

 NIP :

Lampiran 1

Contoh Tata Tertib Perundingan

TATA TERTIB PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PIMPINAN PERUSAHAAN DENGAN PUK/PK/PSP/ SPA.....

Dengan Rahmat Tuhan YME pada hari ini tanggal bertempat di PT. telah diadakan perundingan bersama antara Pimpinan Perusahaan dengan PUK/PK/PSP/SPA....., membahas tata tertib perundingan PKB periode tahun..... s/d tahun.....

Setelah diadakan perundingan secara mendalam dan mempertimbangkan berbagai aspek dan demi kelancaran proses perundingan PKB tersebut, maka telah disepakati bersama tata tertib perundingan PKB di atur sesuai dengan pasal-pasal sebagai berikut :

I. DASAR

Tata Tertib ini dibuat berdasarkan surat permintaan No. tanggal dari pihak untuk melakukan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

II. TUJUAN

Tata Tertib ini dibuat untuk memperlancar dan demi tertibnya perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

III. SUSUNAN TEAM PERUNDING

Susunan anggota masing-masing Team adalah:

Dari Pengusaha sesuai surat kuasa No. Tanggal terdiri dari :

1. (Nama)
2. (Nama)
3. (Nama)

Dari Serikat Pekerja sesuai surat kuasa No. : Tanggal terdiri dari :

1. (Nama)
2. (Nama)
3. (Nama)

IV. JANGKA WAKTU PERUNDINGAN

- a. Lamanya masa perundingan diatur dengan cara Musyawarah dilandasi semangat dan jiwa Hubungan Industrial, yang waktunya ditetapkan sebagai berikut:

No	Hari/Tanggal	Waktu	Tempat
1	Selasa	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
2	Kamis	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
3	Selasa	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
4	Kamis	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
5	Selasa	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
6	Kamis	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
7	Selasa	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
8	Kamis	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
9	Selasa	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan
10	Kamis	10.00 – 16.00	Ruang Meeting Perusahaan

- b. Dalam hal waktu yang tersedia sebagaimana jadwal dimaksud pada huruf a sudah terpenuhi dan materi perundingan Perjanjian Kerja Bersama belum dapat diselesaikan kedua belah pihak sepakat bahwa waktu perundingan diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh).

V. MATERI PERUNDINGAN

- a. Materi yang akan dimusyawarahkan terbatas pada materi-materi yang telah dituangkan pada konsep Perjanjian Kerja Bersama yang telah diajukan oleh kedua belah pihak.
- b. Materi yang bersifat normatif dan yang umum tidak perlu dibicarakan terlalu lama dalam musyawarah.
- c. Untuk kelancaran perundingan, pihak yang akan mengajukan usulan baru diminta untuk menyerahkan draf usulannya satu minggu sebelumnya agar dapat dipelajari.

VI. TEMPAT PERUNDINGAN

Musyawarah pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan di Ruang Meeting Perusahaan atau di Kantor Sekretariat Serikat Pekerja, dan untuk finalisasi perundingan tempat perundingan dapat dilakukan di luar perusahaan dengan kesepakatan kedua belah pihak.

VII. TATA CARA PERUNDINGAN

- (1) Masing-masing Team menunjuk seorang Ketua Team dan anggota Team dapat berbicara melalui atau setelah mendapat izin dari Ketua Teamnya masing-masing. Dalam hal terjadi penggantian Ketua/Juru Bicara masing-masing team dapat disetujui dengan surat pemberitahuan sebelumnya.
- (2) Masing-masing Ketua/Juru Bicara Team membuka dan menutup sidang dengan jadwal yang ditentukan secara bergantian, membahas agenda yang akan dibahas dan meresume pasal-pasal yang sudah disepakati.
- (3) Kedua belah pihak sepakat untuk menggunakan cara-cara musyawarah, memelihara ketenangan dan ketertiban serta mencegah timbulnya hal-hal yang dapat mengakibatkan gangguan kelancaran pekerjaan, baik di kantor maupun di pabrik. Semua hal yang sedang atau akan dirundingkan, disepakati untuk tidak disebarluaskan sampai Perjanjian Kerja Bersama ini selesai secara tuntas kecuali konsultasi dan dengar pendapat.
- (4) Tiap perubahan dalam konsep yang telah diajukan harus diberitahukan secara tertulis sebelumnya untuk menghindari kelambanan jalannya musyawarah.

- (5) Bila terjadi perbedaan pendapat tiap Team dapat mengusulkan penundaan sementara (skor) atau setengah kamar/kaukus yang lamanya disepakati bersama.
- (6) Bila terdapat pasal yang belum dapat disetujui bersama dalam suatu musyawarah maka pasal tersebut dapat ditunda (pending) untuk dibahas pada musyawarah berikutnya.
- (7) Perundingan dilakukan secara berurutan dari mulai dari materi pembukaan sampai dengan penutup secara keseluruhan yang dilakukan dalam putaran perundingan tahap pertama
- (8) Terhadap pasal-pasal yang belum disepakati dalam perundingan putaran pertama, dilakukan perundingan tahap kedua yang waktunya telah disepakati.
- (9) Untuk mempercepat dan mengefektifkan proses perundingan, setelah melewati perundingan tahap kedua dilakukan perundingan secara intensif dan marathon yang tempat perundingannya dilakukan di luar perusahaan.
- (10) Kedua belah pihak sepakat untuk menunjuk 3 (tiga) orang sebagai team lobby untuk membicarakan materi perundingan Perjanjian Kerja Bersama dalam pertemuan informal, yang waktu dan tempatnya ditetapkan kemudian oleh para pihak.
- (11) Kedua belah pihak menandatangani materi yang telah disepakati pada waktu itu juga.
- (12) Apabila sampai dengan perundingan putaran ketiga masih tersisa pasal-pasal yang tidak dapat disepakati, maka dengan perjanjian kedua belah pihak penyelesaiannya dapat dimintakan jasa perantara kepada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota..... Hal ini hanya bisa dilakukan setelah seluruh materi musyawarah selesai dibicarakan oleh kedua belah pihak.

VIII. SAHNYA MUSYAWARAH

- (1) Kedua belah pihak sepakat, pasal-pasal yang sudah disepakati terkait dengan masalah tunjangan dan kesejahteraan langsung diberlakukan setelah ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Adapun pasal-pasal lainnya mulai diberlakukan setelah semua materi Perjanjian Kerja Bersama disepakati dan ditandatangani di depan Dinas Tenaga Kerja.

IX. BIAYA PERUNDINGAN

- (1) Biaya-biaya yang muncul selama perundingan menjadi tanggungan penuh pihak perusahaan, termasuk biaya untuk konsumsi dan akomodasi pada saat proses penyelesaian perundingan.

X. LAIN-LAIN

Hal-hal yang belum diatur dalam Tata Tertib musyawarah ini, akan ditentukan kemudian oleh kedua belah pihak.

KETUA/JURU BICARA**KETUA/JURU BICARA****TEAM SERIKAT PEKERJA****TEAM PENGUSAHA**

DAFTAR KONTAK DEPARTEMEN PKB AFILIASI INDUSTRIALL DI INDONESIA

Untuk informasi dan diskusi lebih lanjut tentang Model Perjanjian Kerja Bersama ini, Anda dapat menghubungi Departemen PKB masing-masing afiliasi IndustriALL di Indonesia.

Berikut ini daftar alamat afiliasi IndustriALL di Indonesia:

1. **Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)**



Jalan Raya Pondok Gede No 11, Dukuh Kramat Jati, Jakarta Timur



+62 021 87796916



tris.7072@gmail.com

2. **Federasi Serikat Pekerja Farmasi Kesehatan Reformasi (FARKES REF)**



Jalan Jendral RS. Soekanto No 12 RT 5/RW 10 Pondok Kopi,
Duren Sawit, Jakarta



+62 021 8632009



dppfarkesreformasi@yahoo.com

3. **Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Bumi, Gas dan Umum (FSP KEP KSPI)**



Jalan Dato Tonggara V No 1C, Kramat Jati, Jakarta Timur



+62 02122808302



sekret.dppfspkep.kspi@gmail.com

4. **Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan (FSPKEP SPSI)**



Ruko Mega Grosir, ITC Cempaka Mas Blok P30
Jalan Letjen Suprpto, Jakarta Pusat



+62 021 4214584



pp.fspkep_spsi@yahoo.co.id

5. **Federasi Serikat Pekerja Nasional (SPN)**



Gedung ILP Centre, Lantai 4
Jalan Raya Pasar Minggu No. 39A, Jakarta Selatan



+62 021 42900014



dpp_spn@yahoo.com

6. Federasi Serikat Buruh Logam, Mesin dan Elektronik (FLOMENIK) KSBSI
 Jalan Cipinang Muara Raya No 33, Jatinegara, Jakarta Timur
 +62 021 021 85903319
 sbsimetal@yahoo.com
7. Federasi Serikat Buruh Garmen Tekstil (FGARTEKS) KSBSI
 Jalan Cipinang Muara Raya No 33, Jatinegara, Jakarta Timur
 +62 021 021 85903319
 garteks_sbsi@gmail.com
8. Federasi Serikat Buruh Kimia Kesehatan (FKIKES) KSBSI
 Jalan Cipinang Muara Raya No 33, Jatinegara, Jakarta Timur
 +62 021 021 85903319
 fsbkikes@gmail.com
9. Federasi Serikat Pekerja Pulp dan Kertas Indonesia (FSP2KI)
 Komplek Perumahan Karawang City
Jalan Suroto Kunto No 10, Desa Warung Bambu, Karawang Timur
 nelsonfsaragih@gmail.com
10. Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia (FSP ISI)
 SP ITP Citeureup
Jalan Mayor Oking Jayaatmaja Komplek Housing 1 PT Indocement
Tunggal Prakarsa, Citeureup, Bogor
 pengurus.fspisi@gmail.com
11. Federasi Serikat Buruh Pertambangan dan Energi (FFPE) KSBSI
 Jalan Cipinang Muara Raya No 33, Jatinegara, Jakarta Timur
 +62 021 70984671
 fpe.sbsi@gmail.com

