

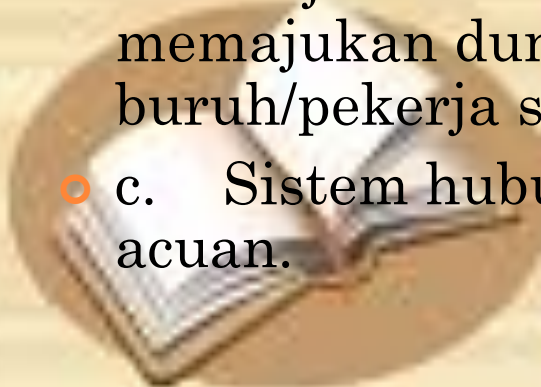
**HUBUNGAN INDUSTRIAL  
GOTONG ROYONG SEBAGAI DRAFT  
SANDINGAN (K)SBSI KLASTER  
KETENAGAKERJAAN RUU OMNIBUS  
LAW**

**Oleh Prof. DR. Muchtar B.Pakpahan,SH.,MA**

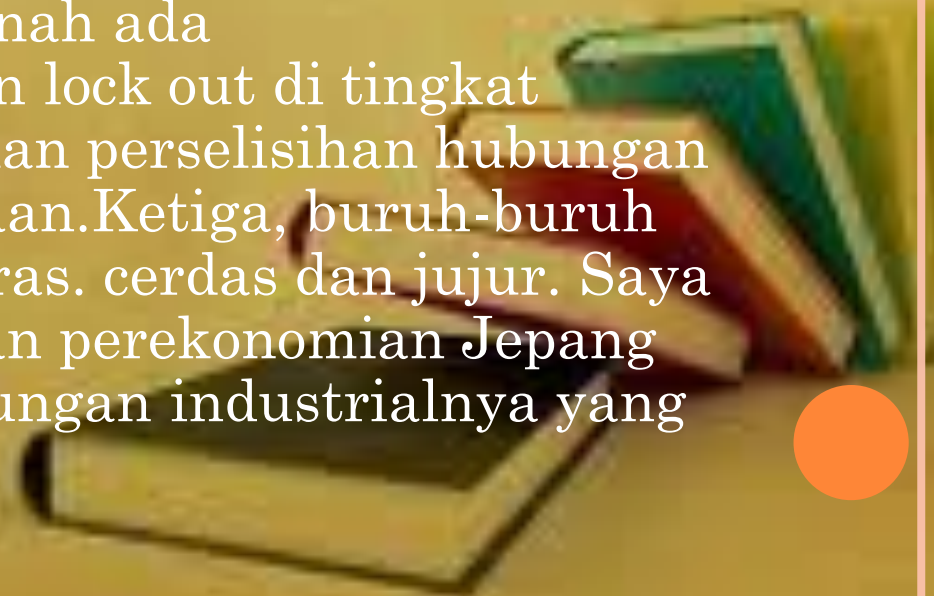
# DASAR PEMIKIRAN HUBUNGAN INDUSTRIAL GOTONG ROYONG

Maret 2000, KADIN dan APINDO bersama SBSI dan SPSI menjadi penyelenggara Konferensi Bipartit Nasional di Hotel Grand Melia dan Gedung Apindo. Konferensi ini diikuti  $\pm$  400 orang mewakili organisasi pengusaha dan federasi-federasi serikat buruh/pekerja. Kesepakatan Konferensi Bipartit Nasional tersebut adalah :

- a. Membangun sistem Hubungan Industrial yang demokratis, harmonis, dinamis, berkeadilan dan berkesejahteraan.
- b. Tujuan dari sistem hubungan industrial adalah memajukan dunia usaha/pengusaha, membuat kehidupan buruh/pekerja sejahtera dan ekonomi Negara yang kuat.
- c. Sistem hubungan industrial Jepang dibuat menjadi acuan.



- Kesepakatan ini kami namakan Hubungan Industrial Gotong Royong. Mengapa HI Jepang dibuat menjadi acuan? Dengan sistem hubungan industrial yang diterapkan di Jepang, kita temukan beberapa kenyataan. Pertama, ekonomi Jepang paling kuat, pengusaha Jepang beruntung dan buruh Jepang kategori paling makmur di dunia.
- Kedua, di Jepang tidak pernah ada mogok/demonstrasi ataupun lock out di tingkat perusahaan yang diakibatkan perselisihan hubungan industrial tingkat perusahaan. Ketiga, buruh-buruh Jepang menjadi pekerja keras, cerdas dan jujur. Saya berkeyakinan bahwa kemajuan perekonomian Jepang adalah karena fondasi hubungan industrialnya yang benar.



# SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL GOTONG ROYONG TERSEBUT, SAYA TERJEMAHKAN KE DALAM 7 SUBSISTEM:

- 1.Kebebasan berserikat. Kebebasan berserikat bagi buruh adalah dasar dan awal mensejahterakan buruh. Di gerakan buruh dunia ada gagasan yang berbunyi “strong Union be welfare and people welfare must be strong union”. Itu berarti kebebasan berserikat sangat penting bagi buruh/pekerja.Dalam rangka membangun serikat buruh yang kuat, perlu diadakan regulasi berikut ini :
  - a. Buruh bebas menjadi anggota suatu serikat buruh dan juga bebas menjadi tidak anggota. Yang melanggar prinsip ini menjadi kategori pelanggaran HAM, termasuk pidana.
  - b. Buruh yang sudah anggota suatu serikat buruh dan menandatangani gajinya dipotong untuk iuran keanggotaan, perusahaan tempat kerja wajib memotong dan mengirimkannya ke rekening yang diminta sesuai dengan jumlah yang diminta/sewaktu buruh menandatangani pernyataan. Ini disebut COS (Check of System) atau disebut juga potong atas.



- c. Buruh/pekerja yang tidak menjadi anggota serikat buruh, wajib menyumbangkan sebesar iuran anggota salah satu serikat buruh yang dipilihnya. Boleh tidak menjadi anggota akan tetapi wajib memberi donasi, karena dia menikmati hasil perjuangan serikat buruh. Ini disebut Positive Union Shop (sikap positif kepada serikat buruh).
- d. Dibentuk Dewan Buruh Nasional (DBN), Dewan Buruh Propinsi (DBP) dan Dewan Buruh Kota/kabupaten (DBK) agar ada wakil buruh di bipartite, tripartite, ILO, WTO, IMF dan WB. Minimal setiap 10 orang, buruh dapat mendirikan serikat buruh perusahaan (SBP). Minimal gabungan 3 SBP berhak menjadi anggota DBK. Minimal gabungan 1/3 DBK di satu provinsi berhak menjadi anggota DBP, selanjutnya minimal 1/3 DBP berhak menjadi anggota DBN. Jumlah delegasi setiap serikat pekerja/buruh diatur secara proporsional.
- e. Ada dana dari pajak buruh yang diserahkan kepada serikat buruh dalam rangka penguatan serikat buruh dan pendidikan/pelatihan buruh.
- f. Di setiap perusahaan sedapat mungkin ada ruangan untuk kantor serikat buruh.

- Menurut saya yang juga pendapatnya sama dengan pendapatnya Wilfred Jenks & Johannes Schregle bahwa serikat buruh dan hubungan industrial adalah hal yang paling penting membicarakan industrialisasi dan perdagangan (atau bisnis). . Demikian juga Bank Dunia (The world Bank) mengemukakan betapa pentingnya peranan serikat buruh ketika membicarakan Perjanjian Kerja Bersama. Melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memudahkan menyatukan kepentingan buruh, dan juga membuat kelangsungan usaha yang nyaman dan damai .



- Kebebasan berserikat adalah alasan utama mengapa serikat buruh mengambil inisiatif untuk mendirikan ILO (International Labour Organization). Di antara 7 konvensi dasar ILO ada 2 yang mengatur kebebasan berserikat yaitu no 87 dan 98. . Itu juga alasan utama mengapa internasional mengalamatkan kritik yang keras ke pemerintahan Soeharto, sehingga waktu reformasi dimulai, Presiden BJ. Habibie mengeluarkan Keputusan Presiden No 83 tahun 1998 yang meratifikasi Konvensi ILO No 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi .
- Untuk mendapatkan informasi yang lengkap tentang betapa seriusnya pelanggaran atas hak-hak buruh selama pemerintahan Soeharto, saya perkenalkan penulis Dan La Botz yang menulis buku sebanyak 352 halaman berjudul : MADE IN INDONESIA, INDONESIAN WORKERS SINCE SUHARTO Dia menjelaskan peranan LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) yang berjuang untuk kebebasan berserikat. LSM melahirkan serikat-serikat buruh, membantu mereka melakukan mogok, dan LSM juga membantu mencari alternatif pemecahan masalah (hal 129). Dia memperkenalkan dan menguraikan dua pemimpin buruh alternatif yakni Muchtar Pakpahan and the SBSI (hal 189-228) dan Dita Sari and the FNPBI (page 229-252). Banyak pemimpin buruh dipenjarakan dan beberapa dibunuh seperti Marsinah di Surabaya 1993 dan Rusli di Medan 1994.

**2. PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA). PEMBAHASAN TOPIK INI SANGAT PENTING SEBAB JAMINAN KETENANGAN BEKERJA BAGI BURUH MUTLAK PERLU DICIPTAKAN. DALAM RANGKA MENCIPTAKAN KETENANGAN BEKERJA DIPERLUKAN REGULASI BERIKUT INI :**

- a. Pada dasarnya tidak diizinkan/diperbolehkan PHK, kecuali karena dua alasan. Alasan itu ialah karena buruh melakukan kriminal dan atau perusahaan bangkrut. Kriminal ada dua jenis, melakukan tindak pidana lalu dihukum pidana dan kriminal kerja, maksudnya mengganggu kerja, merusak produksi dan bolos-bolos. Buruh yang melakukan kriminal tidak mendapatkan imbalan apapun, tidak ada pesangon dan tidak ada pensiun, sedangkan PHK karena bangkrut mendapat dana pengangguran dari Jamsostek dan santunan pensiun seumur hidup.
- b. Pada pekerjaan permanen (permanent job), semua menjadi buruh tetap tidak diperkenankan adanya buruh kontrak dan outsourcing. Setelah seseorang sudah melewati tenggang masa percobaan, yang bersangkutan otomatis demi hukum menjadi buruh/tenaga tetap.
- c. Serikat buruh perusahaan wajib ikut memproses PHK karena kriminal dan atau bangkrut.

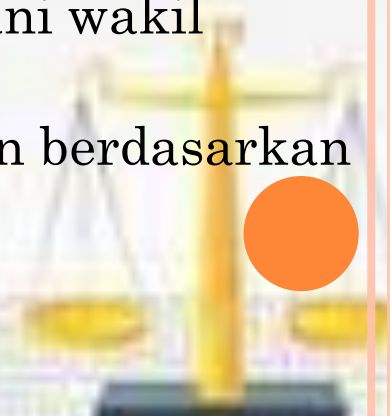


### **3. PENGUPAHAN, UPAH ATAU GAJI ADALAH TUJUAN MEMBUAT ADANYA HUBUNGAN INDUSTRIAL KARENA ITU HAL YANG PENTING DIBICARAKAN DENGAN MEMBUAT REGULASI BERIKUT INI :**

- a. Upah dibicarakan secara bipartit sektoral nasional, dan ditetapkan jumlah minimum secara sektoral nasional.
- b. Hidup layak adalah menjadi dasar penetapan upah. Dari upahnya, buruh dapat menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Layak berarti, menikmati makanan dan minuman yang sehat, dapat memiliki rumah, anak dapat sekolah minimal SLA, ada jaminan hari tua dan sekali setahun dapat menikmati liburan.
- c. Realita besaran upah dibicarakan di bipartite tingkat perusahaan, penghasilan sebelumnya dibuat menjadi acuan. Kemampuan real perusahaan dibuat menjadi dasar penghitungan dikaitkan dengan hidup layak. Karena itu mutlak transparansi keuangan dan diketahui oleh serikat buruh.
- d. Demi hukum ditetapkan 20% dari keuntungan bersih setiap tahun diberikan kepada buruh secara kolektif sebagai bonus. Karena itu ada wakil/buruh di Dewan Direksi dan di Komisaris. Tidak hanya dalam rangka menghitung keuangan, tetapi juga merencanakan proses produksi perusahaan. Inti dari butir ini akan membuat rasa tanggung jawab dan rasa memiliki (sense of responsibility and sense of belonging) akan kuat melekat di hati setiap buruh. Dan sistem ini juga akan membuat budaya kerja keras dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

**4. PKB (PERJANJIAN KERJA BERSAMA). FUNGSI PKB SANGAT PENTING MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS, DINAMIS, DEMOKRATIS, BERKEADILAN DAN BERKESEJAHTERAAN. DALAM RANGKA MENCAPAI PKB YANG SEPERTI ITU, DIBUATLAH REGULASI SEPERTI BERIKUT INI :**

- a. Segala hal yang berhubungan dengan syarat kerja, upah PHK, libur, jam kerja dan kenaikan pangkat/rangking diatur dalam PKB.
- b. PKB ditandatangani wakil buruh dari serikat buruh yang ada di perusahaan. Bila serikat buruh hanya satu maka otomatis serikat buruh yang satu itu wakil buruh. Bila lebih dari satu, ditetapkan secara proporsional, anggotanya 10-100 buruh = 3 wakil; 101-1000 = 5 wakil; 1000-5000 = 7 wakil di atas 5000 = 9 wakil. Untuk itu diperlukan verifikasi tripartit (dinas tenaga kerja, manajemen dan serikat buruh).
- c. PKB dibuat untuk setiap dua tahun berdasarkan perundingan yang kenyataannya berlangsung. PKB ditandatangani wakil buruh dan wakil manajemen.
- d. Bila terjadi perbedaan di wakil buruh ditetapkan berdasarkan suara terbanyak di kalangan wakil buruh tersebut.



**5. PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGUPAHAN. ADA TINGKATAN PENGUPAHAN BERDASARKAN GRADE PANGKAT DARI SETIAP BURUH, DEMIKIAN JUGA KENAIKAN UPAH BERLANGSUNG JUGA BERDASARKAN KENAIKAN REGULAR DAN KENAIKAN PRESTASI. UNTUK MENERAPKANNYA DIBUAT REGULASI SEPERTI BERIKUT :**

- a. Di setiap perusahaan perlu ada grade/pangkat sebagai sistem jenjang penggajian, berdasarkan ijazah, pengalaman kerja, jabatan dan kreativitas.
- b. Di dalam pendidikan dan latihan meningkatkan mutu kerja yang muaranya meningkatkan produktivitas. Serikat buruh dan manajemen bersama-sama menentukan jenis pendidikan dan latihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.



## 6. JAMINAN SOSIAL BURUH. PENYELENGGARAAN JAMSOSBUR (JAMINAN SOSIAL BURUH) ADALAH JAMINAN KESEJAHTERAAN BURUH SEUMUR HIDUP DENGAN REGULASI SEPERTI BERIKUT :

- a. Penyelenggara Jamsosbur adalah Badan Hukum Perkumpulan bersifat wali amanah (sosial), nirlaba, dikelola bersama tripartite yakni pemerintah, APINDO dan serikat buruh. Badan ini diketuai Presiden sedangkan Menteri Tenaga Kerja menjadi Ketua harian.
- b. Tujuannya adalah mensejahterakan buruh. Segala kegiatan dan pengelolaan dana Jamsosbur ditujukan untuk mensejahterakan buruh.
- c. Programnya adalah dana pensiun sesudah umur 60 tahun, seumur hidup, jaminan kesehatan seumur hidup dan dana tunjangan pengangguran 75% dari gajinya ketika di PHK karena perusahaan bangkrut.
- d. Iurannya dipotong dari gaji/upah buruh + perusahaan, misalnya dari perusahaan/tempat kerja 13% atau 1 berbanding 2, ditambah iuran dari Negara melalui APBN.
- e. Pengelola terdiri dari para professional yang diangkat dan diberhentikan oleh penyelenggara. Semua pemberi kerja apabila mempunyai buruh 10 orang ke atas wajib mendaftarkan buruhnya menjadi peserta jamsosbur, yang tidak mendaftarkan menjadi perbuatan pidana.



7. PERADILAN PERBURUHAN. RUU PERADILAN PERBURUHAN DIGANTI NAMA DENGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. BILA TETAP TERJADI PERSELISIHAN INDUSTRIAL WALAUPUN DENGAN REGULASI DI ATAS DIADAKAN PERADILAN PERBURUHAN YANG PENYELESAIANNYA CEPAT, ADIL DAN TIDAK BERBIAYA DENGAN REGULASI BERIKUT INI :

- a. Perkara perburuhan/hubungan industrial diselesaikan dengan dasar cepat adil dan tidak berbiaya.
- b. Sejak adanya perselisihan di disnaker, ke PHI dan kasasi Mahkamah Agung hingga putusan Mahkamah Agung paling lama 120 hari kerja.
- c. Di tingkat pengadilan pertama dan kasasi ada hakim adhoc wakil serikat buruh dan wakil APINDO. Ketika buruh berpekar di PHI, buruh memilih hakimnya dari daftar yang tersedia, hakim adhoc yang tersedia dibuat dalam daftar bertugas.
- d. Menjaga kepentingan yang diwakilinya sedangkan hakim yang ketiga menjadi ketua majelis yang diangkat dari Hakim Pengadilan Negeri.
- e. Serikat buruh dan asosiasi perusahaan mempunyai kewenangan mewakili anggotanya di peradilan perburuhan.



# SANDINGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL GOTONG ROYONG DALAM RUU OMNIBUS LAW KLASSTER KETENAGAKERJAAN

## Pasal 88

1. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan nasional sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,
3. Upah ditingkat perusahaan ditentukan secara bipartit antara manajemen dengan serikat buruh/serikat pekerja tingkat perusahaan dengan mengacu pada kemampuan perusahaan pada tahun sebelumnya dan pada tahun berjalan
4. Perusahaan wajib terbuka mengenai pembukuan, cash flow dan kemampuan perusahaan sebagai dasar perhitungan upah tahun berikutnya
5. 20% dari keuntungan bersih perusahaan setiap tahun menjadi bagiannya buruh yang dibagikan kepada buruh secara proporsional
6. Gubernur menetapkan upah minimum sektoral tingkat propinsi berdasarkan kebutuhan hidup layak.





## **PASAL 92**

1. **PENGUSAHA MENYUSUN STRUKTUR DAN SKALA UPAH DI PERUSAHAAN.**

2. **STRUKTUR DAN SKALA UPAH SEBAGAIMANA DIMAKSUD PADA AYAT (1) DIGUNAKAN SEBAGAI PEDOMAN UNTUK PENETAPAN UPAH BERDASARKAN SATUAN WAKTU.**

3. **STRUKTUR DAN SKALA UPAH WAJIB DITUANGKAN DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA**



# PASAL 93

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
  - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; Catatan: Poin a, b, c ayat 3 di atas merupakan hak kemanusiaan (Hak Asasi) yang diatur dalam UUD 1945
  - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
  - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
  - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
  - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.





# LANJUTAN PASAL 93

- 3. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut : a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah; b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah; c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut : a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari; b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;



# LANJUTAN

## PASAL 93

- 5. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 94 Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Catatan: pasal ini dihapus karena sudah ada pengaturan mengenai net profit Ketentuan Pasal 95S e t u j u dengan RUU OLCK, sudah dibatalkan MK



# PASAL 98

- 1. Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan.
- 2. Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi.
- 3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan serta tugas dan tata kerja Dewan diatur dengan Peraturan Pemerintah. S e t u j u dengan RUU OLCK, hanya pada ayat 2 kata pakar dihapusDRAFT SANDINGAN (K)SBSI
- **Catatan: bagaian ini tidak dibahas dalam RUU OLCKDRAFT SANDINGAN (K)SBSI**



## PASAL 104

- 1. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 2. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- 3. Pengusaha wajib memotong dari upah buruh untuk iuran sebagai serikat buruh/serikat pekerja sesuai pernyataan buruh yang bersangkutan dan ditransfer ke nomor rekening serikat buruh yang bersangkutan.
- 4. Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

**Catatan: bagaian ini tidak dibahas dalam RUU OLCK tetapi (K)SBSI tetap mempertahankan pasal ini tetap ada dengan menambah satu ayat yaitu ayat 3 dimana ayat 3 pada UU Ketenagakerjaan menjadi ayat 4.DRAFT SANDINGAN (K)SBSI**



# PASAL 108

- 1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Perjanjian Kerja Bersama bila diperusahaan tersebut telah terbentuk serikat buruh/serikat pekerja.
  - 2. Kewajiban membuat Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam ayat 1 diatur dengan Peraturan Pemerintah
- **Catatan: (KSBSI) mempertahankan pasal ini dengan merubah ayat 1. Catatan: pasal ini dihapus**  
**Catatan: pasal ini dihapus**  
**Catatan: Pasal 111 ini dihapus sudah merujuk pada pasal 116 UU Ketenagakerjaan, Pasal 111 berikut ini diadopsi dari Pasal 124 UU Ketenagakerjaan**

# PASAL 111

1. Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
    - a. hak dan kewajiban pengusaha;
    - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
    - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
  2. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- **Catatan: pasal ini dihapus, sudah masuk dalam pasal Perjanjian Kerja Bersama**  
**Catatan: pasal ini dihapus, sudah masuk dalam pasal Perjanjian Kerja Bersama**  
**DRAFT SANDINGAN (K)SBSI**

## PASAL 119

- Jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja maka ditunjuk wakil serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan perundingan secara proporsional sesuai dengan jumlah wakil buruh/pekerja yang diatur dalam undang – undang ini.
- Catatan: KSBSI mengusulkan dihapus dan diusulkan yang baru Pasal 120



1. Dalam hal satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja maka ditunjuk wakil serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan perundingan secara proporsional sesuai dengan jumlah wakil yang diatur dalam undang – undang ini.
2. Wakil serikat buruh/serikat pekerja yang mewakili anggota dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dengan keterwakilan sebagai berikut:
  - ❖ Jumlah anggota 10 – 50 : 3 orang wakil
  - ❖ Jumlah anggota 51 – 100 : 5 orang wakil
  - ❖ Jumlah anggota 101 – 500 : 7 orang wakil
  - ❖ Jumlah anggota 501 – 1.000 : 9 orang wakil
  - ❖ Jumlah anggota 1000 keatas : 11 orang wakil
3. Jika dalam penunjukan wakil untuk perundingan Perjanjian Kerja Bersama terjadi perselisihan antar serika buruh/serikat pekerja yang tidak dapat diselesaikan di tingkat perusahaan maka dapat dimajukan menjadi Perselisihan anatar Serikat Buruh/Serikat Pekerja.

Catatan: Pasal ini dalam undang – undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan diusulkan baru oleh (K)SBSIDRAFT SANDINGAN (K)SBSI





# PASAL 151

- 1. Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh atau kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha
- 2. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3. Sebelum kesepakatan tercapai dan/prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum selesai maka hubungan pekerja/buruh tetap berlanjut demi hukum
- **Catatan: ada tambahan pada ayat 1 dan menambahkan satu ayat yaitu ayat 3**



# PASAL 151A

1. Pada dasarnya terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya disebabkan antara lain:
  - a. Perusahaan bangkrut, pailit dan force majeure
  - b. Adanya perbuatan pidana KUHP maupun kejahatan kerja (criminal work)
  - c. Pekerja/buruh mengundurkan diri
2. Pailit adalah keadaan perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan untuk membayar utangnya yang dinyatakan oleh pengadilan niaga.
3. Bangkrut adalah keadaan sebuah perusahaan yang menderita kerugian besar hingga jatuh atau dapat disebut dengan gulung tikar.
4. Force majeure adalah kejadian atau keadaan yang terjadi diluar kuasa para pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha, seperti kebakaran, bencana alam, epidemik, kerusakan, perang dan acaman teroris.
5. Perbuatan pidana adalah perbuatan atau tindakan yang terlarang dan diancam dengan hukuman oleh undang-undang yaitu KUHP
6. Kejahatan kerja adalah perbuatan yang dilakukan dengan sengaja untuk merusak produksi, memperlambat produksi, mabuk alkohol ditempat kerja, judi ditempat kerja, mengancam atasan dan mengganggu rekan yang sedang bekerja.
7. Pasal 152 Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan bangkrut kompensasi terhadap pekerja/buruh ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan

## PASAL 153

1. Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan tindak pidana sebagaimana diatur KUHP dan pidana umum lainnya tidak mendapatkan kompensasi apapun.
2. Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus sudah mendapatkan putusan pengadilan yang bersifat tetap (*incrahct gewijsde*)

Catatan: pasal 153 (K)SBSI mengusulkan yang baru



## PASAL 154

- 1. Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan kejahatan kerja pekerja/buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun
- 2. Kejahatan kerja sebagaimana pada ayat 1 berlaku jika diakui dan diterima oleh buru/pekerja bersangkutan.
- 3. Bilah kejahatan kerja sebagaimana pada ayat 1 tidak diterima oleh burh/pekerja maka akan diajukan ke Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4. Terhadap perusahaan yang mengalami force majeure buruh/pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja kompensasinya ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan

Catatan: pasal 154 (K)SBSI mengusulkan yang baru





# PASAL 155

- 1. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
  - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
  - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
  - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- 2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- 3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

## ➤ PASAL 157

1. JAMINAN SOCIAL KEHILANGAN PEKERJAAN DISELENGGARAKAN SECARA NASIONAL DAN BERDASARKAN PRINSIP ASURANSI SOCIAL.
2. IURAN JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN SEPENUHNYA DITANGGUNG OLEH PENGUSAHA. BESARAN JAMINAN KEHILANGAN YANG DITERIMA BURUH/PEKERJA ADALAH SEBESAR 75% DARI UPAH TERAKHIR.

## ➤ Pasal 1581.

1. Pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan karena perusahaan bangkrut, pailit dan force majeure berhak mendapat upah pengangguran.
2. Pekerja/buruh yang mendapatkan upah pengangguran adalah pekerja/buruh membayar iuran jaminan kehilangan pekerjaan. Besaran iuran jaminan kehilangan pekerjaan diatur dengan peraturan pemerintah.



*Thank You!*

