



KATA PENGANTAR

Modul ini merupakan salah satu modul yang membahas tentang Undang – Undang. Sub kompetensi yang harus dicapai siswa dengan mempelajari modul “ **Memahami Undang – Undang Tenaga Kerja yang Berlaku** “. Modul ini disusun mengikuti kaidah-kaidah penulis yang berlaku dan disesuaikan dengan kurikulum 2004.

Sejalan dengan arah kebijakan dalam pengembangan modul pembelajaran di SMK, yakni meningkatkan mutu SMK secara bertahap dan berkesinambungan maka modul ini di susun agar sesuai dengan harapan dan arah kebijakan di atas. Secara khusus, modul ini menguraikan tentang materi yang akan membekali para siswa SMK sebelum memasuki dunia kerja pada era global. Diharapkan mereka akan mampu beradaptasi terhadap perubahan dan mengantisipasi berbagai peluang kerja, Oleh karena itu, penguasaan terhadap materi dalam modul ini khususnya bagi para siswa SMK sangat penting bagi lulusan SMK.

Modul ini tersusun atas kerjasama Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan – Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Nasional dengan Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia.

Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan

Dr.Gatot Hari Priowirjanto

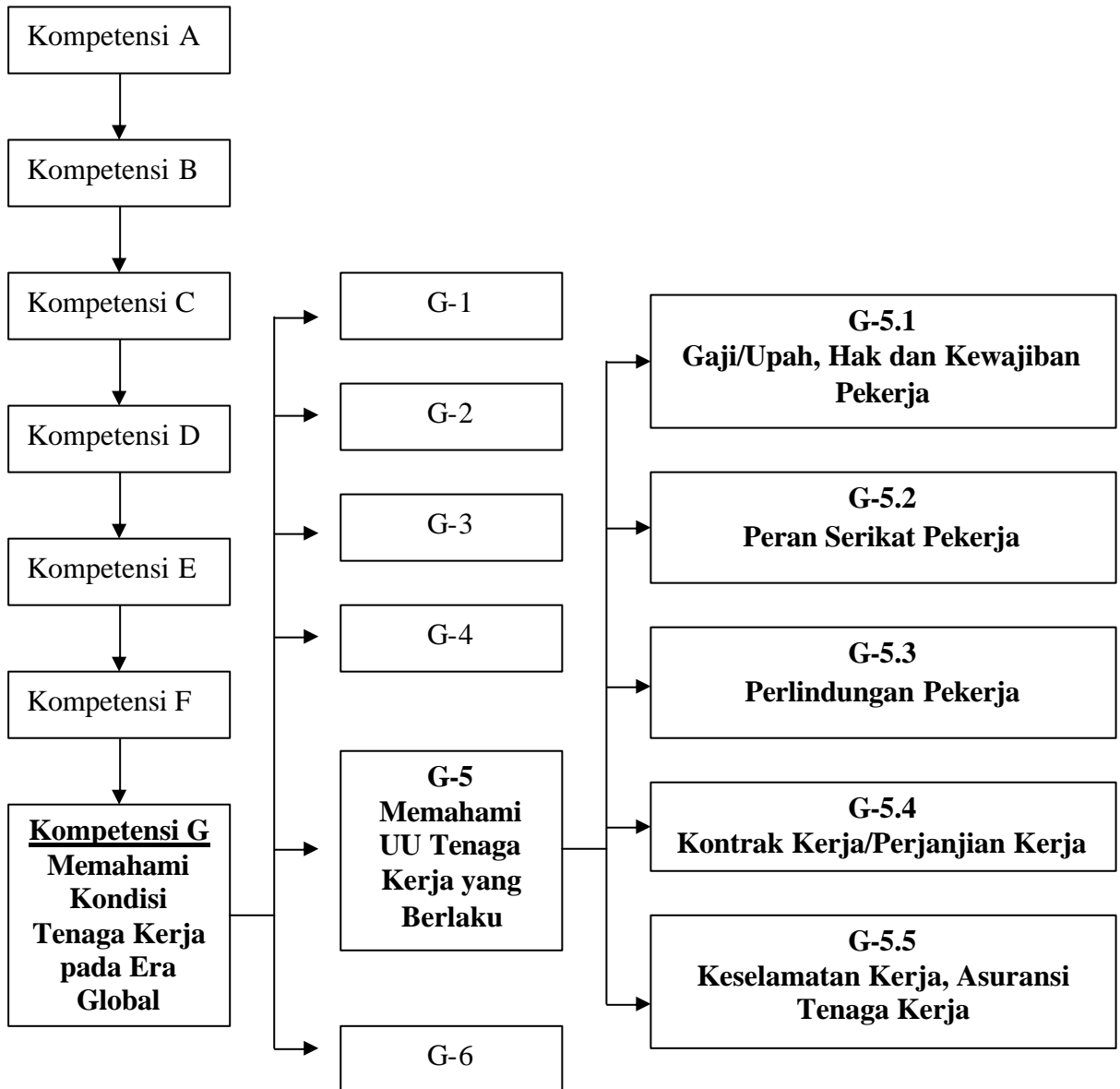


DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
PETA KEDUDUKAN MODUL	iii
GLOSARIUM	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Deskripsi	1
B. Prasyarat	2
C. Petunjuk Penggunaan Modul	2
D. Tujuan Akhir	3
E. Kompetensi	4
F. Cek Kemampuan	4
BAB II PEMBELAJARAN	6
A. Rencana Belajar Siswa	6
B. Kegiatan Belajar	6
BAB III EVALUASI	36
A. Instrumen Penilaian	36
B. Kunci Jawaban	44
BAB IV PENUTUP	49
DAFTAR PUSTAKA	50

PETA KEDUDUKAN MODUL

(Kompetensi G, Sub Kompetensi G5)





GLOSARIUM

Anak, yaitu setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Kompetensi kerja, yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Lembaga kerjasama bipartit, yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga kerjasama tripartit, yaitu forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Menteri, yaitu menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu Menteri Tenaga Kerja.

Mogok kerja, yaitu tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pekerja/buruh, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberi kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

Pengusaha, yaitu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri, atau yang mewakili perusahaan asing di Indonesia.

Peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Perjanjian kerja bersama, yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang tenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perusahaan, yaitu setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan

mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Satu hari, yaitu waktu selama 24 jam.

Seminggu, yaitu waktu selama 7 hari.

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

Siang hari, yaitu waktu antara pukul 06.00 sampai dengan 18.00.

Tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

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

MEMAHAMI UNDANG-UNDANG TENAGA KERJA

(UU Nomor 13 Tahun 2003)

MODUL (KODE: G)

Disusun oleh:
Ridwan Effendi

**DIREKTORAT PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN
DIREKTORAT JENDRAL PENDIDIKAN DASAR
DAN MENENGAH
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
2004**

BAB I PENDAHULUAN

A. Deskripsi

1. Judul dan Ruang Lingkup Isi Modul

Modul ini berjudul “Memahami Undang-undang Tenaga Kerja”. Isi modul ini membahas Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang terdiri atas:

- a. Gaji/upah, hak dan kewajiban pekerja;
- b. Peran Serikat Pekerja;
- c. Perlindungan Pekerja;
- d. Kontrak Kerja;
- e. Keselamatan Kerja, Asuransi Tenaga Kerja.

2. Kaitan Modul dengan Modul Lainnya

Modul ini merupakan salah satu modul tentang ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, modul ini berkaitan dengan modul lainnya yang membahas tentang masalah ketenagakerjaan, baik dalam skala lokal, nasional, maupun global.

3. Hasil Belajar yang Akan Dicapai

Hasil belajar yang akan dicapai dengan mempelajari modul ini ialah siswa mengetahui dan memahami Undang-undang Tenaga Kerja.

4. Manfaat Kompetensi dalam Dunia Kerja

Kompetensi ini sangat bermanfaat dalam dunia kerja. Dengan memahami Undang-undang ini setiap pekerja dapat mengetahui hak-hak dan kewajibannya sebagai pekerja, sehingga ia tidak diperlakukan semena-mena oleh para pengusaha. Ia juga mengetahui hak-hak dan

kewajibannya sebagai pekerja, sehingga diharapkan dapat memerankan dirinya sebagai pekerja yang baik dan bertanggung jawab.

B. Prasyarat

Prasyarat yang diperlukan dalam mempelajari modul ini ialah kemauan dan semangat untuk mempelajari dan memahami Undang-undang Ketenagakerjaan yang tengah berlaku saat ini.

C. Petunjuk Penggunaan Modul

1. Petunjuk untuk Siswa

Modul ini merupakan penuntun belajar mandiri bagi kalian. Oleh sebab itu, kalian harus mengikuti petunjuk dalam modul ini, diantaranya:

- a. Bacalah setiap petunjuk untuk mengerjakan modul ini;
- b. Kerjakan Kegiatan yang disediakan dalam modul ini secara baik dan bertanggung jawab;
- c. Pahami seluruh isi modul ini dengan cermat;
- d. Kerjakan evaluasi akhir modul dengan jujur. Jangan dulu melihat kunci jawaban sebelum kalian selesai mengerjakan evaluasi.
- e. Periksa hasil jawaban kalian dan cocokkan dengan kunci jawaban, lalu hitunglah skor yang kalian dapatkan;
- f. Apabila belum mencapai standar ketuntasan belajar, kalian tidak boleh berpindah ke modul lain, tetapi harus mengulanginya kembali dan menguasai materi untuk mencapai kompetensi yang diharapkan..
- g. Bertanyalah kepada guru bila ada hal-hal yang sulit kalian pahami;
- h. Carilah informasi pembandingan dari internet atau media massa lain berkenaan dengan topik ini.
- i. Catatlah hal-hal penting yang perlu dicatat ketika kalian mempelajari modul ini. Merujuklah pada daftar glosarium atau kamus jika ada istilah yang kalian anggap asing.

- j. Lakukan proses pengkajian modul ini ke dalam dua bagian, yaitu belajar di sekolah dan belajar mandiri di rumah.

2. Petunjuk untuk Guru

Untuk membantu para siswa atau peserta diklat, guru hendaknya memerankan fungsi sebagai berikut:

- a. Membantu siswa dalam merencanakan proses belajar;
- b. Membimbing siswa melalui tugas-tugas pelatihan yang dijelaskan dalam tahap belajar;
- c. Membantu siswa dalam memahami konsep, praktek baru dan menjawab pertanyaan/kendala proses belajar siswa;
- d. Membantu siswa untuk menentukan dan mengakses sumber tambahan lain yang diperlukan untuk belajar;
- e. Mengorganisasikan kegiatan belajar kelompok jika diperlukan;
- f. Merencanakan seorang ahli/pendamping guru dari tempat kerja untuk membantu jika diperlukan;
- g. Mencatat pencapaian kemajuan belajar siswa;
- h. Melaksanakan penilaian, baik penilaian sikap, perilaku, maupun tes;
- i. Menjelaskan kepada siswa mengenai bagian yang perlu untuk dibenahi dan merundingkan perencanaan pembelajaran selanjutnya.

D. Tujuan Akhir

1. Kinerja yang diharapkan

Kinerja yang diharapkan setelah mempelajari modul ini ialah:

- a. siswa mampu memahami isi Undang-undang ketenagakerjaan.
- b. siswa mampu menganalisis tuntutan pekerja di pasar global.

2. Kriteria Keberhasilan

- a. Sikap (Afektif)
 - 1) sadar akan pentingnya Undang-undang Ketenagakerjaan;
 - 2) sadar akan hak dan tanggung jawab pekerja;
 - 3) sadar akan pentingnya peran Serikat Pekerja;
 - 4) sadar akan pentingnya asuransi keselamatan kerja.

- b. Pengetahuan (Kognitif)
 - 1) Undang-undang Tenaga Kerja (Gaji/Upah, hak dan kewajiban);
 - 2) Peran Serikat Pekerja;
 - 3) Perlindungan Pekerja;
 - 4) Kontrak Kerja;
 - 5) Keselamatan Kerja dan Asuransi Keselamatan Kerja.
3. *Kondisi atau variabel yang diberikan*

Untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam modul ini perlu diciptakan kondisi tertentu, diantaranya ialah:

 - a. Penjelasan dan pengarahan agar siswa memahami modul secara umum;
 - b. Bimbingan guru melalui tugas-tugas yang ada di dalam modul;
 - c. Latihan tugas dan soal yang ada di dalam modul;
 - d. Pemberian motivasi kepada siswa untuk dapat mencapai ketuntasan belajar;
 - e. Responsi dan umpan balik (feed back).
 - f. Petunjuk untuk mencari bahan pembanding atau pemer kaya lainnya.

E. Kompetensi

1. *Kompetensi*

Memahami kondisi tenaga kerja pada era global.
2. *Sub Kompetensi*

Memahami Undang-undang Tenaga Kerja yang berlaku.
3. *Kriteria Unjuk Kerja*

Kriteria unjuk kerja yang harus dimiliki siswa ialah: Tuntutan pekerja di pasar global dianalisis.
4. *Ruang Lingkup Kompetensi/Sub Kompetensi*

Ruang lingkup kompetensi/sub kompetensi yang diharapkan terdiri atas:

 - a. Gaji/upah, hak dan kewajiban pekerja;
 - b. Peran Serikat Pekerja;
 - c. Perlindungan Pekerja;
 - d. Kontrak Kerja;

e. Keselamatan Kerja, Asuransi Tenaga Kerja.

F. Cek Kemampuan

Sebelum kalian mempelajari lebih jauh modul ini, jawablah beberapa pertanyaan berikut ini!

1. Apa yang kalian ketahui tentang Undang-undang Tenaga Kerja?
2. Hal-hal apa saja yang diatur dalam Undang-undang Tenaga Kerja?
3. Apa saja tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Undang-undang Tenaga Kerja?
4. Apa yang dimaksud dengan Serikat Pekerja? Apa fungsi Serikat Pekerja?
5. Apa yang dimaksud dengan perlindungan pekerja? Bagaimana bentuk-bentuk perlindungan pekerja?
6. Apa yang dimaksud dengan kontrak kerja? Mengapa harus ada kontrak kerja? Bagaimana caranya membuat kontrak kerja?
7. Apa yang dimaksud dengan keselamatan kerja?
8. Apa yang dimaksud dengan asuransi tenaga kerja? Apa perlunya asuransi tenaga kerja bagi pekerja?
9. Apa pentingnya Undang-undang ketenagakerjaan bagi pekerja dan perusahaan?
10. Apa saja hak dan tanggung jawab pekerja itu?
11. Apa pentingnya Serikat Pekerja bagi para pekerja?
12. Bagaimana nasib dan keadaan tenaga kerja kita dibandingkan dengan tenaga kerja asing?

Apabila pertanyaan di atas dapat dijawab oleh siswa sebanyak 80 persen dengan benar, guru dapat melakukan uji kompetensi dengan menggunakan soal-soal evaluasi di akhir modul ini, lalu menilainya. Apabila telah memenuhi standar ketuntasan belajar minimal, siswa atau peserta diklat bisa disarankan untuk mempelajari modul lain atau modul lanjutannya.

BAB II PEMBELAJARAN

A. Rencana Belajar Siswa

Untuk mempelajari modul ini dengan saksama kalian hendaknya mengikuti rencana kegiatan belajar sebagai berikut:

No	Jenis Kegiatan	Tanggal	Waktu	Tempat Pencapaian	Keterangan
1	Mengkaji Sub Kompetensi tentang Undang-undang Ketenagakerjaan yang meliputi: Gaji/upah, hak dan kewajiban pekerja, peran Serikat Pekerja, Perlindungan Pekerja, Kontrak Kerja, dan Kesempatan Kerja serta Asuransi Tenaga Kerja.		6 Jampel	Sekolah dan rumah	Teori dan Latihan*)
2	Melakukan evaluasi pembelajaran modul.		2 jampel	Sekolah	Siswa mengerjakan evaluasi dalam modul

*) *Kegiatan Belajar meliputi Kegiatan Belajar di sekolah dan belajar mandiri di rumah.*

Mengetahui
Guru Mata Pelajaran,

NIP.:

B. Kegiatan Belajar

Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari modul ini, kalian diharapkan dapat:

1. menjelaskan tentang pengupahan dalam dunia kerja;
2. mengidentifikasi peran Serikat Pekerja;
3. menjelaskan hakikat Perlindungan Pekerja;
4. menjelaskan makna dan hakikat kontrak kerja;
5. mengidentifikasi tentang keselamatan kerja dan asuransi tenaga kerja;
6. menjelaskan pentingnya Undang-undang Tenaga Kerja;
7. menjelaskan pentingnya Serikat Pekerja serta Asuransi Keselamatan Kerja.

Pembelajaran

1. Gaji/Upah, Hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam dunia kerja, yang dimaksud dengan pekerja atau buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk mengatur hubungan antara pekerja (buruh) dengan pemberi kerja, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Ketenagakerjaan. Tujuan dibuatnya Undang-undang Ketenagakerjaan ialah untuk:

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

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai pengupahan dan kesejahteraan dalam Bab X Bagian Kedua dan Ketiga.

Pengupahan

Dalam Bab X Bagian Kedua pasal 88 diatur beberapa hal berikut ini:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:
 - 1) upah minimum;
 - 2) upah kerja lembur;
 - 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - 6) bentuk dan cara pembayaran upah ;
 - 7) denda dan potongan upah;
 - 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - 10) upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan;
- d. Untuk mencapai kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan upah minimum.

Kegiatan 1

Coba kalian cari dari media massa upah minimum regional di daerah

Upah minimum terdiri atas dua jenis, yakni:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak sesuai dengan daerahnya masing-masing. Oleh karena itu, upah minimum pekerja pada setiap daerah (provinsi) atau kabupaten/kota belum tentu sama. Upah minimum untuk DKI Jakarta akan berbeda dengan upah minimum untuk Daerah Istimewa Jogjakarta misalnya. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kelayakan standar hidup di daerah masing-masing. Semakin tinggi kelayakan standar hidup suatu daerah, semakin tinggi upah minimum regionalnya.

Upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota.

Berkenaan dengan pengupahan, para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan Gubernur. Bagi pengusaha yang tidak bisa membayar upah minimum seperti diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 13 tahun 2003 dapat melakukan penangguhan pembayaran. Artinya, perusahaan bisa membayarkannya jika keadaan keuangan telah memenuhi.

Selain pengupahan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, ada lagi bentuk pengupahan berdasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak (pekerja dan pemberi kerja). Akan tetapi, pengupahan berdasarkan kesepakatan ini tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan yang berlaku. Apabila dalam kesepakatan itu terjadi pengupahan yang lebih rendah dari peraturan perundangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha yang bersangkutan wajib membayar upah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Kegiatan 2

Coba kalian diskusikan dengan teman, mengapa pengupahan di bawah aturan undang-undang harus batal demi hukum? Apa alasannya?

Dalam memberikan upah, pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha juga melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Menurut ketentuan Pasal 93, upah tidak dibayarkan kepada pekerja (buruh) apabila pekerja (buruh) tidak melakukan pekerjaan. Akan tetapi, pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja, apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena hal berikut:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh sakit termasuk 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, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isterinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi 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.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana tersebut pada huruf (a) di atas, adalah sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 persen dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 persen dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 persen dari upah;
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 persen dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja karena alasan menikah dan sejenisnya, diatur sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari;
- c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua, atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 hari;
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk 1 hari.

Pengaturan mengenai hal-hal tersebut ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Kegiatan 3

Diskusikan, apakah sistem pengupahan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sudah sesuai dengan hak azasi manusia? Apa alasannya?

Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun setelah timbulnya hak.

Info Penting:

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 persen dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Artinya, upah pokok besarnya 75 persen, sedangkan tunjangan tetap bernilai 25 persen. Misalnya: Upah pokok dan tunjangan Rp 1.000.000,00. Maka upah pokoknya serendah-rendahnya Rp 750.000,00 dan tunjangan

Kesejahteraan

Selain upah, seorang pekerja/buruh berhak atas kesejahteraan. Hal-hal berkenaan dengan ini diatur dalam Bab X Bagian Ketiga Pasal 99 sampai dengan 101.

Menurut Pasal 99 ayat 1 dan 2, setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Dalam pasal 101 UU Nomor 13 tahun 2003 dinyatakan:

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kegiatan 4

Berdasarkan uraian di atas, bagaimana pendapat kalian mengenai hak-hak pekerja/buruh menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003? Diskusikan dengan teman kalian!

2. Serikat Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak

dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan pada uraian tersebut, Serikat Pekerja berfungsi sebagai organisasi yang memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat Pekerja memiliki hak menghimpun dan mengelola keuangan serta bertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

Serikat Pekerja bisa mengajak pekerja/buruh melakukan mogok kerja apabila terjadi kegagalan perundingan antara perusahaan dengan Serikat Pekerja berkenaan dengan hak-hak pekerja yang dilanggar. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pemberitahuan mogok kerja sekurang-kurangnya memuat:

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b. tempat mogok kerja;
- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Dalam Pasal 143 dinyatakan:

- (1) Siapa pun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapa pun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terhadap mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai, pengusaha dilarang:

- (a) mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- (b) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Kegiatan 5

Diskusikan dengan teman kalian, apa peran Serikat Pekerja dan manfaatnya bagi para pekerja?

3. Perlindungan Pekerja

Setiap pekerja wajib melakukan pekerjaan yang dituntut perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja (kontrak kerja). Akan tetapi, ia juga memiliki hak perlindungan dari perusahaan.

Apa saja hak-hak perlindungan pekerja/buruh dari perusahaan itu?

a. Bagi Penyandang Cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pemberian perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Bagi Pekerja Anak

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali anak usia 13 sampai dengan 15 tahun. Untuk anak usia 13 sampai dengan 15 tahun pekerjaan yang diberikan harus pekerjaan ringan dan tidak boleh mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial mereka.

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) izin tertulis dari orang tua atau wali;
- 2) perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- 3) waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- 4) dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- 5) keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) adanya hubungan kerja yang jelas;
- 7) menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Apabila anak dipekerjakan dengan orang dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja orang dewasa.

Siapa pun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yakni:

- 1) segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- 2) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- 3) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
- 4) semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, dan atau moral anak.

c. *Bagi Pekerja Wanita*

Perlindungan bagi pekerja wanita diatur dalam Pasal 76 UU Nomor 13 tahun 2003 seperti berikut:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 05.00.

Selain perlindungan khusus seperti di atas, terdapat pula bentuk perlindungan lain bagi pekerja/buruh secara umum, yakni:

a. *Waktu Kerja*

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja bagi para pekerja/buruh meliputi:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana tersebut di atas, harus memenuhi syarat:

- 1) ada persetujuan dari pekerja/buruh tersebut;
- 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja di atas wajib membayar upah kerja lembur.

b. Waktu Istirahat dan Cuti

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat yang dan cuti yang dimaksud ialah:

- 1) istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya ½ jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3) cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- 4) istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan, masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Istirahat panjang tersebut berlaku pada perusahaan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri.

c. Melaksanakan ibadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

d. Pekerja Wanita

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- 2) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 3) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- 4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Setiap pekerja yang menggunakan waktu istirahat dan cuti sebagaimana diuraikan di atas berhak mendapat upah penuh.

Pada hari-hari libur resmi, pekerja/buruh tidak wajib bekerja. Apabila perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi karena pekerjaannya menuntut harus dikerjakan harus dengan persetujuan pekerja/buruh dan ia wajib membayar upah lembur.

Kegiatan 6

Bagaimana komentar kalian tentang perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Tenaga Kerja? Bagaimana dengan prakteknya?

4. Makna dan Hakikat Kontrak Kerja

Penyebab terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha ialah karena adanya perjanjian kerja (kontrak kerja). Perjanjian

kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian yang dilakukan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja (kontrak kerja) dibuat atas dasar:

- a) kesepakatan kedua belah pihak;
- b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d) pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut di atas dinyatakan batal demi hukum.

Kegiatan 7

Mengapa perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat tersebut di atas harus batal demi hukum? Diskusikan!

Perjanjian kerja (kontrak kerja) yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat hal-hal berikut:

- a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c) jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) tempat pekerjaan;
- e) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Perjanjian kerja untuk waktu

tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pengusaha yang memberlakukan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir memberitahukan maksudnya kepada pekerja/buruh secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja (kontrak kerja) berakhir apabila:

- a) pekerja meninggal dunia;
- b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuasaan hukum tetap; atau

d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir dengan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Apabila perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep- 150/Men/2000, perusahaan wajib memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan/atau ganti rugi sebagai berikut:

1. *Besarnya Uang Pesangon*

No	Masa Kerja	Besarnya Pesangon
1	Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
2	1 – 2 tahun	2 bulan upah
3	2 – 3 tahun	3 bulan upah
4	3 – 4 tahun	4 bulan upah
5	4 – 5 tahun	5 bulan upah
6	5 – 6 tahun	6 bulan upah
7	6 – 7 tahun	7 bulan upah

8	7 – 8 tahun	8 bulan upah
9	Di atas 8 tahun	9 bulan upah

2. Besarnya Uang Penghargaan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Besarnya Uang Penghargaan Masa Kerja
1	3 – 6 tahun	2 bulan upah
2	6 – 9 tahun	3 bulan upah
3	9 – 12 tahun	4 bulan upah
4	12 – 15 tahun	5 bulan upah
5	15 – 18 tahun	6 bulan upah
6	18 – 21 tahun	7 bulan upah
7	21 – 24 tahun	8 bulan upah
8	24 tahun ke atas	10 bulan upah

3. Ganti kerugian diatur seperti berikut:

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja/buruh belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. biaya ongkos pulang untuk bekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja;
- d. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.

Upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian terdiri atas:

- a. upah pokok;
- b. segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya;
- c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara umum apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan berikut:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- f. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- h. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- i. pekerja/buruh 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.

Sebab-sebab Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan oleh pengusaha apabila pekerja/buruh telah terbukti melakukan kesalahan berat. Beberapa kesalahan berat dimaksud ialah:

- a. pekerja/buruh melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pemutusan Hubungan Kerja bisa dilakukan atas permintaan dari pekerja/buruh secara tertulis kepada perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau perusahaan tidak mau menerima pekerja/buruh tersebut.

Terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan, pekerja/buruh berhak mendapatkan pesangon. Apabila pekerja/buruh mengundurkan diri, ia berhak mendapatkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sedangkan, PHK karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran berat, maka pekerja/buruh berhak atas uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Apabila pengusaha menutup perusahaannya karena *force majeure* (keadaan darurat) atau rugi terus-menerus dalam waktu 2 tahun, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

5. Keselamatan Kerja dan Asuransi Tenaga Kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a.** Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b.** Moral dan kesusilaan; dan
- c.** Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi (menyatu) dengan sistem manajemen perusahaan. Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Kegiatan 8

Diskusikan dengan teman-teman, manfaatkan sumber dari media massa, apakah upaya keselamatan kerja di Indonesia telah dilakukan dengan baik? Apa bukti-buktinya?

Sebagai wujud pemberian perlindungan atas keselamatan kerja, ada perusahaan yang mengasuransikan pekerjanya. Pembayaran premi asuransi ditanggung oleh perusahaan atau berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perlindungan dalam bentuk asuransi pekerja/buruh ini sangat besar manfaatnya bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

6. Prioritas Program Ketenagakerjaan

Dalam rangka meningkatkan kualitas ketenagakerjaan serta untuk mengimbangi tuntutan pekerja di pasar global, pemerintah melakukan prioritas pembangunan ketenagakerjaan seperti berikut ini:

a. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, diarahkan untuk mendorong, memasyarakatkan dan meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan kerja, agar tersedia tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan berdaya saing sehingga mampu mengisi pasar kerja dalam negeri maupun luar negeri.

Diharapkan, para pencari kerja akan memperoleh atau menciptakan lapangan kerja baru dan bagi para pekerja mampu mengembangkan usahanya yang pada gilirannya akan menyerap tenaga kerja baru.

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja meliputi:

- ✍ Meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dengan sektor lain, Pemerintah Daerah, Lembaga Masyarakat dan stakeholder lainnya dalam upaya memperoleh dukungan dalam pelaksanaan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
- ✍ Pengembangan standarisasi dan sertifikasi kompetensi; pembinaan dan pemberdayaan lembaga pelatihan yang diselenggarakan oleh

Pemerintah, Swasta ataupun perusahaan; pemasyarakatan nilai dan budaya produktif, pengembangan sistem dan metoda peningkatan produktivitas serta pelatihan kader dan tenaga ahli produktivitas.

- ✍ Penyelenggaraan pelatihan institusional di 30 propinsi (11.520 orang) dan pelatihan non-institusional/MTU di 30 propinsi (15.360 orang) baik untuk melatih pencari kerja, pekerja, assosiasi profesi, tokoh masyarakat ataupun LSM di perkotaan dan pedesaan;
- ✍ Penyelenggaraan pelatihan manajemen dan produktivitas melalui kemitraan dan kerjasama dengan swasta dan perusahaan di 30 propinsi (1.750 orang);
- ✍ Pemagangan 1.920 orang tenaga kerja ke luar negeri dan 960 orang di dalam negeri;
- ✍ Pengembangan pendidikan dan pelatihan instruktur jasa dan manufaktur serta tenaga pelatihan 1.500 orang.
- ✍ Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional (190 orang);
- ✍ Peningkatan sarana prasarana pelatihan di 25 BLK; serta bimbingan, sosialisasi, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program

b. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja,

diarahkan untuk mendorong, memfasilitasi dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja di berbagai bidang usaha, melalui penciptaan tenaga kerja mandiri, peningkatan dan pemberdayaan kewirausahaan dan pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri serta pelayanan dan penyediaan informasi bursa kerja, sehingga akan mengurangi pengangguran baik di pedesaan maupun di perkotaan.

Melalui pelaksanaan program ini, diharapkan akan terserap sejumlah 370.000 tenaga kerja yang terdiri dari di dalam negeri sejumlah 70.000 orang dan ke luar negeri sejumlah 300.000 orang.

Program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja meliputi :

- ? Meningkatkan koordinasi dengan sektor lain, Pemerintah Daerah, Lembaga Masyarakat dan stakeholder lainnya dalam upaya

memperoleh dukungan dalam pelaksanaan perluasan dan pengembangan kesempatan kerja.

- ? Mengupayakan perluasan dan pengembangan kesempatan kerja melalui pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja serta penempatan tenaga kerja dan penyalur/penempatan tenaga kerja.
- ? Memberikan fasilitas penciptaan dan perluasan tenaga kerja produktif melalui pembinaan dan pengembangan tenaga kerja mandiri (TKMT) tenaga kerja pemuda mandiri profesional (TKPMP), pengembangan wirausaha baru, perluasan kerja melalui padat karya produktif, pengembangan teknologi tepat guna/teknologi padat karya dan sebagainya yang akan menciptakan dan memperluas kesempatan kerja baru dengan sasaran 21.700 orang.
- ? Memfasilitasi penempatan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja, bursa kerja, antar kerja antar daerah (AKAD), antar kerja lokal (AKL), antar kerja khusus (penyandang cacat, wanita dan lansia) di berbagai sektor usaha dengan sasaran 48.300 orang.
- ? Pengembangan dan pembinaan tenaga kerja ke luar negeri melalui penyempurnaan dan penyusunan sistem, mekanisme dan prosedur serta peraturan perundang-undangan penempatan tenaga kerja luar negeri (TKLN); pemasyarakatan penempatan tenaga kerja luar negeri di 30 propinsi;
- ? Pengembangan promosi dan pemasaran ke berbagai kawasan penerimaan TKI;
- ? Pembinaan lembaga penempatan/PJTKI;
- ? Penyuluhan dan bimbingan jabatan penempatan TKLN; pembinaan latihan peningkatan kompetensi TKI; pelayanan penempatan 300.000 orang TKLN termasuk pemberian pembekalan pemberangkatan; peningkatan perlindungan dan pembelaan penempatan TKI;
- ? Pelayanan pemulangan dan pembinaan TKI purna penempatan serta bimbingan, sosialisasi

c. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja, diarahkan untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja dan pengusaha melalui pemasyarakatan, fasilitasi dan penciptaan ketenagan dalam bekerja dan berusaha; peningkatan kenyamanan, keselamatan dan kesehatan bekerja, sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha yang akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta berkembangnya usaha, yang pada gilirannya akan menyerap tenaga kerja baru. Kegiatan di prioritaskan bagi penyelesaian dan sosialisasi peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Disamping itu juga akan dilaksanakan kegiatan-kegiatan meliputi :

- ✍ Sosialisasi, edukasi, advokasi dan promosi sistem hubungan industrial dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan di 30 propinsi (1.900 perusahaan);
- ✍ Peningkatan peran dan partisipasi pelaku hubungan industrial di 900 perusahaan melalui bimbingan teknis kepada tenaga penyuluh hubungan industrial, organisasi pekerja dan pengusaha, pengurus lembaga kerja Bipartit serta anggota Tripnas dan Tripartit Sektoral;
- ✍ Sosialisasi dan dialog hubungan industrial dengan 4.300 orang anggota serikat pekerja, Apindo dan LSM untuk mengurangi gejolak dan kasus hubunga industrial;
- ✍ Pengembangan sistem deteksi dini hubungan industrial di 7 (tujuh) sektor industri melalui verifikasi data serikat pekerja/serikat buruh, pemetaan kerawanan hubungan industrial, penyusunan dan koordinasi lintas sektor;
- ✍ Sosialisasi pedoman dan standar pengupahan, struktur dan skala upah di 30 propinsi.
- ✍ Peningkatan kualitas dan kuantitas Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama (KKB) di 1.500 perusahaan

serta pengembangan program kepesertaan Jamsostek bagi 30.000 pekerja di 1.500 perusahaan.

- ✍️ Penyusunan standar dan pedoman keselamatan dan kesehatan kerja (K3), higiene perusahaan, ergonomi dan lingkungan kerja; pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi profesi K3, pengembangan manajemen K3 bagi 1.260 orang pekerja di 650 perusahaan.
- ✍️ Penyelesaian PHI/PHK sebanyak 1.550 kasus dan penegakan hukum ketenagakerjaan di 4.400 perusahaan;
- ✍️ Penyiapan pengadilan perselisihan hubungan industrial di 30 propinsi dan pelatihan 308 orang Hakim PPHI serta pendidikan dan pelatihan pegawai fungsional perantara dan pegawai pengawas ketenagakerjaan sejumlah 60 orang;
- ✍️ Bimbingan, sosialisasi, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program.

Kegiatan 9

Diskusikan dengan teman kalian, apakah kebijakan tersebut sangat mendukung terhadap kemajuan dunia ketenagakerjaan? Apakah dapat memenuhi tuntutan pekerja di pasar global?

7. Rangkuman

- a. Kewajiban pokok pekerja/buruh terhadap perusahaan ialah bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.
- b. Setiap perkerja/buruh memiliki hak-hak yang sepatutnya didapatkan untuk kesejahteraan diri dan keluarganya.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:
 - 1) upah minimum;
 - 2) upah kerja lembur;
 - 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

- 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - 6) bentuk dan cara pembayaran upah ;
 - 7) denda dan potongan upah;
 - 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - 10) upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan;
- d. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila seorang pekerja/buruh melakukan tindakan kesalahan berat seperti:
- 1) pekerja/buruh melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - 2) pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - 3) mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - 4) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - 5) menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - 6) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 7) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - 8) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - 9) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- 10) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- e. Untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha, pekerja/buruh berhak mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - f. Pekerja/buruh juga berhak mendapatkan perlindungan. Perlindungan dimaksud meliputi:
 - 1) Perlindungan pengupahan dengan ditetapkannya standar upah minimum;
 - 2) Perlindungan waktu kerja;
 - 3) Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - 4) Perlindungan dengan asuransi Tenaga Kerja;
 - 5) Perlindungan atas kehormatan dan rasa susila;
 - 6) Perlindungan melaksanakan ibadah agamanya;
 - 7) Perlindungan hukum;
 - 8) Perlindungan untuk menyalurkan aspirasi/kepentingannya.
 - g. Sebelum melaksanakan kerja, pekerja/buruh terlebih dahulu menandatangani kontrak kerja (perjanjian kerja) dengan perusahaan. Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja yang bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan harus dinyatakan batal demi hukum.
 - h. Keselamatan kerja dan asuransi tenaga kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan pekerja/buruh.
 - i. Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia dan tuntutan pekerja di pasar global, pemerintah mengambil kebijakan-kebijakan strategis mengenai ketenagakerjaan, yang meliputi:
 - 1) Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - 2) Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja;
 - 3) Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja.
 - j. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), baik disebabkan karena permintaan dari pekerja/buruh, pekerja melakukan kesalahan berat, atau

karena perusahaan gulung tikar dan sebagainya, maka perusahaan harus memberikan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- k. Pada prinsipnya, pengusaha tidak boleh memperkerjakan anak di bawah umur dalam perusahaannya.

BAB III EVALUASI

A. Instrumen Penilaian

Bagian I

Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf A, B, C, D atau E pada jawaban yang kalian anggap paling benar!

01. Undang-undang Tenaga Kerja yang berlaku saat ini ialah Undang-undang nomor
- A. 22 tahun 1999;
 - B. 25 tahun 1999;
 - C. 12 tahun 2003;
 - D. 13 tahun 2003;
 - E. 20 tahun 2003.
02. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, pengupahan dimaksudkan untuk mewujudkan
- A. keseimbangan hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - B. kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh;
 - C. semangat kerja pekerja/buruh;
 - D. semangat berusaha bagi pengusaha;
 - E. keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
03. Seorang pekerja/buruh berhak mendapatkan upah dari perusahaan apabila ia tidak bekerja karena alasan berikut, *kecuali*
- A. melaksanakan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - B. melangsungkan pernikahan;
 - C. orang tuanya meninggal dunia;
 - D. mengikuti kegiatan serikat pekerja dengan ijin perusahaan;
 - E. menengok saudaranya yang sakit di rumah sakit.

04. Yang membedakan upah seorang pekerja dengan pekerja lainnya meliputi hal-hal berikut, *kecuali*
- A. golongan;
 - B. jabatan;
 - C. masa kerja;
 - D. agama;
 - E. kompetensi.
05. Pekerja/buruh yang sakit tidak lebih dari 12 bulan dalam setahun dan ia bukan pekerja dalam masa percobaan, berhak mendapatkan pembayaran upah pada bulan kelima sebesar
- A. 20 persen dari upah;
 - B. 25 persen dari upah;
 - C. 50 persen dari upah;
 - D. 75 persen dari upah;
 - E. 100 persen dari upah.
06. Pekerja/buruh yang melangsungkan pernikahan berhak mendapat upah dari pengusaha meskipun ia tidak bekerja. Waktu yang dibayar ialah selama
- A. 1 hari;
 - B. 2 hari;
 - C. 3 hari;
 - D. 4 hari;
 - E. 5 hari.
07. Apabila upah yang diberikan kepada pekerja/buruh terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka upah pokok minimum berjumlah
- A. 25 persen;
 - B. 30 persen;
 - C. 50 persen;

- D. 75 persen;
- E. 90 persen.

08. Untuk menyalurkan aspirasi secara demokratis setiap pekerja berhak membentuk

- A. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- B. Lembaga kerjasama bipartit;
- C. Lembaga kerjasama tripartit;
- D. Perjanjian Kerjasama;
- E. Lembaga penyelesaian hubungan industrial.

09. Salah satu hak buruh dalam menyalurkan aspirasinya apabila tidak bisa dilakukan dengan musyawarah ialah dengan mogok kerja. Mogok kerja dilakukan dengan kriteria berikut, *kecuali*

- A. tertib, damai, dan sah;
- B. memberitahukan kepada perusahaan;
- C. serempak tanpa pemberitahuan;
- D. perundingan ditempuh tapi gagal;
- E. tidak mengganggu kepentingan umum.

10. Apabila pekerja/buruh melakukan mogok kerja yang sah, tertib, dan damai dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, maka perusahaan dilarang melakukan hal-hal berikut, *kecuali*

- A. mengganti pekerja/buruh yang mogok dengan pekerja lain dari perusahaan lain;
- B. menghalang-halangi aksi mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh;
- C. membalas dendam kepada pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja;
- D. menangkap pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja;
- E. menjalankan perusahaannya sesuai dengan keadaan.

11. Anak yang boleh dipekerjakan dalam pekerjaan ringan dan normatif ialah anak berusia
- A. 6 – 7 tahun;
 - B. 8 – 9 tahun;
 - C. 10 – 11 tahun;
 - D. 11 – 13 tahun;
 - E. 13 – 15 tahun.
12. Berikut tata cara mempekerjakan anak yang disahkan oleh Undang-undang, *kecuali*
- A. mendapat izin tertulis dari orang tua/walinya;
 - B. waktu kerja sedikit-dikitnya 3 jam dan sebanyak-banyaknya 8 jam;
 - C. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - D. adanya hubungan kerja yang jelas;
 - E. ada perjanjian antara pengusaha dengan orang tua/walinya.
13. Pekerjaan yang tidak boleh dilakukan pekerja anak ialah
- A. pekerjaan ringan dan menggemirakan;
 - B. perdagangan minuman keras dan obat terlarang;
 - C. mengepak makanan dus dan kaleng;
 - D. memperdagangkan kebutuhan bahan pokok;
 - E. memproduksi makanan ringan dan minuman.
14. Pekerja perempuan tidak boleh dipekerjakan antara pukul 23.00 – 07 pagi apabila ia
- A. sedang mengalami menstruasi;
 - B. perempuan di bawah usia 18 tahun;
 - C. baru sebulan sembuh dari sakit;
 - D. ia tidak sanggup melakukannya;
 - E. ia pernah sakit mata dan kepala.

15. Waktu cuti melahirkan bagi pekerja wanita selama-lamanya
- A. 1 bulan;
 - B. 2 bulan;
 - C. 3 bulan;
 - D. 4 bulan;
 - E. 5 bulan.
16. Apabila dalam seminggu diberlakukan lima hari kerja, maka dalam sehari pekerja/buruh wajib melaksanakan jam kerja selama
- A. 5 jam;
 - B. 6 jam;
 - C. 7 jam;
 - D. 8 jam;
 - E. 9 jam.
17. Apabila pekerja/buruh melakukan kerja di luar jam wajib, ia berhak mendapatkan uang lembur. Jam lembur dilakukan sebanyak-banyaknya
- A. 3 jam sehari dan 14 jam seminggu;
 - B. 3 jam sehari dan 15 jam seminggu;
 - C. 3 jam sehari dan 18 jam seminggu;
 - D. 5 jam sehari dan 14 jam seminggu;
 - E. 5 jam sehari dan 30 jam seminggu.
18. Berikut hak istirahat pekerja/buruh, *kecuali*
- A. istirahat antara jam kerja;
 - B. istirahat untuk wisata keluarga;
 - C. istirahat mingguan;
 - D. istirahat tahunan;
 - E. istirahat panjang.

19. Perempuan yang sakit pada masa haidnya, ia berhak mengambil cuti kerja selama
- A. 1 hari;
 - B. 2 hari;
 - C. 3 hari;
 - D. 4 hari;
 - E. 5 hari.
20. Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan dari hal-hal berikut, *kecuali*
- A. keselamatan kerja;
 - B. kesehatan kerja;
 - C. kesehatan orang tuanya;
 - D. moral dan kesusilaan;
 - E. perlakuan yang sopan dan etis.
21. Upah minimum regional ditetapkan oleh
- A. Camat;
 - B. Walikota/Bupati;
 - C. Gubernur;
 - D. Menteri Tenaga Kerja;
 - E. Ketua Serikat Pekerja.
22. Pekerja/buruh melakukan pekerjaan berdasarkan pada
- A. perjanjian kerja;
 - B. perintah atasannya;
 - C. perintah pemilik perusahaan;
 - D. kebutuhan perusahaan;
 - E. kemauan dirinya.

23. Berikut yang *bukan* termasuk unsur perjanjian kerja ialah
- A. memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - B. memuat jabatan atau jenis pekerjaan;
 - C. memuat besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - D. memuat hobi dan kesukaan pekerja/buruh;
 - E. memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh.
24. Perjanjian kerja berakhir apabila memenuhi syarat berikut, *kecuali*
- A. pekerja/buruh meninggal dunia;
 - B. pemilik perusahaan meninggal dunia;
 - C. berakhirnya masa perjanjian;
 - D. adanya putusan pengadilan yang menyatakan berakhir;
 - E. terpenuhinya syarat mengkhiri perjanjian dalam isi perjanjian.
25. Salah satu hak pekerja/buruh ialah mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja. Perlindungan dan keselamatan kerja dapat berupa hal-hal berikut, *kecuali*
- A. asuransi keselamatan kerja;
 - B. perlindungan dari kecelakaan;
 - C. perlindungan dari kematian;
 - D. kekebalan dari hukum publik;
 - E. perlindungan dari ancaman dan teror.

Bagian II

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan benar!

01. Mengapa pemberian upah harus disesuaikan dengan standar upah regional?
02. Sebutkan hal yang menyebabkan seorang pekerja/buruh tidak mendapatkan upah!

03. Mengapa standar upah di tiap regional (daerah) berbeda-beda?
04. Sebutkan 3 kewajiban pokok pekerja/buruh!
05. Sebutkan 5 situasi yang menyebabkan pekerja boleh meninggalkan kerja tetapi tetap mendapat upah dari perusahaan!
06. Apa hak-hak pekerja apabila ia di-PHK oleh perusahaan karena perusahaan ditutup?
07. Sebutkan fungsi dan peran Serikat Pekerja!
08. Sebutkan beberapa kriteria mogok kerja yang sah, tertib, dan damai!
09. Sebutkan 3 jenis perlindungan pekerja!
10. Mengapa perusahaan tidak boleh mempekerjakan anak di bawah umur?
11. Jelaskan hak pemberian pesangon bagi pekerja yang di-PHK karena melakukan kesalahan berat!
12. Sebutkan 5 pelanggaran berat yang dapat menyebabkan seorang pekerja/buruh bisa di-PHK oleh perusahaan!
13. Muat apa saja kontrak kerja (perjanjian kerja) itu?
14. Jelaskan pentingnya asuransi kerja bagi pekerja./buruh!
15. Sebutkan 3 kebijakan pemerintah berkenaan dengan ketenagakerjaan!

Bagian III

Berilah tanda cek (?) pada kolom yang sesuai dengan pendapat dan sikap kalian!

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Upah minimum regional harus seimbang dengan kebutuhan hidup daerah.					
2	Pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaannya karena alpa (lalai) tidak harus diberi upah.					
3	Pekerja/buruh harus mendapat perlindungan dalam bekerja.					
4	Pengusaha yang tidak melindungi pekerja harus diberi sanksi oleh negara.					
5	Mogok kerja hanya dilakukan apabila					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	perundingan mengalami kegagalan dan harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai.					
6	Kontrak kerja secara tertulis tidak harus dibuat oleh perusahaan maupun pekerja asal ada kepercayaan.					
7	Kontrak kerja tidak perlu memuat hak-hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha.					
8	Asuransi tidak diperlukan oleh pekerja, karena itu pengusaha tidak perlu mengasuransikan pekerjanya.					
9	Pengusaha dapat memecat pekerja yang melakukan mogok kerja.					
10	Untuk menghadapi tuntutan pasar global, tenaga kerja Indonesia tidak perlu bersaing dengan pekerja luar negeri.					

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. Kunci Jawaban dan Kriteria Keberhasilan

1. Kunci Jawaban

Bagian I

No	Kunci	No	Kunci	No	Kunci
1	D	11	E	21	C
2	B	12	B	22	A
3	E	13	B	23	D
4	D	14	B	24	B

No	Kunci	No	Kunci	No	Kunci
5	D	15	C	25	D
6	C	16	D		
7	D	17	A		
8	A	18	B		
9	C	19	B		
10	E	20	C		

Berilah skor 1 untuk setiap jawaban yang benar! Skor maksimal ialah 25.

Bagian II

Perhatikan jawaban dan skor seperti berikut!

No	Jawaban	Rentang Skor	Perolehan Skor
1	Sebab, tanpa memperhatikan standar kebutuhan regional pengupahan tidak memenuhi kriteria kelayakan bagi kemanusiaan.	1-2	
2	Tidak melakukan pekerjaan karena lalai dan bukan karena hal yang dibenarkan dalam undang-undang.	1-2	
3	Karena standar kebutuhan hidup setiap daerah berbeda-beda.	1-2	
4	Melakukan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja, menjaga ketertiban demi kelancaran produksi, mengembangkan perusahaan.	1-3	
5	Pekerja/buruh sakit, menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isterinya melahirkan, melahirkan, isterinya keguguran kandungan, salah satu anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, menjalankan kewajibannya terhadap negara, menjalankan ibadah yang diajarkan agamanya, tidak dipekerjakan oleh perusahaan, melaksanakan hak istirahat, melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha, meaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.	1-5	
6	Mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang harus diterima.	1-3	
7	Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di	1-6	

No	Jawaban	Rentang Skor	Perolehan Skor
	bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.		
8	Perundingan gagal dilakukan, memberitahukan selambat-lambatnya 7 hari sebelum pelaksanaan kepada perusahaan, dilakukan dengan cara damai dan tertib, tidak mengganggu ketertiban dan kepentingan umum, tidak mengganggu pelayanan umum.	1-4	
9	Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan tindakan yang sesuai dengan harkat serta martabat manusia serta nilai-nilai agama.	1-3	
10	Karena anak di bawah umur rawan atas pertumbuhan, kesehatan, dan gangguan psikologisnya.	1-3	
11	Ia berhak atas uang penggantian hak yang seharusnya diterima, tanpa mendapatkan pesangon.	1-2	
12	<ul style="list-style-type: none"> a. pekerja/buruh melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; b. pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; c. mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau 	1-5	

No	Jawaban	Rentang Skor	Perolehan Skor
	<p>membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;</p> <p>h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;</p> <p>i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau</p> <p>j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.</p>		
13	<p>a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;</p> <p>b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;</p> <p>c) jabatan atau jenis pekerjaan;</p> <p>d) tempat pekerjaan;</p> <p>e) besarnya upah dan cara pembayarannya;</p> <p>f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;</p> <p>g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;</p> <p>h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan</p> <p>i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.</p>		
14	Untuk melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.	1-2	
15	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja; Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja; dan Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja.	1-4	
	Jumlah skor maksimal	45	

Jumlah skor maksimum Bagian II ini ialah 45.

Bagian III

Pedoman penskoran nomor 1 - 5

No	SS	S	R	TS	STS
1	5	4	3	2	1
2	5	4	3	2	1
3	5	4	3	2	1
4	5	4	3	2	1
5	5	4	3	2	1
Jml					

Pedoman penskoran nomor 6 - 10

No	SS	S	R	TS	STS
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
Jml					

Jumlah skor Bagian III ini ialah skor nomor 1 – 5 ditambah skor nomor 6 – 10.
Jumlah skor maksimal ialah **50**.

2. Nilai Siswa

Nilai kalian bisa didapat dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Siswa} = \frac{\text{Skor nilai Bagian I} + \text{Skor nilai Bagian II} + \text{Skor Nilai Bagian III}}{120} \times 10$$

120

BAB IV

PENUTUP

Siswa atau Peserta Diklat dinyatakan telah mencapai ketuntasan belajar apabila ia mendapatkan nilai ≥ 6.50 . Jika belum mencapai nilai ini, maka siswa wajib mengulang kembali belajar modul ini sampai tercapai ketuntasan belajarnya. Pelaksanaan pengulangan modul dilakukan sebagai tugas perbaikan di rumah dengan pengawasan guru.

Apabila telah mencapai nilai tersebut di atas, maka siswa dianjurkan untuk mempelajari modul lanjutan atau modul lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2003, *Undang-undang Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta, Cemerlang.
- Anonim, 2004, *Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2004*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Depdiknas, 2003, *Pedoman Penulisan Modul*, Jakarta, Direktorat Dikmenjur Dirjen Dikdasmen.
- [Http://WWW.nakertrans.go.id](http://WWW.nakertrans.go.id).