



HUKUM PERBURUHAN (PERTEMUAN VI)

# ASPEK-ASPEK KETENAGAKERJAAN



# PERENCANAAN TENAGA KERJA

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi :
  - a. Perencanaan tenaga kerja makro; dan
  - b. Perencanaan tenaga kerja mikro.
3. Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana pada ayat (1).

# Pasal 8

- I. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :
  - a. Penduduk dan tenaga kerja ;
  - b. Kesempatan kerja ;
  - c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja ;
  - d. Produktivitas tenaga kerja ;
  - e. Hubungan industrial ;
  - f. Kondisi lingkungan ;
  - g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. Jaminan sosial tenaga kerja.



2. Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
3. Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.



# PELATIHAN KERJA

- Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.
- Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.



- Penyelenggaraan pelatihan kerja dapat dilakukan oleh pemerintah atau swasta, atau berkolaborasi antara satu dengan yang lain
- Lembaga pelatihan yang diselenggarakan swasta dapat berbentuk badan hukum atau perseorangan, namun dalam penyelenggaraannya harus mendapat izin, dan mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

# Pasal 18

1. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintahan, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
2. Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
3. Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.



4. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
5. Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.





# PEMAGANGAN

1. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.
2. Perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
3. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.



- Hak peserta pemagangan :
  - a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
  - b. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
  - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
  - d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- Hak penyelenggara pemagangan :
  - a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
  - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.



- Kewajiban peserta pemagangan :
  - a. mentaati perjanjian pemagangan;
  - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
  - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
  - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.



- Kewajiban penyelenggara pemagangan :
  - a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
  - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
  - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
  - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta;
  - e. memberikan uang saku dan/atau uang transport peserta;
  - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
  - g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.



# PENEMPATAN TENAGA KERJA

- Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- Penempatan tenaga diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan perlindungan hukum.
- Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.



- Penempatan tenaga kerja terdiri dari :
  - a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri;  
dan
  - b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

# Pasal 35

1. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
2. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
3. Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

# Pasal 36

1. Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
2. Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :
  - a. Pencari kerja ;
  - b. Lowongan pekerjaan ;
  - c. Informasi pasar kerja ;
  - d. Mekanisme antar kerja ; dan
  - e. Kelembagaan penempatan tenaga kerja .
3. Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk tewujudnya penempatan tenaga kerja.



# Pasal 37

- I. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :
  - a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ; dan
  - b. Lembaga swasta berbadan hukum.
  
2. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (b) dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

# Pasal 38

1. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf (a), dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
2. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf (b), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
3. Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.



# PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

- Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- Pemberi kerja yang menggunakan TKA harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.



- Pemberi kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.
- Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.



- Rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sekurang-kurangnya memuat keterangan :
  1. alasan penggunaan TKA;
  2. jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
  3. jangka waktu penggunaan TKA; dan
  4. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.

# Daftar larangan posisi jabatan penting bagi tenaga asing (*Kepnakertrans No.40 th.2012*)

1. Direktur Personalia
2. Manajer Hubungan
3. Manajer Personalia
4. Supervisor Pengembangan Personalia
5. Supervisor Perekrutan Personalia
6. Supervisor Penempatan Personalia
7. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai
8. Penata Usaha Personalia
9. Kepala Eksekutif Korporat (CEO)
10. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir

# Daftar larangan posisi jabatan penting bagi tenaga asing



11. Spesialis Personalia
12. Penasehat Karir
13. Penasehat tenaga Kerja
14. Pembimbing dan Konseling Jabatan
15. Perantara Tenaga Kerja
16. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai
17. Pewawancara Pegawai
18. Analis Jabatan
19. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai

# OUTSOURCING



- Merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk.
- Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu.
- *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non-core business unit*)





- Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - Tidak menghambat proses produksi secara langsung



- Perusahaan Outsourcing harus berbentuk badan hukum.
- Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi TK outsource sekurang-kurangnya sama dengan TK perusahaan pemberi pekerjaan.
- Apabila syarat-syarat mengenai jenis pekerjaan yang boleh di outsource tidak terpenuhi, maka status pekerja outsource menjadi pekerja di perusahaan yang mempekerjakannya.