

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA  
NO.KEP.15A/MEN/1994**

**TENTANG**

**PETUNJUK PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA DI TINGKAT PERUSAHAAN DAN PEMERANTARAAN**

**MENTERI TENAGA KERJA,**

**Menimbang:**

- a. Bahwa sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja diselesaikan dengan musyawarah secara kekeluargaan sehingga perselisihan tersebut tidak merusak hubungan baik antara pekerja dengan pengusaha.
- b. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha terhadap pekerjanya merupakan hal yang sedang mungkin dihindari, namun demikian apabila terpaksa terjadi Pemutusan Hubungan Kerja maka diselesaikan secara baik.
- c. Bahwa petunjuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.342/Men/1986, No. Kep. 1108/Men/1986, dan No. Kep 120/Men/1988, sudah tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga perlu disempurnakan.
- d. Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

**Mengingat:**

1. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia untuk seluruh Indonesia.
2. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 No. 42, Tambahan Lembaran No. 1227);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 No. 93, Tambahan Lembaran No. 2686);
4. Keputusan Presiden R.I No. 104 tahun 1993 tentang perubahan atas Keputusan Presiden No. 15 tahun 1984 tentang Susunan Organisasi Departemen sebagaimana telah Dua puluh kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden No. 83 tahun 1993;
5. Keputusan Presiden R.I No. 96/M tahun 1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.02/Men/1985 tentang Syarat Penunjukan Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.04/Men/1985 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon Uang Jasa dan

Ganti Kerugian;

8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.297/Men/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara.

## MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINGKAT PERUSAHAAN DAN PEMERANTARAAN.**

### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan :

1. Pegawai Perantara ialah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
2. Perselisihan Hubungan Industrial ialah perselisihan perburuhan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
3. Pekerja ialah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Pengusaha adalah :
  - a. Orang, Persekutuan atau Badan Hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang, Persekutuan atau Badan Hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang, Persekutuan atau Badan Hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan angka 2, yang berkedudukan di luar Indonesia.
  - d. Panitia Daerah ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 22 tahun 1957;
  - e. Panitia Pusat ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g Undang-Undang no. 22 tahun 1957;
  - f. Panitia Tenaga Kerja ialah suatu Panitia yang dibentuk oleh Departemen Tenaga Kerja dan Departemen teknis yang bertugas dan berwenang untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang terjadi di perusahaan dari satu sektor usaha tertentu.

##### Pasal 2

Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja diselesaikan secara bertahap, mulai dari tingkat Perusahaan atau Bipartit, tingkat Pemerantaraan, tingkat Panitia Daerah dan tingkat Panitia Pusat.

**BAB II**  
**PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN**  
**HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**bagian pertama Tingkat Perusahaan**

**Pasal 3**

- (1) Penyelesaian Keluh Kesah sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja:
  - a. Dilakukan di tingkat perusahaan secara Bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha;
  - b. Penyelesaian keluh kesah sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dapat dilakukan melalui pengurus Pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau organisasi pekerja lainnya.
- (2) Pengusaha dan Pekerja wajib mengupayakan agar keluh kesah yang timbul tidak menjadi perselisihan hubungan industrial atau menjadi pemutusan hubungan kerja.

**Pasal 4**

Dalam hal keluh kesah meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaiannya dilakukan :

- a. Melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara Serikat Pekerja atau gabungan Serikat Pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga kerja atau organisasi pekerja lainnya dengan pengusaha atau gabungan pengusaha;
- b. Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, sebanyak-banyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
- c. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf b memuat antara lain :
  1. Nama dan alamat pekerja
  2. Nama dan alamat Serikat Pekerja atau organisasi pekerja lainnya.
  3. Nama dan alamat perundingan
  4. Alasan atau pokok masalah perselisihan
  5. Pendirian para pihak
  6. Kesimpulan perundingan
  7. Tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan
- d. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Pengurus Serikat Pekerja setempat pada Perusahaan yang telah terbentuk Serikat Pekerja atau organisasi pekerja lainnya serta disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
- e. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka kedua belah pihak dapat menyelesaikan melalui Arbitrase.

- f. Dalam hal kedua belah pihak menghendaki penyelesaian sebagaimana dimaksud dalam huruf e, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak meminta kepada Kantor departemen Tenaga kerja setempat dengan tembusan kepada Panitia Daerah disertai bukti-bukti perundingan untuk diselesaikan melalui pemerantaraan.

#### Pasal 5

Dalam hal keluhan kesah sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 berkembang menjurus kepada pemutusan hubungan kerja maka penyelesaiannya sebagai berikut :

- a. Penyelesaian harus dirundingkan secara musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dengan pekerja itu sendiri atau dengan Serikat Pekerja yang terdaftar di departemen Tenaga Kerja atau organisasi pekerja lainnya apabila pekerja tersebut menjadi anggota;
- b. Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan, dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
- c. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf b memuat antara lain :
  - 1. Nama dan alamat
  - 2. Nama dan alamat Serikat Pekerja atau organisasi pekerja lainnya
  - 3. Nama dan alamat pengusaha atau yang diwakili
  - 4. Tanggal dan tempat perundingan
  - 5. Pokok masalah atau alasan Pemutusan Hubungan Kerja
  - 6. Pendirian para pihak
  - 7. Kesimpulan perundingan
  - 8. Tanggal dan tanda tangan pihak-pihak yang melakukan perundingan.
- d. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a mencapai kesepakatan, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disamakan oleh Pengurus Serikat Pekerja atau organisasi pekerja lainnya serta disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
- e. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud huruf a, tidak mencapai kesepakatan, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah, untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau Panitia Pusat untuk pemutusan kerja massal, kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan permintaan kepada Kantor Departemen Tenaga kerja setempat untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara;
- f. Hasil perundingan baik yang telah tercapai persetujuan bersama maupun tidak harus dilampirkan pada setiap pengajuan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

#### Pasal 6

Dalam hal timbul keluhan kesah, penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya penutupan perusahaan (lock out) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok/unjuk rasa atau slow down.

## Pasal 7

Dalam hal terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial diluar ketentuan Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, penyelesaiannya dilakukan secara terpadu dengan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

## Bagian Kedua Tingkat Perantaraan

## Pasal 8

Penyelesaian tingkat perantaraan :

- a. Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- b. Pegawai Perantara setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam huruf a harus menawarkan kepada kedua belah pihak apakah perselisihan hubungan industrial tersebut akan diselesaikan melalui Arbitrase;
- c. Dalam hal kedua belah pihak tidak menghendaki penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrase, Pegawai Perantara dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk mengadakan penelitian dan usaha penyelesaian masalah-masalah yang sifatnya normative melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan;
- d. Tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam huruf c, berlaku juga bagi perantaraan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- e. Pegawai Perantara dalam melaksanakan pemerantaraan Perselisihan Hubungan Industrial atau Pemutusan Hubungan Kerja harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat;
- f. Dalam hal perantara sebagaimana dimaksud dalam huruf e tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui/disaksikan oleh Pegawai Perantara.
- g. Pegawai Perantara setelah menerima persetujuan bersama Perselisihan Hubungan Industrial atau Pemutusan Hubungan Kerja yang dicapai di tingkat perusahaan, dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari harus sudah meneruskan kepada Panitia Daerah untuk Perselisihan Hubungan Industrial atau Pemutusan Hubungan Kerja perorangan dan kepada Panitia Pusat untuk Pemutusan Hubungan Kerja massal;
- h. Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam huruf e tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, Pegawai Perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat usul penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran dimaksud;
- i. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran sebagaimana dimaksud huruf h maka dibuat Persetujuan Bersama secara tertulis diselesaikan seperti tersebut dalam huruf g;

- j. Dalam hal anjuran tidak diterima oleh para pihak/salah satu pihak, maka pegawai perantara membuat Laporan Pemerantaraan Bentuk II secara lengkap, sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian perkara.
- k. Laporan sebagaimana dimaksud dalam huruf j beserta tanggapan para pihak/salah satu pihak disampaikan kepada Panitia Daerah untuk perselisihan hubungan industrial atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
- l. Dalam hal Perantaraan Perselisihan terdapat tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah lembur, tunjangan kecelakaan dan cuti tahunan, maka Pegawai Perantara meminta bantuan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga kerja setempat untuk menetapkan dan menghitung upah lembur tersebut;
- m. Dalam hal penetapan upah lembur, Pegawai Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf l merupakan satu kesatuan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pegawai Perantara meneruskan kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat untuk penyelesaian lebih lanjut.

#### **Pasal 9**

Penyelesaian di tingkat pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 harus sudah selesai dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari.

#### **Pasal 10**

- (1) Dalam hal Pegawai Perantara menerima pengaduan berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan pada Badan Usaha Milik negara (BUMN)/Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). maka Pegawai Perantara dapat memberikan jasa-jasa baik.
- (2) Dalam penyelesaian pengadaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercapai kesepakatan penyelesaian maka Pegawai Perantara membuat Persetujuan Bersama secara tertulis dan apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian dibuatkan anjuran secara tertulis.
- (3) Apabila anjuran Pegawai Perantara sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak diterima, maka Pegawai Perantara meneruskan Permasalahannya kepada Korpri BUMN/BUMD yang bersangkutan untuk penyelesaian lebih lanjut.
- (4) Dalam Penyelesaian pengaduan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pegawai Perantara dapat mengadakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi teknis, Pemerintah Daerah dan Korpri.
- (5) Untuk sektor pada BUMN yang sudah ada Panitia Tenaga Kerja, maka Pegawai Perantara menyerahkan penyelesaiannya kepada Panitia Tenaga Kerja yang bersangkutan.

#### **Pasal 11**

- (1) Apabila Pegawai Perantara mengetahui terjadinya penutupan perusahaan (lock out), pemogokan dan atau slow down Pegawai Perantara langsung mendatangi lokasi kejadian.
- (2) Dalam menangani kejadian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pegawai Perantara mengupayakan dan menganjurkan kepada para pekerja agar bekerja kembali seperti semula

- dan menganjurkan pengusaha agar meneruskan kegiatannya.
- (3) Pegawai Perantara segera melakukan perundingan dengan para pihak untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out), pemogokan dan atau slow down.
  - (4) Dalam hal perundingan dimaksud dalam ayat (3) tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Persetujuan Bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang diketahui/disaksikan oleh Pegawai Perantara
  - (5) Dalam hal perundingan dimaksud dalam ayat (3) tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka pegawai perantara menyerahkan kepada Panitia Daerah mengenai masalah Perselisihan serta kepada Panitia Pusat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja massal untuk penyelesaian lebih lanjut.

### **BAB III KETENTUAN PENUTUP**

#### **Pasal 12**

- (1) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan mengawasi pelaksanaan Keputusan Menteri ini sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (2) Dalam hal Pegawai Pengawas mengetahui adanya gejala akan terjadi Perselisihan Hubungan Industrial wajib segeramengambil langkah-langkah sesuai dengan kewenangannya dan melaporkan kepada atasannya.

#### **Pasal 13**

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Keputusan Tenaga Kerja No.Kep. 342/Men/1986 tentang Pedoman/Petunjuk Umum Pemerantaraan Perselisihan Hubungan Industrial khususnya dalam menghadapi kasus-kasus mengenai upah lembur, pemogokan, pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja dan perubahan status atau pemilikan perusahaan, No. Kep. 1108/Men/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja dan No. Kep. 120/men/1988 tentang pedoman Penuntun Perilaku (Code of Conduct) dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan industrial dinyatakan tidak berlaku lagi.

#### **Pasal 14**

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

**Ditetapkan di Jakarta  
Pada tanggal : 4-1-1993  
MENTERI TENAGA KERJA R.I**

ttd

**Drs. ABDUL LATIEF**