

UNTAET

UNTAET/REG/2002/5
1 Mei 2002

PERATURAN NO. 2002/5

MENGENAI PENYUSUNAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
UNTUK TIMOR LOROSAE

Wakil Khusus Sekretaris-Jenderal (selanjutnya disebut: Adminstratur Transisi),

Berdasarkan kewenangan yang diberikan kepada beliau menurut resolusi Dewan Keamanan Perserikatan Bangsa-bangsa 1272 (1999) yang tertanggal 25 Oktober 1999,

Menimbang Peraturan Pemerintahan Transisi Perserikatan Bangsa-bangsa di Timor Lorosae (UNTAET) 1999/1 yang tertanggal 27 November 1999 mengenai Wewenang Pemerintahan Transisi di Timor Lorosae,

Setelah konsultasi diadakan di Dewan Nasional,

Demi tujuan untuk menyusun persyaratan ketenagakerjaan minimum dan lembaga penyelenggaraan ketenagakerjaan, azas-azas dan prosedur Serikat Buruh dan hubungan kerja, serta aturan substantif dan yang berdasarkan prosedur untuk mengatur pemutusan hubungan kerja di Timor Lorosae,

Mengumumkan dengan resmi yang berikut:

DAFTAR ISI

- I Peraturan Pengantar
- II Mengenai Hubungan Kerja dan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan
- III Mengenai Hubungan Kerja
- IV Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja
- V Mengenai Pembentukan Dewan Upah Minimum

BAB I

Ketentuan Pengantar

Bagian 1 Judul pendek

Peraturan ini akan disebut *Undang-undang Ketenagakerjaan*.

Bagian 2 Definisi

Dalam Peraturan ini:

“**Organisasi Terpadu**” berarti suatu Organisasi, yang dibentuk berdasarkan prosedur yang ditetapkan dalam sub-bagian 23.2 dari peraturan ini;

“**Laporan Tahunan**” berarti laporan tahunan Dewan Ketenagakerjaan Nasional yang dibentuk berdasarkan bagian 4.3 peraturan ini;

“**Pembantu Panitera**” berarti orang yang diangkat berdasarkan bagian 19.3 dalam peraturan ini, sebagai Wakil Kepala ORTUEO;

“**Anggota Kabinet**” berarti pejabat Dewan Menteri yang diangkat berdasarkan Peraturan UNTAET 2001/28;

“**Kabinet**” berarti Dewan Menteri Pemerintah Transisi di Timor Lorosae yang dibentuk berdasarkan Peraturan UNTAET 2001/28;

“**Pekerja Lepas**” merupakan pekerja yang dipekerjakan secara sementara sebagai pengganti pekerja tetap bila timbul keadaan darurat di mana kebutuhan untuk menyelamatkan nyawa dan harta benda adalah hal mendasar yang sangat diperlukan;

“**Sertifikat**” berarti Sertifikat Pendaftaran yang dikeluarkan oleh Panitera berdasarkan

bagian 20.2 (b) dalam peraturan ini;

“**Kerja Anak**” berarti pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang berusia di bawah 18 tahun.

“**Anak**” berarti orang yang berusia di bawah 18 tahun;

“**Perjanjian Bersama**” berarti suatu perjanjian tertulis yang dibuat antara pemberi kerja atau organisasi pemberi kerja dan sekelompok pekerja atau Serikat Buruh yang menentukan persyaratan dan kondisi hubungan kerja;

“**Komite**” berarti Komite Nasional untuk Arbitrasi Sengketa Ketenagakerjaan yang dibentuk berdasarkan Perintah Pelaksana UNTAET No. 2001/1 mengenai Prosedur Sementara untuk Penyelesaian Sengketa yang Timbul dari Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja;

“**Pekerja Penuh Waktu yang Setimpal**” berarti pekerja penuh waktu yang:

- i. mempunyai jenis hubungan kerja yang sama; atau
- ii. terlibat dalam pekerjaan atau jenis pekerjaan yang sama atau serupa; atau
- iii. dipekerjakan dalam perusahaan yang sama atau, bila tidak ada Pekerja Penuh Waktu yang setimpal dalam perseroan tersebut, dalam bidang kegiatan yang sama dengan Pekerja Paruh Waktu terkait;

“**Pengadilan yang Berwenang**” berarti Pengadilan Daerah di Daerah di mana pekerja menjalankan tugasnya dan dalam hal tidak terdapat Pengadilan Daerah demikian, berarti Pengadilan Distrik Dili;

“**Pelayanan Konsultasi dan Mediasi**” berarti dinas yang dibentuk dalam Divisi sesuai dengan bagian 26 dalam peraturan ini;

“**Kontrak Hubungan Kerja**” berarti suatu hubungan di mana seseorang (*pekerja*), melakukan pekerjaan atau pelayanan untuk orang atau badan lain (*pemberi kerja*), dengan mendapat upah atau imbalan lain. Kontrak Hubungan Kerja dapat berbentuk lisan atau tertulis;

“**Departemen**” berarti Departemen Ketenagakerjaan dan Solidaritas;

“**Diskriminasi**” berarti setiap pembedaan, penyingkiran atau pilihan berdasarkan ras, warna kulit, asal usul kebangsaan, jenis kelamin, orientasi seksual, hal keibuan, tanggung jawab keluarga, agama, pendapat politik, asal-usul sosial, status kesehatan termasuk HIV dan AIDS, kecacatan, bahasa atau usia yang secara langsung atau tidak langsung meniadakan atau menghambat kesamaan peluang atau perlakuan dalam kesempatan

mendapat pelatihan, kesempatan mendapat pekerjaan dan persyaratan serta ketentuan hubungan kerja, tetapi tidak mencakup persyaratan khusus berdasarkan sifat inti pekerjaan yang bersangkutan;

“Upah Minimum Daerah” berarti upah yang di bawahnya pemberi kerja dilarang untuk membayar upah pekerjanya dan tidak meliputi pemberian uang, tunjangan dan pembayaran tambahan apapun, baik berbentuk tunai maupun dalam bentuk lain, yang harus dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerja akibat hubungan kerja, yang ditetapkan oleh Dewan Ketenagakerjaan Nasional berdasarkan rekomendasi Dewan Upah Minimum sesuai dengan peraturan ini dan yang berlaku bagi Daerah tertentu di Timor Lorosae.

“Pelayanan Pokok” berarti pelayanan yang ditentukan oleh Administratur Transisi, yang bila diputus akan mengakibatkan gangguan atau bahaya pada tingkat besar bagi masyarakat. Misalnya: kepolisian, ambulans, listrik, rumah sakit dan angkutan umum mendasar yang sangat diperlukan, yang semuanya dianggap sebagai pelayanan pokok;

“Keluarga” berarti suami/isteri, anak-anak atau anggota keluarga lain yang berhubungan darah langsung, misalnya orang tua dan saudara kandung, serta anak angkat.

“Kerja Paksa” berarti semua pekerjaan atau pelayanan yang dilakukan oleh seseorang karena adanya ancaman atau sanksi dan yang tidak ditawarkan secara sukarela, namun tidak termasuk:

- i. Kerja yang bersifat militer murni selama masa wajib militer yang diharuskan menurut undang-undang;
- ii. Setiap pekerjaan atau pelayanan yang merupakan bagian dari kewajiban terhadap negeri dari warganegara Timor Lorosae termasuk pelaksanaan pelayanan kecil untuk masyarakat demi kepentingan langsung komunitas tersebut dan dengan ketentuan bahwa komunitas itu atau wakil langsung mereka akan berhak untuk dikonsultasi sehubungan dengan kebutuhan untuk pelayanan demikian;
- iii. Pekerjaan atau pelayanan yang diharuskan sebagai akibat penghukuman dalam pengadilan, dengan ketentuan bahwa pelayanan dilakukan di bawah pengawasan dan kendali suatu badan umum yang berwenang dan bahwa orang tersebut tidak dipekerjakan oleh orang pribadi atau lembaga swasta; dan/atau
- iv. Pekerjaan darurat yang diharuskan dalam keadaan perang atau musibah atau keadaan lain yang dapat membahayakan nyawa atau kesejahteraan seluruh atau sebagian penduduk.

Asal tidak ada bentuk kerja paksa atau wajib yang digunakan -

- v. Sebagai cara pemaksaan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman karena memegang atau mengucapkan pandangan politik atau ideologi yang

- bertentangan dengan sistem politik, sosial atau ekonomi yang berlaku;
- vi. Sebagai cara untuk mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja demi kepentingan pembangunan ekonomi;
 - vii. Sebagai cara disiplin ketenagakerjaan;
 - viii. Sebagai hukuman karena ikut serta dalam pemogokan; dan
 - ix. Sebagai cara diskriminasi rasial, sosial, kebangsaan atau agama.

“Dewan Hubungan Ketenagakerjaan” berarti Dewan yang didirikan menurut bagian 27 peraturan ini;

“Undang-undang” berarti undang-undang yang berlaku di Timor Lorosae sesuai dengan Peraturan UNTAET 1999/1;

“Kerja Ringan untuk Anak” berarti pekerjaan di mana anak-anak tidak dilibatkan dalam suatu tugas yang sebab lama berlangsungnya atau sifatnya cenderung akan membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral mereka, yang memungkinkan perkembangan biasa mereka sepenuhnya sebagai anak-anak, dan tidak menghambat keikutsertaan anak yang bersangkutan dalam orientasi atau program pelatihan kejuruan yang disetujui oleh badan yang berwenang, dan tidak mengganggu kehadiran mereka di sekolah;

“Dewan Upah Minimum” berarti Dewan yang dibentuk berdasarkan bagian 43 dalam peraturan ini.

“Dewan Ketenagakerjaan Nasional” berarti Dewan yang dibentuk berdasarkan bagian 4 dalam peraturan ini.

“Upah Minimum Nasional” berarti upah yang dibawahnya dilarang bagi pemberi kerja untuk membayar pekerjanya dan tidak termasuk pemberian uang, tunjangan dan pembayaran tambahan apapun, baik dalam bentuk tunai atau dalam bentuk yang lain, yang harus dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerja yang timbul akibat hubungan kerja, yang ditentukan oleh Dewan Ketenagakerjaan Nasional berdasarkan rekomendasi Dewan Upah Minimum sesuai dengan peraturan ini dan yang berlaku bagi para karyawan dalam sektor swasta di Timor Lorosae.

“Jam Kerja biasa” yang disebut dalam definisi *Pekerja Paruh Waktu* dapat diperhitungkan secara mingguan atau secara rata-rata selama periode hubungan kerja tertentu;

“Organisasi” berarti sebuah Organisasi Pekerja atau Serikat Buruh, atau Organisasi Pemberi Kerja;

“ORTUEO” berarti Kantor Panitia Serikat Buruh dan Organisasi Pemberi Kerja

[Office of Registrar of Trade Unions and Employers Organizations] yang dibentuk berdasarkan bagian 18 peraturan ini;

“Pekerja Paruh waktu” berarti pekerja yang Jam Kerja Biasanya kurang daripada Pekerja Penuh Waktu yang Setimpal;

“Penyandang cacat” berarti orang yang sangat kurang mungkin diberikan kesempatan mendapat, tetap memegang dan maju dalam pekerjaan yang cocok sebab cacat badani atau jasmani yang telah diakui;

“Masa Percobaan” berarti masa berkaitan dengan bulan pertama hubungan kerja ketika pemberi kerja dan pekerja mempunyai kesempatan untuk menentukan kemampuan pihak pekerja untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang akan ditangani. Bila pekerja masa percobaan tidak memenuhi persyaratan, hubungan kerjanya akan diputus tanpa diberikan biaya ganti rugi.

“Kantor yang Terdaftar” berarti alamat kantor pusat Organisasi yang Terdaftar yang dicatat oleh Panitia dalam Buku Pendaftaran dan yang diwajibkan agar tercakup dalam aturan Organisasi yang Terdaftar berdasarkan sub-bagian 23.1(b) dalam peraturan ini;

“Organisasi yang Terdaftar” berarti suatu Organisasi Pekerja, Serikat Buruh, atau Organisasi Pemberi Kerja yang sudah terdaftar berdasarkan bagian 20 dalam peraturan ini;

“Panitera” berarti orang yang diangkat sesuai dengan bagian 19 peraturan ini sebagai kepala ORTUEO;

“Pendaftaran” berarti proses yang ditetapkan oleh bagian 20 dalam peraturan ini untuk secara resmi mendaftarkan Organisasi Pekerja atau Serikat Buruh dan Organisasi Pemberi Kerja;

“Imbalan” berarti upah atau gaji pokok dan pemberian uang, tunjangan dan pembayaran tambahan apa saja, baik dalam bentuk tunai maupun bentuk lain, yang harus dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerja dan yang timbul dari hubungan kerja;

“Pekerja Musiman” berarti pekerja yang dipekerjakan selama musim tertentu dalam satu tahun misalnya musim tanam dan panen. Mereka tidak boleh diberhentikan dari pekerjaannya selama musim itu kecuali atas alasan perbuatan yang tidak senonoh sebagaimana ditetapkan dalam bagian 36.2 peraturan ini;

“Upah Minimum Sektora” berarti upah minimum yang di bawahnya pemberi kerja dilarang membayar upah kepada pekerjaannya dan tidak mencakup pemberian uang, tunjangan dan pembayaran tambahan apa saja, baik dalam bentuk tunai maupun bentuk lain, yang harus dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerja yang timbul oleh hubungan kerja, yang ditentukan oleh Dewan Ketenagakerjaan Nasional menurut rekomendasi

Dewan Upah Minimum berdasarkan peraturan ini dan yang berlaku untuk karyawan dalam bidang tertentu dari sektor swasta di Timor Lorosae. Misalnya, rekomendasi Dewan Upah Minimum atas upah minimum untuk para perawat akan merupakan Upah Minimum Sektoral.

“Pelanggaran Berat” menyangkut satu atau lebih dari yang berikut:

- i. Perilaku tidak jujur atau amoral yang menyinggung perasaan sesama pekerja dan/atau pemberi kerja;
- ii. Kekerasan terhadap orang lain di tempat kerja kecuali dilakukan dalam keadaan membela diri;
- iii. Perbuatan sengaja atau kelalaian yang membahayakan kondisi keamanan atau kesehatan di tempat kerja;
- iv. Ketidakhadiran tanpa alasan yang sah selama lebih dari 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan;
- v. Kesengajaan atau kelalaian yang mengakibatkan kerusakan nyata pada barang, peralatan atau mesin yang dimiliki pemberi kerja;
- vi. Membocorkan rahasia industri pemberi kerja;
- vii. Penghukuman dan pemenjaraan oleh Pengadilan Timor Lorosae.

“Pelecehan Seksual” berarti perilaku badani atau lisan yang bersifat seksual yang tidak diinginkan yang mengancam hubungan kerja atau menimbulkan suasana kerja dimana orang merasa terintimidasi atau bermusuhan;

“Dewan Undang-undang” berarti suatu dewan yang dibentuk berdasarkan suatu Peraturan UNTAET.

“Pemberhentian” atau **“Pemutusan Hubungan Kerja”** berarti pemberhentian hubungan kerja atas kehendak pemberi kerja;

“Serikat Buruh” berarti suatu Organisasi Pekerja.

“Pekerja” berarti seorang subyek hukum yang melakukan hubungan kerja yang dibayar berdasarkan perintah dari suatu perusahaan atau orang lain;

“Organisasi Pekerja dan Pemberi kerja” berarti organisasi-organisasi yang didirikan untuk meningkatkan, memajukan dan mempertahankan kepentingan ekonomi dan sosial dari pekerja dan pemberi kerja masing-masing.

“Wakil Pekerja” berarti petugas Organisasi Pekerja atau Serikat Buruh yang namanya

termuat dalam permohonan Organisasi Pekerja untuk Pendaftaran sesuai dengan bagian 20.5(c) dalam peraturan ini;

BAB II

Mengenai Hubungan Kerja dan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Bagian 3

Definisi dan ruang lingkup

3.1 Dalam Bab ini:

“*Dewan*” berarti Dewan Ketenagakerjaan Nasional yang dibentuk berdasarkan bagian 4 dalam peraturan ini;

“*Anggota Dewan*” berarti seseorang yang diangkat oleh Dewan Ketenagakerjaan Nasional berdasarkan bagian 5 peraturan ini;

3.2 Persyaratan kerja dan hubungan kerja minimum di Timor Lorosae yang ditetapkan dalam Bab ini tidak boleh mengurangi standar yang lebih tinggi yang barangkali berlaku dalam kontrak hubungan kerja perorangan atau bersama.

3.3 Standar-standar yang menyangkut hubungan industri, keselamatan dan kesehatan kerja, dan yang berkaitan dengan pelatihan kejuruan dan pengembangan ketrampilan, akan diumumkan secara resmi dalam Peraturan UNTAET tersendiri.

3.4 Bab ini akan berlaku bagi semua pekerja dan semua tempat kerja dengan pengecualian:

- (a) Pegawai negeri;
- (b) Usaha keluarga dan yang berskala kecil yang menghasilkan untuk konsumsi lokal dan yang biasanya tidak mempekerjakan pekerja bayaran; dan
- (c) Tempat-tempat kerja di mana pemberi kerja diberikan pengecualian sementara akibat permohonan didepan badan yang diberikan wewenang berdasarkan Peraturan ini.

3.5 Kontrak-kontrak hubungan kerja, yang menentukan persyaratan, yang di bawah standar yang ditetapkan dalam Bab ini harus mematuhi peraturan ini dalam waktu satu bulan sejak pemberlakuan peraturan ini.

Bagian 4

Pembentukan Dewan Ketenagakerjaan Nasional

4.1 Dengan ini dibentuk Dewan Ketenagakerjaan Nasional, (selanjutnya disebut "*Dewan*"), yang melibatkan ketiga pihak (tripartit) dengan tambahan, yang akan terdiri atas dewan-dewan khusus yang berikut:

(a) Dewan Hubungan Kerja yang tanggung jawabnya ditetapkan dalam Bab III peraturan ini; dan

(b) Dewan Upah Minimum yang tanggung jawabnya ditetapkan dalam Bab V peraturan ini.

4.2 Dewan akan:

- (a) Memberikan saran independen mengenai urusan keselamatan dan kesehatan kerja serta program pelatihan kejuruan dan pengembangan ketrampilan;
- (b) Memberi pemberi kerja pengecualian apapun yang bersangkutan sebagaimana ditetapkan dalam peraturan ini;
- (c) Menentukan Upah Minimum Nasional, Upah Minimum Sektoral, dan Upah Minimum Daerah sebagaimana mestinya, sesuai dengan rekomendasi Dewan Upah Nasional; dan
- (d) Menjalankan fungsi lain sesuai dengan wewenang yang diberikan berdasarkan Peraturan ini atau Peraturan UNTAET lain.

4.3 Dewan-dewan khusus akan bertemu sesuai keperluan dan mencapai keputusan secara independen atas persoalan dalam lingkup bidang khusus mereka. Keputusan mereka akan disampaikan kepada Dewan Ketenagakerjaan Nasional agar dicatat dan dibahas dalam laporan tahunan.

Bagian 5

Susunan Dewan Ketenagakerjaan Nasional

5.1 Dewan akan terdiri atas tujuh orang anggota (*Anggota Dewan*) yang akan diangkat oleh Administratur Transisi atas usulan dari organisasi pekerja yang bersifat mewakili, organisasi pengusaha yang bersifat mewakili, Departemen dan wakil kelompok-kelompok masyarakat sipil sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam sub-bagian 5.2.

5.2 2 (dua) Anggota Dewan akan diusulkan oleh organisasi pekerja yang bersifat mewakili, 2 (dua) orang Anggota Dewan akan diusulkan oleh organisasi pengusaha yang bersifat mewakili, yang kedua-keduanya akan dibentuk berdasarkan peraturan ini, 2 (anggota) Anggota Dewan akan diusulkan dari Departemen, dan seorang Anggota Dewan akan diusulkan oleh wakil kelompok masyarakat sipil.

5.3 Anggota Kabinet akan memberi Administratur Transisi sebuah daftar calon Anggota Dewan yang akan diangkat dengan pengumuman dalam Lembaran Resmi Negara.

5.4 Dalam melakukan pengangkatan Administratur Transisi akan berupaya untuk mencapai keseimbangan gender.

Bagian 6 Berfungsinya Dewan Ketenagakerjaan Nasional

6.1 Pada awalnya 2 (dua) Anggota Dewan akan diangkat untuk masa jabatan selama 2 (dua) tahun, 2 (dua) Anggota Dewan akan diangkat untuk masa jabatan selama 4 (empat) tahun, dan 3 (tiga) Anggota Dewan akan diangkat untuk masa jabatan selama 6 (enam) tahun. Setelah itu, Anggota Dewan akan diangkat untuk masa jabatan selama 6 (enam) tahun.

6.2 Setelah berakhirnya pengangkatan pertama, Administratur Transisi akan mengangkat Anggota Dewan pengganti untuk masa jabatan 6 (enam) tahun, atau akan mengangkat Anggota Dewan itu untuk masa jabatan lanjutan paling lama 2 (dua) tahun, dan setelah masa itu Anggota Dewan tersebut tidak berhak diangkat kembali.

6.3 Bila ada Anggota Dewan yang perlu diganti oleh karena ketidakmampuan tetap misalnya kematian, kehilangan haknya sebab misalnya penghukuman pidana, atau sebab lain yang tidak tercakup di sini, Administratur Transisi akan mengangkat penggantinya yang hanya akan menjabat selama sisa masa jabatan orang yang digantikannya.

6.4 Anggota Dewan akan mendapat imbalan atas kerjanya sesuai dengan Petunjuk Pelaksana UNTAET yang diumumkan secara resmi oleh Administratur Transisi atas pengangkatan tersebut.

6.5 Dewan akan dilayani oleh sekretariat yang disediakan oleh Departemen Ketenagakerjaan dan Solidaritas.

Bagian 7 Pertemuan Dewan

7.1 Pada pertemuan pertama, Dewan akan memilih seorang diantara anggotanya untuk diangkat sebagai Pejabat Ketua.

7.2 Kuorum pertemuan Dewan akan berjumlah 4 (empat) orang Anggota Dewan, dengan ketentuan bahwa salah satu Anggota Dewan yang hadir pada pertemuan itu adalah Pejabat Ketua.

7.3 Dalam semua pertemuan Dewan, bila konsensus tidak tercapai, Dewan akan mengambil keputusan berdasarkan suara mayoritas. Dalam hal pemberian suara yang menghasilkan suara seri, suara Pejabat Ketua yang menentukan.

7.4 Dengan menunduk pada peraturan ini, Dewan akan menetapkan aturan dan prosedurnya sendiri.

7.5 Dewan akan mengadakan pertemuan secara berkala yang setidaknya diadakan satu kali per bulan. Sekretaris Negara Ketenagakerjaan dan Solidaritas akan mengadakan pertemuan khusus bila diperlukan.

7.6 Dalam waktu enam puluh hari tanggalkan sebelum berakhirnya tahun tanggalkan, Dewan akan menyerahkan sebuah laporan tahunan atas pekerjaannya kepada Anggota Kabinet, yang akan menyajikannya kepada Majelis Konstituante.

Bagian 8

Departemen Ketenagakerjaan dan Solidaritas

8.1 Departemen Ketenagakerjaan dan Solidaritas dengan ini dibentuk dan terdiri atas Divisi Ketenagakerjaan, Divisi Urusan Sosial dan Kesejahteraan dan Divisi Pelatihan Kejuruan serta Penempatan Tenaga Kerja. Departemen ini akan mempunyai Bagian Administrasi dan Keuangan di bawah Kantor Sekretaris Negara Ketenagakerjaan dan Solidaritas.

8.2 Divisi Ketenagakerjaan akan terdiri atas bagian-bagian berikut:

- (a) Bagian Hubungan Kerja;
- (b) Bagian Pemeriksa Pekerjaan; dan
- (c) Kantor Panitia Organisasi Serikat Buruh dan Pemberi Kerja (ORTUEO);

8.2.1 Divisi Urusan Sosial dan Kesejahteraan akan terdiri atas bagian-bagian berikut:

- (a) Bagian Pelayanan Sosial bagi Kaum Perempuan;
- (b) Bagian Pelayanan Sosial bagi Anak-anak;
- (c) Bagian Pelayanan Sosial bagi Kaum Penyandang Cacat dan Kaum Usia Lanjut; dan
- (d) Bagian Kesejahteraan Sosial.

8.2.2 Divisi Pelatihan Kejuruan dan Penempatan Tenaga Kerja akan terdiri atas Bagian-bagian berikut:

- (a) Bagian Pengembangan dan Peningkatan Ketrampilan;
- (b) Bagian Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja; dan
- (c) Bagian Penilaian Pasar Tenaga Kerja.

8.3 Departemen akan mempersiapkan suatu laporan tahunan yang akan dikemukakan oleh Sekretaris Negara Ketenagakerjaan dan Solidaritas kepada Majelis Konstituante.

8.4 Fungsi-fungsi Divisi Ketenagakerjaan termasuk yang berikut:

- (a) Konsiliasi dan mediasi;
- (b) Pencegahan sengketa;
- (c) Perundingan bersama;
- (d) Dialog sosial;
- (e) Pemeriksaan Kerja; dan
- (f) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

8.4.1 Fungsi-fungsi Divisi Pelayanan Sosial dan Kesejahteraan mencakup yang berikut;

- (a) Pekerjaan dan Kesejahteraan Kaum Wanita;
- (b) Pekerjaan dan Kesejahteraan Anak-anak;
- (c) Pekerjaan dan Kesejahteraan Kaum Penyandang Cacat dan Kaum Usia Lanjut; dan
- (d) Pekerjaan dan Kesejahteraan Pengungsi.

8.4.2 Fungsi-fungsi Divisi Pelatihan Kejuruan dan Penempatan Tenaga Kerja mencakup yang berikut;

- (a) Pendaftaran Pencari Kerja;
- (b) Penempatan Tenaga Kerja;

- (c) Penelitian dan Informasi Pasar Tenaga Kerja;
- (d) Pemajuan Penempatan Tenaga Kerja dan Pembukaan Lapangan Kerja;
- (e) Mengembangkan dan mengkoordinasikan program pelatihan pejuruan dan pengembangan ketrampilan; dan
- (f) Membantu dalam perolehan ketrampilan dan pelatihan dan pekerjaan.

8.5 Pelaksanaan fungsi-fungsi Departemen yang tersebut dalam sub-bagian sebelumnya akan menunduk pada proses anggaran sesuai dengan Peraturan UNTAET No. 2000/20.

Bagian 9 Prinsip-prinsip dasar

- 9.1 Pekerja dan pemberi kerja akan mempunyai hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama.
- 9.2 Dengan ini kerja paksa dilarang.
- 9.3 Tenaga kerja anak di bawah umur hanya diperbolehkan sesuai dengan bagian 11 peraturan ini.
- 9.4 Diskriminasi dalam kesempatan kerja dan jenis pekerjaan, terutama berkaitan dengan pemberian imbalan yang sama kepada perempuan dan laki-laki bagi kerja yang sama bobotnya dengan ini dilarang.

Bagian 10 Hubungan kerja

10.1 Pekerjaan dan pelayanan yang dilakukan oleh orang untuk orang atau badan lain dengan menerima upah atau imbalan lain akan diatur oleh Kontrak Hubungan Kerja, dalam salah satu bentuk yang berikut:

- (a) Kontrak untuk suatu tugas tertentu, yang secara otomatis berakhir pada saat selesainya tugas tersebut dengan jangka waktu yang ditentukan, yang secara otomatis berakhir pada tanggal yang ditentukan tanpa persyaratan pemberitahuan;
- (b) Kontrak hubungan kerja tidak tetap, yang dapat dihentikan oleh salah satu pihak setelah pemberitahuan berdasarkan peraturan dalam sub-ayat 10.1(c) atau pembayaran ganti rugi sebagai pengganti pemberitahuan;

(c) Kontrak selama jangka waktu yang tidak ditetapkan, yang dapat dihentikan oleh salah satu pihak dengan ketentuan bahwa suatu pemberitahuan diberikan sebelumnya berdasarkan aturan berikut:

- (i) kontrak-kontrak yang berlangsung lebih dari 3 (tiga) dan kurang dari 6 (enam) bulan, 7 (tujuh) hari;
- (ii) kontrak yang lebih lama dari 6 (enam) bulan dan kurang dari 1 (satu) tahun, 15 (lima belas) hari; dan
- (iii) kontrak yang berlangsung selama satu tahun atau lebih, 30 (tiga puluh) hari.

10.2 Dalam suatu Kontrak Hubungan Kerja lisan, bila sengketa timbul berkaitan dengan adanya kontrak atau yang menyangkut salah satu ketentuan kontrak, pemberi kerja wajib membuktikan ketiadaan kontrak dan/atau persyaratannya.

10.3 Kontrak paling tidak harus mengandung rincian hubungan kerja sebagai berikut:

- (a) Nama para pihak;
- (b) Tanggal mulai;
- (c) Masa percobaan;
- (d) Tingkat dan waktu pembayaran imbalan;
- (e) Sifat pekerjaan atau pelayanan yang akan dilakukan, termasuk uraian tugas bila ada;
- (f) Jam Kerja Biasa;
- (g) Aturan kerja lembur;
- (h) Aturan disiplin; dan
- (i) Prosedur pemutusan hubungan kerja.

10.4 Para pihak dapat menggunakan kontrak tertulis standar yang memuat keterangan minimum yang disyaratkan berdasarkan sub-klausul 10.3 dan yang akan dikeluarkan oleh Departemen.

10.5 Baik pekerja maupun pemberi kerja mempunyai hak untuk mendapat Kontrak Hubungan Kerja tertulis. Kontrak lisan yang sedang berjalan dapat dijadikan kontrak tertulis.

10.6 Para pihak dapat menyetujui masa percobaan untuk tidak lebih lama dari 1 (satu) bulan, yang selamanya salah satu dari kedua pihak boleh menghentikan kontrak pada saat kapanpun.

10.7 Hirarki tindakan disipliner selain dari pemecatan akan dilakukan berdasarkan urutan berikut dan dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja:

- (a) Peringatan tertulis dengan penjelasan atas kekurangan atau kesalahan;
- (b) Kesempatan untuk merespon sendiri atau melalui seorang wakil;
- (c) Peringatan kedua;
- (d) Kesempatan kedua untuk merespon sendiri atau melalui seorang wakil;
- (e) Peringatan ketiga;
- (f) Penskorsan;
- (g) Penurunan pangkat.

10.8 Pengaduan atas ketidaklayakan suatu tindakan disipliner atau bahwa prosedur dalam perjanjian bersama tidak dipatuhi dapat diajukan kepada Divisi Ketenagakerjaan agar dijalankan proses konsiliasi dan mediasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pada Bab III peraturan ini.

10.9 Prinsip dan prosedur pemecatan ditetapkan dalam Bab IV peraturan ini.

10.10 Sesuai dengan sub-bagian 10.11, setelah meninggalnya atau kebangkrutan pemberi kerja, Kontrak Hubungan Kerja akan berakhir dalam waktu satu bulan. Dalam hal kebangkrutan, pemberi kerja akan memberitahukan kepada Departemen Ketenagakerjaan dan Solidaritas setidaknya 1 (satu) bulan setelah pernyataan kebangkrutan.

10.11 Bila hak dan kewajiban pemberi kerja dialihkan kepada penggantinya setelah ia meninggal dunia, Kontrak Hubungan Kerja tidak terpengaruhi.

10.12 Sengketa mengenai kebangkrutan akan mengacu pada prosedur yang ditentukan dalam bagian 25 dalam peraturan ini.

Bagian 11 Ketentuan Khusus bagi Pekerja Tertentu

11.1 Dipekerjakannya, atau pekerjaan yang dilakukan oleh, seorang Anak berusia

antara 15 (lima belas) dan 18 (delapan belas) tahun yang berdasarkan sifatnya atau keadaan di mana dijalankan akan cenderung membahayakan kesehatan, keselamatan, atau susila orang tersebut, akan dilarang.

11.2 Dipekerjakannya, atau pekerjaan yang dilakukan oleh, seorang anak di bawah usia 15 (lima belas) tahun akan dilarang, dengan ketentuan bahwa Anak-anak yang sudah mencapai usia 12 (duabelas) tahun boleh terlibat dalam Kerja Ringan untuk Anak-anak.

11.3 Sub-bagian 11.1 dan 11.2 tidak berlaku bagi sekolah atau lembaga kejuruan atau pelatihan, atau untuk pertunjukan seni bila izin telah diberikan setelah permohonan kepada Dewan.

11.4 Dipekerjakannya atau pelaksanaan tugas oleh seorang Anak yang bersifat berbahaya atau yang mungkin berbahaya, akan dilarang.

11.5 Diskriminasi terhadap pekerja penderita atau yang dianggap menderita HIV atau terkena AIDS akan dilarang.

11.6 Tes badani seorang pekerja sebelum dan sesudah dia dipekerjakan tanpa persetujuan yang bersangkutan akan dilarang.

11.7 Pemberi kerja akan menjamin kerahasiaan semua hasil tes, serta akan menunjang pelayanan konseling.

11.8 Para pemberi kerja yang bertanggungjawab atas tempat kerja di mana ada bahaya penularan HIV akan mengambil tindakan seperlunya, termasuk penyediaan peralatan perlindungan, untuk melindungi para pekerja terhadap risiko tersebut.

11.9 Pemberi kerja akan mengambil tindakan sepatutnya untuk menyesuaikan tempat dan waktu kerja bagi pekerja yang tertular HIV/AIDS sampai waktu mereka tidak mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka.

11.10 Pekerja perempuan berhak mendapat cuti bersalin selama 12 (duabelas) minggu dibayar pada tingkat $\frac{2}{3}$ (duapertiga) dari upah mereka, dengan pengertian bahwa bayaran jaminan sosial di kemudian hari akan meliputi kemungkinan ini. Hak ini juga akan berlaku dalam hal keguguran bayi setelah ke-6 (enam) kehamilan. Dalam hal ketiadaan sistem jaminan sosial, pembayaran yang tersebut di atas akan ditanggung oleh pemberi kerja.

11.11 Selama ketidakhadiran sah di tempat kerja selama cuti bersalin yang digaji atau tidak, hak-hak senioritas (masa kerja yang lebih lama) pekerja perempuan bersangkutan akan dilindungi, dan pekerja demikian akan berhak untuk ditempatkan kembali pada jabatan pekerjaan sebelumnya atau dalam jabatan setara yang berupah yang sama.

11.12 Pekerja perempuan, setelah memberitahukan kehamilannya kepada pemberi kerja, akan diberikan waktu memadai untuk menjalani pemeriksaan kesehatan berkaitan tentang

kehamilan mereka.

11.13 Pekerja perempuan akan berhak, selama 3 (bulan) segera setelah mulai bekerja kembali, atas 2 (dua) kali istirahat menyusui bayi setiap hari, masing-masing selama 1 (satu) jam yang akan dihitung sebagai jam kerja yang digaji.

11.14 Pekerja perempuan yang hamil atau menyusui bayi tidak diwajibkan bekerja malam bila pekerjaan itu tidak sesuai dengan kehamilan atau hal menyusui bayi.

11.15 Seorang perempuan yang dipekerjakan untuk tugas yang dianggap oleh Departemen merugikan kesehatannya, atau kesehatan anaknya, akan dilarang selama kehamilan dan hingga setidaknya 3 (tiga) bulan setelah persalinan dan lebih lama lagi bila perempuan tersebut menyusui anaknya.

11.16 Pekerjaan yang merugikan kesehatan perempuan, atau anaknya, khususnya akan mencakup setiap jenis kerja berat yang menyangkut:

- (a) Mengangkat, menarik atau mendorong yang berat-berat;
- (b) Tekanan badani yang tidak wajar atau tidak biasa termasuk berdiri berlama-lama;
- (c) Pekerjaan yang menuntut keseimbangan khusus;
- (d) Pekerjaan dengan mesin-mesin yang bergetar;
- (e) Kerja yang menyangkut hal terbuka terhadap bahan-bahan biologi, kimia atau fisika yang dapat membahayakan kesehatan reproduksi.

11.17 Tindakan-tindakan untuk mengatasi keadaan kerja yang tersebut dalam sub-bagian 11.14 dan 11.16 akan menyediakan suatu pilihan lain daripada pekerjaan itu dalam bentuk:

- (i.) peniadaan risiko;
- (ii.) penyesuaian keadaan kerja perempuan yang bersangkutan; atau
- (iii.) dipindahkan ke jabatan lain, tanpa kehilangan pembayaran, bila penyesuaian demikian tidak layak

11.18 Tindakan khusus dapat diambil oleh Departemen untuk mengatasi kebiasaan yang berdiskriminasi dan pandangan yang menghambat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam peluang mendapat pelatihan, kesempatan mendapat pekerjaan serta berdampak pada ketentuan dan persyaratan hubungan kerja dari golongan pekerja apapun di atas. Tindakan demikian tidak akan dianggap berdiskriminasi.

11.19 Dengan memperlihatkan surat keterangan dokter, cuti akan diberikan sebelum dan

sesudah periode cuti bersalin dalam hal sakit, kesulitan atau risiko kesulitan yang timbul dari kehamilan atau melahirkan. Dalam keadaan tersebut di atas, pekerja perempuan dapat menggunakan cuti sakit yang digaji dan hak cuti tahunannya, atau bila hak cuti demikian telah digunakan, cuti tanpa upah akan diberikan.

11.20 Cuti bersalin akan mencakup cuti wajib selama 6 (enam) minggu setelah melahirkan. Bila masa 6 (enam) minggu ini melebihi 12 (duabelas) minggu cuti bersalin yang digaji, pekerja perempuan dapat menggunakan hak cuti sakit yang digaji dan hak cuti tahunannya, atau bila hak cuti demikian telah digunakan, cuti tanpa upah akan diberikan.

Bagian 12 Pekerja Asing

Pekerja asing akan tunduk pada persyaratan kerja tambahan yang diatur dalam Peraturan UNTAET tersendiri.

Bagian 13 Keadaan kerja

13.1 Pemberi kerja akan mengambil segala tindakan yang diperlukan untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja. Pelanggaran sub-bagian ini sudah merupakan pelanggaran.

13.2 Jam kerja biasa adalah 8 (delapan) jam per hari dan 44 (empatpuluh empat) jam per minggu.

13.3 Seorang pemberi kerja yang mengharuskan atau mengizinkan kerja lembur harus memberikan imbalan kepada pekerja sebesar 1.5 (satu setengah) kali dari upah biasa per jam.

13.4 Jumlah jam kerja biasa dan lembur setiap pekerja tidak boleh melebihi 12 (dua belas) jam per hari.

13.5 Setelah suatu waktu yang tidak lebih dari 5 (lima) jam kerja terus menerus, pekerja akan berhak mendapat istirahat makan selama 1 (satu) jam.

13.6 Setelah 6 (enam) hari kerja, pekerja akan berhak atas istirahat selama 24 (dua puluh empat) jam berturut-turut, yang sejauh mungkin diambil pada hari istirahat yang biasa, yaitu hari Minggu.

13.7 Pekerjaan yang dituntut dilaksanakan pada hari istirahat dan pada hari libur akan diimbali sebanyak dua kali dari tarif biasaper jam.

13.8 Hak cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan upah penuh akan diberikan. Untuk setiap bulan masa kerja masa yang dilalui, pekerja akan berhak menerima 1 (satu) hari cuti. Untuk masa kerja yang kurang dari 1 (satu) bulan, hak cuti bandingan akan berlaku.

13.9 Hak cuti sakit selama 6 (enam) hari per tahun akan diberikan, yang dihitung sebagai $\frac{1}{2}$ (setengah) hari per bulan yang dikerjakan, dibayar dengan upah penuh, dan selanjutnya 6 (enam) hari cuti sakit yang dibayar dengan hitungan $\frac{1}{2}$ (setengah) kali upah per jam. Untuk 3 (tiga) atau lebih hari sakit yang berturut-turut pekerja harus menyediakan surat keterangan dokter.

13.10 Hak cuti istimewa akan diberikan, dengan upah penuh, selama 3 (tiga) hari per tahun bagi kemungkinan seperti perkawinan, kematian anggota keluarga, acara masyarakat dan keagamaan, yang dapat diambil setelah memberitahukan kepada pemberi kerja.

13.11 Demi tujuan menghitung hak cuti, seorang pekerja musiman yang dipekerjakan untuk musim-musim yang berturut-turut oleh pemberi kerja yang sama akan dianggap sudah dipekerjakan secara terus-menerus selama seluruh waktu dia sudah melaksanakan pekerjaan bagi pemberi kerja yang sama.

13.12 Permohonan dapat diajukan kepada Dewan agar mengizinkan pemindahan hak-hak yang tercantum di atas ke tahun berikutnya.

13.13 Upah harus dibayar kepada karyawan berdasarkan masa yang tercantum dalam kontrak hubungan kerja, namun tidak boleh kurang dari sekali sebulan.

13.14 Upah harus dibayar dengan uang tunai.

13.15 Upah harus dibayar pada hari kerja dan dekat tempat kerja atau di tempat yang disetujui oleh para pihak.

13.16 Pemberi kerja tidak boleh melakukan potongan apapun, kecuali jumlah yang diizinkan oleh perintah Pengadilan, bayaran uang muka, atau yang diharuskan oleh Peraturan UNTAET.

13.17 Pemberi kerja akan menyediakan kepada setiap karyawan rincian dari upahnya yang terhutang padanya, jumlah potongan, dan jumlah netto akhir yang dibayar untuk periode upah terkait, dalam bentuk pernyataan upah tertulis.

Sanksi dan pembedaan

14.1 Pelanggaran larangan apapun dan/atau cedera akibat pelaksanaan pelanggaran yang tercantum dalam Bab ini, akan dikenakan sanksi oleh Dewan Hubungan Ketenagakerjaan yang ditentukan dalam bagian 27 peraturan ini, yang kemudian akan mengeluarkan suatu perintah yang mengharuskan pematuhan peraturan ini berdasarkan bagian 29 peraturan ini.

14.2 Para pemberi kerja yang dihukumkan atas pelanggaran menurut ketentuan Bab ini tidak boleh mengajukan tender untuk kontrak dengan Pemerintah.

14.3 Demi tujuan bagian ini, Administratur Transisi dapat menetapkan melalui petunjuk pelaksana, bagian-bagian tertentu dalam Bab ini yang bila tidak dipatuhi akan merupakan pelanggaran.

Bagian 15

(Dijadian Bagian 46A sesuai dengan resolusi Majelis Konstituante)

Bagian 16

Banding pada Pengadilan yang Berwenang

Keputusan Dewan Hubungan Ketenagakerjaan akan dianggap yang terakhir dan dapat diberlakukan sama dengan perintah Pengadilan bila tidak ada pihak yang mengajukan tuntutan dihadapan Pengadilan yang berwenang dalam waktu 15 (lima belas) hari setelah tanggal ketika Dewan Hubungan Ketenagakerjaan memberikan keputusan tertulisnya.

BAB III **Mengenai Hubungan Kerja**

Bagian 17

Definisi

Dalam Bab ini:

“*Dewan*” berarti Dewan Hubungan Ketenagakerjaan yang dibentuk sesuai dengan bagian 27 peraturan ini;

“*Dewan Anggota*” berarti seorang anggota Dewan yang diangkat berdasarkan bagian 27 peraturan ini;

Bagian 18

Pembentukan Kantor Panitera Organisasi Serikat Buruh dan Pemberi Kerja

18.1 Dengan ini dibentuk dalam Departemen, sebuah Kantor Panitera Organisasi Serikat Buruh dan Pemberi Kerja (ORTUEO).

18.2 ORTUEO akan mempunyai wewenang dan fungsi yang ditetapkan dalam peraturan ini dan berdasarkan suatu Petunjuk Pelaksana UNTAET.

18.3 ORTUEO akan:

- (a) Melakukan Pendaftaran Organisasi dalam Buku Pendaftaran;
- (b) Menyimpan dan memperbarui Buku Pendaftaran, termasuk dalam kaitannya dengan rincian yang ditentukan berhubungan dengan suatu Organisasi Terdaftar dan perubahan atau pergantian apapun yang dari waktu ke waktu terjadi pada nama, aturan atau petugasnya, atau dalam letaknya Kantor yang terdaftar;
- (c) Menerbitkan Sertifikat;
- (d) Memberikan alasan tertulis atas penolakan permohonan untuk Pendaftaran ;
- (e) Meminta pembayaran atas biaya permohonan Pendaftaran dan penerbitan Sertifikat; dan
- (f) Mempunyai wewenang lain sesuai dengan apa yang ditentukan dalam suatu Petunjuk Pelaksana UNTAET.

18.4 ORTUEO dapat memulai suatu proses hukum di Pengadilan, atas suatu tindakan, kelalaian, atau pelanggaran kewajiban yang timbul berdasarkan peraturan ini.

Bagian 19

Pengangkatan Panitera

19.1 ORTUEO akan terdiri atas jabatan-jabatan Panitera, Pembantu Panitera, dan jumlah staf administratif yang diperlukan dan sebagaimana ditentukan oleh Panitera.

19.2 Susunan ORTUEO dan tugas-tugas Panitera dan Pembantu Panitera, termasuk

keadaan jika Pembantu Panitera bertindak sebagai pengganti Panitera, di samping tugas-tugas yang tercantum dalam peraturan ini, akan ditentukan secara lebih lanjut dalam suatu Petunjuk Pelaksana UNTAET.

19.3 Administratur Transisi akan mengangkat Panitera dan Pembantu Panitera atas usulan Anggota Kabinet untuk Departemen.

19.4 Masa jabatan Panitera dan Pembantu Panitera akan untuk 5 (lima) tahun. Setelah berakhirnya masa 5 (lima) tahun Panitera atau Pembantu Panitera, menurut keadaannya, Kabinet dapat mengangkat kembali orang itu masing-masing untuk masa jabatan maksimum selama 3 (tiga) tahun, dan setelah masa itu orang-orang tersebut masing-masing tidak berhak diangkat kembali.

Bagian 20 Pendaftaran Organisasi

20.1 10 (sepuluh) atau lebih banyak anggota suatu Organisasi Pekerja atau 5 (lima) atau lebih banyak anggota Organisasi Pemberi kerja, dapat mengajukan permohonan kepada Panitera untuk Pendaftaran.

20.2 Tidak lebih lama dari 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal ORTUEO menerima permohonan Pendaftaran, Panitera akan, bila persyaratan dalam peraturan ini telah dipenuhi Organisasi itu:

- (a) Mendaftarkan Organisasi itu dalam Buku Pendaftaran; dan
- (b) Mengeluarkan suatu Sertifikat kepada Organisasi itu.

20.3 Tanggal Pendaftaran akan merupakan tanggal Panitera mencatat rincian Organisasi dalam Buku Pendaftaran dan tanggal itu akan merupakan tanggal Sertifikat dikeluarkan oleh Panitera.

20.4 Sertifikat itu, kecuali jika dibatalkan atau dicabut, merupakan bukti utama bahwa Organisasi tersebut sudah didaftarkan.

20.5 Permohonan Pendaftaran akan memuat keterangan yang berikut:

- (a) 2 (dua) salinan aturan atau peraturan dasar dan peraturan tambahan Organisasi;
- (b) Nama Organisasi dan alamat kantor pusatnya; dan
- (c) Jabatan, nama, alamat dan jenis pekerjaan pejabat-pejabat organisasinya.

20.6 Panitera akan mendaftarkan suatu Organisasi dalam Buku Pendaftaran dan mengeluarkan suatu Sertifikat hanya bila:

- (a) Permohonan Organisasi untuk Pendaftaran memuat keterangan yang ditentukan dalam sub-bagian 20.5 peraturan ini;
- (b) Organisasi itu belum didaftarkan;
- (c) Menurut pendapat Panitera, nama Organisasi yang meminta agar didaftarkan tidak begitu mirip nama Organisasi lain sehingga dapat menyesatkan atau menimbulkan kebingungan bagi masyarakat; dan
- (d) Peraturan dasar serta peraturan dasar atau aturan Organisasi yang mengajukan permohonan Pendaftaran mematuhi ketentuan dalam bagian 23 peraturan ini.

20.7 Bila Panitera menolak permohonan Pendaftaran Organisasi, Panitera akan memberitahu Organisasi itu mengenai penolakan dan alasan bagi penolakan itu tidak lebih lambat daripada 15 (limabelas) hari setelah permohonan Pendaftaran diterima oleh ORTUEO, dengan mengirim pemberitahuan tertulis kepada kantor pusat Organisasi.

20.8 Tidak lebih lambat daripada 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal Pendaftaran, Panitera akan membuat pemberitahuan, menyampaikan kepada masyarakat atas pengeluaran Sertifikat kepada Organisasi, untuk diumumkan dalam dua surat kabar utama di Timor Lorosae.

20.9 Panitera dapat meminta pembayaran ongkos untuk Pendaftaran dan untuk pengeluaran sebuah Sertifikat dalam jumlah dan dengan cara yang akan ditentukan oleh Panitera.

Bagian 21 Akibat Pendaftaran

21.1 Setelah Pendaftaran, suatu Organisasi merupakan badan hukum dengan wewenang untuk membuat kontrak dan memiliki harta benda tetap, dan untuk menuntut dan dituntut.

21.2 Setelah didaftarkan dan selanjutnya, pada dasar tahunan atau tidak lebih lambat daripada 6 (enam) bulan sesudah akhir tahun anggaran, Organisasi akan melaporkan jumlah anggotanya kepada Panitera.

21.3 Kecuali ditentukan secara jelas dalam aturan Organisasi, tidak ada yang dapat bertanggungjawab atas kewajiban atau tanggung jawab Organisasi hanya atas alasan bahwa dia merupakan anggota atau pejabat Organisasi.

21.4 Para pemberi kerja harus memperbolehkan pekerja yang pejabat atau anggota Serikat Buruh yang Terdaftar waktu yang layak selama jam kerja untuk menjalankan kegiatan Serikat Buruh serta ketidakhadiran yang layak untuk pelatihan serta

diperbantukan di tempat lain demi tujuan yang berkaitan dengan kegiatan Serikat Buruh. Rincian mengenai apa yang merupakan waktu yang layak dan ketidakhadiran yang layak akan dirundingkan antara Serikat Buruh dan pemberi kerja yang bersangkutan.

Bagian 22

Pembubaran atau Pembatalan Pendaftaran

22.1 Panitera dapat membatalkan suatu Sertifikat:

- (a) Atas permintaan Organisasi akibat pembubarannya, yang akan dibenarkan dengan cara yang ditetapkan oleh Panitera; atau
- (b) Bila Panitera berpendapat bahwa aturan Organisasi tidak mematuhi bagian 23 peraturan ini.

22.2 Tidak lebih lambat daripada 30 (tigapuluh hari) sebelum pembatalan suatu Sertifikat, Panitera akan memberitahu Organisasi terkait secara tertulis mengenai niat Panitera untuk membatalkan Sertifikat itu. Pemberitahuan tertulis tersebut akan mencakup alasan spesifik yang merupakan dasar pembatalan Registrasi Organisasi oleh Panitera, dan akan menyampaikan kepada Organisasi bahwa, kecuali bila dalam waktu 30 (tigapuluh) hari sejak tanggal pemberitahuan tersebut, Organisasi memperlihatkan alasan mengapa Pendaftarannya mesti tidak dibatalkan, Panitera akan membatalkan Sertifikat.

22.3 Sertifikat itu akan dibatalkan oleh Panitera dan dicatat dalam Buku Pendaftaran bahwa Sertifikat itu telah dibatalkan dan juga mencatat dalam Buku Pendaftaran alasan khusus yang menjadi dasar bagi pembatalan Sertifikat oleh Panitera.

22.4 Tidak lebih lama daripada 7 (tujuh) hari setelah pembatalan Sertifikat, Panitera akan mengeluarkan pemberitahuan atas hal pembatalan Sertifikat yang akan diumumkan dalam dua koran utama di Timor Lorosae. Pemberitahuan itu akan memuat alasan pembatalan Sertifikat.

22.5 Siapapun yang berkeberatan atas keputusan Panitera sehubungan dengan pembatalan suatu Sertifikat dapat, tidak lebih lama daripada 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal ketika orang tersebut menerima pemberitahuan tertulis mengenai keputusan itu, mengajukan banding atas keputusan tersebut kepada Dewan.

Bagian 23

Aturan Organisasi Terdaftar

23.1 Aturan setiap Organisasi Terdaftar harus mencakup ketentuan berkaitan dengan hal-hal berikut:

- (a) Nama dan tujuan utama Organisasi Terdaftar itu;

- (b) Alamat Kantor yang Terdaftar di mana semua hal yang perlu disampaikan dan semua pemberitahuan dapat dialamatkan;
- (c) Kualifikasi, hak atas keanggotaan dan pemberhentian dari keanggotaan;
- (d) Alasan yang merupakan dasar sehingga seorang pejabat dapat diskor atau diberhentikan dari jabatan;
- (e) Alasan yang merupakan dasar sehingga seorang anggota dapat diskor atau diberhentikan dari keanggotaannya;
- (f) Sanksi yang dapat dikenakan pada seorang anggota dan prosedur yang harus diikuti sebelum sanksi demikian dapat dijatuhkan;
- (g) Iuran keanggotaan dan ongkos yang lain;
- (h) Pemilihan berkala untuk semua jabatan dan untuk pengangkatan pengganti sementara bila seorang pejabat menjadi tidak berhak memegang jabatan atau menjadi tidak mampu;
- (i) Pencalonan para kandidat untuk pemilihan pejabat;
- (j) Kuasa, fungsi, dan tugas pejabat;
- (k) Cara pemanggilan dan pelaksanaan rapat, suara yang diperlukan untuk berbagai macam keputusan dan pembuatan risalah rapat;
- (l) Cara merubah aturan Organisasi Terdaftar;
- (m) Penjagaan dan penanaman dana Organisasi Terdaftar, para penanggungjawab dan pemeriksaan tahunan pembukuan;
- (n) Cara pembubaran Organisasi Terdaftar dan penggunaan dana pada waktu pembubaran;
- (o) Penyimpanan daftar anggota.

23.2 Suatu Organisasi, baik yang terdaftar maupun yang tidak, dapat, dengan resolusi yang disetujui oleh setidaknya 50 (limapuluh) persen dari semua anggota sah dalam Organisasi masing-masing, kecuali bila yang sebaliknya dinyatakan dalam aturannya, digabung dengan satu atau lebih banyak Organisasi yang jenisnya sama.

23.3 Setelah penggabungan, seluruh kemilikan, hak-hak, kewajiban dan tanggungjawab Organisasi-organisasi yang tergabung akan dialihkan kepada Organisasi Gabungan.

23.4 Suatu Organisasi Terdaftar dapat, dengan resolusi yang sudah disetujui oleh setidaknya 50% (lima puluh persen) dari semua anggota sah, kecuali hal yang sebaliknya dinyatakan dalam aturannya, merubah aturannya atau mengganti namanya.

23.5 Tidak lebih lama daripada 1 (satu) bulan setelah penggabungan, atau perubahan pada aturan atau nama, Organisasi Gabungan itu, atau Organisasi Terdaftar, sesuai dengan keadaan, harus mengajukan permohonan kepada ORTUEO bagi Pendaftaran rincian perubahan tersebut dan bagi Sertifikat.

23.6 Di samping persyaratan untuk permohonan Pendaftaran sebagaimana dijelaskan dalam bagian 20 peraturan ini, yang akan berlaku, permohonan untuk Pendaftaran harus meliputi 2 (dua) salinan dari yang berikut:

- (a) Resolusi-resolusi itu yang diberikan dukungan keanggotaan yang dipersyaratkan dari:
 - (i.) masing-masing Organisasi yang sudah tergabung, untuk memberlakukan penggabungan; atau
 - (ii.) Organisasi Terdaftar yang telah merubah aturan atau namanya, untuk memberlakukan perubahan tersebut;
- (b) Aturan Organisasi Gabungan, atau Organisasi Terdaftar yang telah merubah aturan atau namanya, sesuai dengan keadaan; dan
- (c) Sebuah pernyataan yang ditandatangani pejabat dari:
 - (i.) Masing-masing organisasi yang telah bergabung; atau
 - (ii.) Organisasi Terdaftar yang telah merubah aturan atau namanya, yang menerangkan bahwa segalanya sudah mematuhi peraturan yang mengatur:
 - 1) penggabungan masing-masing Organisasi terkait; atau
 - 2) perubahan aturan atau nama Organisasi Terdaftar sesuai dengan keadaan.

23.7 Bila Panitia mengakui bahwa persyaratan aturan yang berlaku sudah dipenuhi:

(a) untuk penggabungan setiap Organisasi Gabungan; atau

(b) untuk perubahan aturan atau nama suatu Organisasi Terdaftar,

menurut keadaannya, Panitia akan, dengan tunduk pada kepatuhan persyaratan peraturan ini, mendaftarkan dalam Buku Pendaftaran Organisasi Gabungan itu,

atau perubahan aturan atau nama suatu Organisasi Terdaftar, sesuai keadaannya, dan mengeluarkan Sertifikat.

23.8 Prosedur yang ditentukan dalam sub-bagian 20.2 hingga 20.9 peraturan ini akan berlaku bagi Pendaftaran dari, dan pengeluaran Sertifikat kepada, suatu Organisasi Gabungan, atau Organisasi yang telah merubah nama atau aturannya.

23.9 Suatu Organisasi Terdaftar, yang telah merubah aturan atau namanya, atau suatu Organisasi Gabungan, menurut keadaannya, dapat, dalam jangka waktu tidak lebih lama daripada 30 (tiga puluh) hari setelah diterimanya pemberitahuan tertulis atas keputusan Panitera mengenai penolakan permohonan Pendaftaran, mengajukan banding atas keputusan tersebut kepada Dewan.

23.10 Berdasarkan kebiasaan, prinsip dan prosedur akuntansi yang diterima secara umum, Organisasi Terdaftar akan:

- (a) Menyimpan buku dan catatan pendapatan, pengeluaran, aktiva dan passivanya;
- (b) Mempersiapkan laporan keuangan tahunan yang terdiri atas laporan pendapatan dan pengeluaran untuk tahun anggaran yang baru berakhir dan suatu lembaran neraca yang memperlihatkan aktiva, passiva dan keadaan keuangan pada akhir tahun anggaran itu; dan
- (c) Mengurus agar pembukuan dan catatan rekening dan laporan keuangan diaudit secara tahunan oleh pemeriksa keuangan yang ditunjuk oleh Organisasi Terdaftar itu, yang bukan anggota Organisasi Terdaftar tersebut.

23.11 Suatu Organisasi Terdaftar akan menyimpan dalam catatan wadah dana tersendiri semua jumlah uang yang diterima atau dibayar oleh Organisasi Terdaftar tersebut berkaitan dengan semua dana derma, dana persediaan atau dana pensiun.

23.12 Dalam waktu 6 (enam) bulan setelah akhir tahun anggaran, Organisasi Terdaftar akan menyerahkan kepada Panitera suatu surat pertanggungjawaban yang akan memuat hal berikut:

- (a) Laporan keuangan yang sudah diaudit yang tersebut di atas;
- (b) Suatu daftar nama dan alamat pos dari para pejabatnya yang terpilih dan diangkat; dan
- (c) Jumlah anggota Organisasi Terdaftar.

23.13 Organisasi Terdaftar akan mempersiapkan catatan keuangan agar terbuka bagi para anggotanya.

23.14 Seorang pekerja anggota Serikat Buruh dapat menyerahkan langsung pada pemberi kerjanya, atau melalui Serikat Buruh, pemberian wewenang tertulis untuk pemotongan berkala upah pekerja itu untuk iuran Serikat Buruh. Pekerja juga dapat mencabut pemberian wewenang tersebut dengan memberitahu secara tertulis satu (1) bulan sebelumnya kepada pemberi kerja atau Serikat Buruh, menurut keadaannya.

23.15 Seorang pekerja akan melakukan pemotongan berdasarkan surat kuasa yang tersebut dalam sub-bagian 23.14 di atas dan segera menyalurkan dana yang dikumpulkan kepada Serikat Buruh, bersamaan dengan:

- (a) Daftar nama para pekerja yang upahnya dipotong untuk iuran atas nama Serikat Buruh; dan
- (b) Sebuah catatan terperinci atas jumlah yang dipungut dan dikirim.

23.16 Atas permohonan salah satu anggota atau pejabat Organisasi Terdaftar, Panitera akan menerbitkan perintah apa saja yang dianggap perlu untuk mencegah atau menghentikan pelanggaran terhadap ketentuan apapun dari aturan Organisasi Terdaftar dan Organisasi Terdaftar tersebut akan, dalam waktu 30 (tigapuluh) hari setelah perintah Panitera, mematuhi perintah tersebut atau naik banding kepada Dewan atas perintah tersebut.

Bagian 24 Prosedur Perundingan Bersama

24.1 Suatu Serikat Buruh Terdaftar akan berhak mewakili para anggotanya di tempat kerja tertentu demi tujuan perundingan bersama atau untuk berurusan dengan pihak pemberi kerja termasuk masalah mengenai hal yang menyangkut ketentuan dan persyaratan hubungan kerja.

24.2 Dalam hal sengketa sehubungan dengan pengakuan suatu Serikat Buruh oleh pihak pemberi kerja, setiap pihak dapat meminta bantuan Dinas Konsiliasi dan Mediasi. Bila masalahnya tetap tidak diselesaikan selama masa lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kepada Dewan untuk menyelesaikan masalah.

24.3 Suatu Serikat Buruh Terdaftar dapat meminta pemberi kerja terkait untuk ikut perundingan berkaitan dengan ketentuan dan persyaratan hubungan kerja. Pemberi kerja tersebut akan memberikan jawaban dalam kurun waktu yang layak yang tidak boleh melebihi 30 (tigapuluh) hari setelah diterimanya permohonan perundingan itu.

24.4 Pihak Pemberi kerja atau Organisasi Pemberi Kerja Terdaftar juga dapat meminta suatu Serikat Buruh Terdaftar untuk ikut perundingan berkaitan dengan ketentuan dan

persyaratan hubungan kerja dan Serikat Buruh Terdaftar itu harus menjawab dalam kurun waktu yang ditentukan dalam sub-klausul 24.3 di atas.

24.5 Para pihak dalam perundingan bersama akan melakukan perundingan dengan itikad baik dan akan melakukan segala upaya yang layak untuk mencapai kesepakatan.

24.6 Guna memperlancar perundingan bersama, para pihak akan mengungkapkan, membagi dan menukar segala informasi yang bersangkutan dengan perundingan itu satu sama lain namun akan tetap merahasiakan informasi sehubungan dengan orang-orang yang tidak terlibat dalam perundingan itu. Para pihak tidak boleh mengemukakan pengertian yang tidak benar atau yang curang sehubungan dengan urusan yang sedang dalam perundingan.

24.7 Para pemberi kerja harus memberikan waktu yang layak selama jam kerja, tanpa pengurangan upah, kepada para Wakil Pekerja agar memungkinkan mereka untuk ikut serta dalam perundingan bersama dan untuk menjalankan diskusi dengan para anggota Serikat Buruh Terdaftar.

24.8 Bila pihak pemberi kerja, Organisasi Pemberi Kerja Terdaftar, atau Organisasi Pekerja Terdaftar, lalai membalas dalam kurun waktu yang ditentukan dalam sub-bagian 24.3 di atas, atau sewaktu memberi jawaban, menolak permohonan, dan sewaktu setelah dimulainya perundingan para pihak tidak berhasil mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat meminta bantuan Dinas Konsiliasi dan Mediasi. Bila kesepakatan tidak dicapai melalui konsiliasi dan mediasi, masing-masing pihak dapat mengajukan permohonan terkait kepada Dewan untuk arbitrase yang mengikat.

24.9 Bila suatu sengketa tetap tidak dapat diselesaikan setelah menjalani prosedur perundingan bersama, masing-masing pihak dapat mengambil tindakan dengan melakukan hak mogok atau melarang pekerja masuk (lockout) setelah mematuhi periode yang ditetapkan sebelum pemogokan dapat dimulai. Suatu pihak dalam sengketa yang berniat untuk menggunakan hak mogok atau lockout harus menyampaikan pemberitahuan tertulis kepada pihak yang lain itu dan kepada Dinas Konsiliasi dan Mediasi, setidaknya 10 (sepuluh) hari sebelum melakukan tindakan demikian.

24.10 Administratur Transisi dapat melarang atau dengan cara lain membatasi hak mogok atau untuk menghambat pekerja masuk dalam hal yang menyangkut Pelayanan Mendasar. Suatu pihak dapat meminta pembatasan atas pemogokan atau penghambatan masuk kepada Dewan Ketenagakerjaan Nasional yang akan menentukan apakah permohonan itu dapat dikabulkan dan dengan cara apa. Bila permohonan itu dikabulkan Dewan akan menjalankan arbitrase atas perkaranya.

24.11 Pihak pemberi kerja tidak boleh mempekerjakan seorang untuk melakukan pekerjaan seorang pekerja yang turut mogok atau yang dilarang masuk, kecuali pekerjaan demikian diperlukan untuk tetap menyediakan pelayanan perawatan atau pelayanan yang bila terganggu akan mengakibatkan kerusakan berarti terhadap lingkungan kerja atau

mesin-mesin.

24.12 Bila dicapai suatu kesepakatan, maka akan dipersiapkan suatu Kesepakatan (Kerja) Bersama secara tertulis dan ditandatangani oleh para pihak. Kesepakatan (Kerja) Bersama itu akan memuat ketentuan yang menyebut tanggal pemberlakuan Kesepakatan (Kerja) Bersama tersebut, sebuah daftar pekerja yang tercakup oleh Perjanjian Bersama, masa berlaku Kesepakatan (Kerja) Bersama dan khususnya apakah tetap berlaku hingga Kesepakatan (Kerja) Bersama yang baru tercapai, serta prosedur untuk menghindari dan penyelesaian keberatan yang timbul akibat penafsiran, penerapan dan penyelenggaraan Perjanjian Bersama, yang dapat meliputi suatu rujukan pada konsiliasi atau arbitrase sukarela dan hal-hal lain serupa yang sudah disepakati.

24.13 Ketentuan dalam Kesepakatan (Kerja) Bersama tidak boleh kurang menguntungkan bagi para pekerja daripada ketentuan Peraturan Ketenagakerjaan UNTAET yang mengatur hubungan kerja dalam bidang pekerjaan mereka.

24.14 Ketentuan Kesepakatan (Kerja) Bersama akan dianggap sebagian dari kontrak hubungan kerja masing-masing pekerja yang tercakup dalam Kesepakatan (Kerja) Bersama.

24.15 Para pihak yang ikut kesepakatan akan memberikan salinan Kesepakatan kepada Divisi.

Bagian 25 Prosedur Pengajuan Keberatan

Pengaduan, sengketa atau keberatan apapun yang menyangkut pelaksanaan ketentuan kontrak hubungan kerja, Kesepakatan (Kerja) Bersama dan peraturan ini akan ditangani dengan cara berikut:

- (a) Pertama-tama, para pekerja harus berupaya secara layak untuk menyelesaikan pengaduan, sengketa atau keberatan apapun dengan atasan langsungnya yang sebaliknya diharapkan menjalankan upaya untuk mendengarkan, melakukan konseling, atau memberikan nasehat kepada pekerja itu berhubungan dengan persoalan yang bersangkutan, dengan demikian memberi kedua pihak kesempatan untuk dengan sendiri menemukan penyelesaian atau pembetulan yang diperlukan;
- (b) Bila upaya para pihak untuk menyelesaikan sengketa sendiri pada tingkat atasannya tidak berhasil atau bila sifat kasus itu sedemikian sehingga tidak wajar ditangani pada tingkat atasan langsung, maka pekerja tersebut dapat mengangkat masalah tersebut pada tingkat pemberi kerja baik secara langsung maupun dengan bantuan wakil Organisasi Pekerja atau Serikat Buruh Terdaftar;
- (c) Bila kasusnya tetap tidak terselesaikan, para pihak dapat meminta bantuan pihak ketiga, termasuk arbitrase sukarela, penyelesaian sengketa dalam bentuk

alternatif, atau mengajukan kasusnya pada Dinas Konsiliasi dan Mediasi, dan akhirnya pada Dewan.

Bagian 26 Dinas Konsiliasi dan Mediasi

26.1 Suatu Dinas Konsiliasi dan Mediasi dibentuk bersama ini di dalam Departemen. Anggota Kabinet bagi Departemen akan mengangkat jumlah memadai pelaksana konsiliasi dan mediator untuk keperluan Dili dan sesuai dengan kebutuhan di setiap daerah di Timor Lorosae, dengan cara dan selama masa yang ditentukan oleh Anggota Kabinet bagi Departemen tersebut.

26.2 Dinas Konsiliasi dan Mediasi akan menyediakan bantuan bagi para Organisasi Pekerja dan Pemberi Kerja dalam hal pencegahan dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, termasuk pemajuan kerjasama dan kemitraan pengelolaan ketenagakerjaan berdasarkan saling kepercayaan dan penghormatan serta penggunaan metode penyelesaian sengketa alternatif.

26.3 Departemen akan menyediakan semua yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pelatihan pelaksana Konsiliasi dan Mediator Dinas Konsiliasi dan Mediasi.

Bagian 27 Pembentukan dan Susunan Dewan Hubungan Ketenagakerjaan

27.1 Dengan ini suatu Dewan Hubungan Ketenagakerjaan (*Dewan*), yang terdiri atas susunan ketiga pihak/ tripartit dan tambahan akan didirikan.

27.2 Dewan akan:

- (a) Memeriksa dan memutuskan atas semua sengketa ketenagakerjaan antara pemberi kerja atau Organisasi Pemberi Kerja terdaftar dan para pekerjanya atau sebuah Serikat Buruh Terdaftar, berkaitan dengan hubungan kerja atau ketiadaan hubungan kerja, atau persyaratan hubungan kerja, atau keadaan kerja pekerja, dan kasus-kasus lain yang mungkin ditugaskan pada Dewan;
- (b) Guna memutuskan apakah suatu permohonan untuk memutuskan hubungan kerja dengan seorang pekerja dapat dibenarkan atau tidak termasuk tindakan pembetulan yang setimbang; dan
- (c) Fungsi apa saja yang lain berdasarkan suatu Peraturan UNTAET.

27.3 Dewan akan terdiri atas 7 (tujuh) orang anggota (*Anggota Dewan*) yang akan diangkat oleh Administratur Transisi.

27.4 Pada awalnya pengangkatan 2 (dua) Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 1 (satu) tahun, pengangkatan 2 (dua) Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 2 (dua) tahun, dan pengangkatan 3 (tiga) Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 3 (tiga) tahun. Setelah itu, Anggota Dewan akan diangkat untuk masa jabatan 1 (satu) tahun.

27.5 Ketua dan Wakil Ketua akan diangkat oleh Administratur Transisi dan akan mewakili masyarakat. Ke 5 (lima) anggota lain akan dipilih berdasarkan usulan kelompok pekerja, pemberi kerja, dan masyarakat sipil.

27.6 Bila seorang Anggota Dewan perlu diganti karena ketidakmampuan tetap misalnya kematian, pencabutan haknya sebab dipenjarakan, atau berdasarkan alasan lain yang tidak disebut di sini, Administratur Transisi akan mengangkat seorang pengganti yang akan menjabat selama sisa masa jabatan Anggota Dewan yang digantikan.

27.7 Dewan akan didukung oleh suatu sekretariat yang disediakan oleh Divisi.

27.8 Dewan akan independen dalam hal pelaksanaan fungsinya.

27.9 Anggota Dewan akan mendapat imbalan atas kerjanya sesuai dengan Petunjuk Pelaksana UNTAET yang diumumkan secara resmi oleh Administratur Transisi untuk jabatan demikian.

27.10 Anggota Kabinet akan memberi Administratur Transisi sebuah daftar calon Anggota Dewan yang akan diangkat melalui pengumuman di dalam *Lembaran Resmi Negara Timor Lorosae*.

27.11 Dalam melakukan pengangkatan Administratur Transisi akan mengupayakan untuk mencapai keseimbangan gender.

Bagian 28

Prosedur Dihadapan Dewan Hubungan Ketenagakerjaan

28.1 Suatu sidang Dewan akan didirikan melalui suatu kuorum dari setidaknya 4 (empat) orang Anggota Dewan sebagaimana akan ditentukan oleh Ketua. Keputusan mayoritas Anggota Dewan dalam suatu sidang akan merupakan keputusan Dewan. Dalam hal tercapai suara seri, suara Ketua yang akan menentukan. Dewan harus berupaya untuk menyelesaikan atau memutuskan mengenai kasus dalam waktu 30 (tigapuluh) hari setelah tanggal diterimanya kasus. Keputusan Dewan akan dianggap bersifat mengikat para pihak.

28.2 Semua keputusan atau perintah Dewan akan mempunyai kekuatan dan pengaruh yang sama dengan keputusan atau perintah suatu Pengadilan di Timor Lorosae dan akan tertegakkan secara sama dengan perintah Pengadilan tersebut.

28.3 Demi tujuan peraturan ini, Dewan tidak terikat oleh aturan pembuktian dalam persidangan perdata dan dapat, bila memilih demikian, menerapkan aturan prosedurnya

sendiri yang akan menimbang keperluan untuk ketidakresmian, ekonomi dan kecepatan proses oleh Dewan.

28.4 Anggota Kabinet bagi Departemen terkait akan memastikan bahwa Dewan sudah disediakan dengan pendanaan dan dukungan teknis yang diperlukan untuk menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan ini.

28.5 Para anggota Dewan akan menerima imbalan dalam bentuk dan pada tingkat yang akan ditentukan oleh Administratur Transisi.

Bagian 29

Yurisdiksi, sanksi dan pembetulan

29.1 Dewan akan mempunyai yurisdiksi untuk menentukan apakah suatu pelanggaran sudah dilakukan berdasarkan peraturan ini.

29.2 Bila Dewan menentukan bahwa sudah terjadi pelanggaran terhadap suatu larangan dan/atau suatu pelanggaran berdasarkan peraturan ini telah dibuktikan, Dewan akan menghasilkan perintah yang dianggap perlu untuk menjamin pematuhan, termasuk perintah untuk menempatkan kembali pekerja, pemberian kepada pekerja semua hak yang dipunyainya, ganti rugi, atau denda.

29.3 Dewan akan menentukan sanksi untuk pelanggaran yang dilakukan berkaitan dengan bagian 29.2 sesuai dengan denda mulai dari USD \$ 150,00 (seratus limapuluh dolar Amerika Serikat) hingga USD \$ 1.500,00 (seribu lima ratus dolar Amerika Serikat).

29.4 Pemberi kerja yang dihukum sebab melakukan suatu pelanggaran berdasarkan peraturan ini tidak boleh mengajukan tender untuk kontrak dengan pemerintah.

29.5 Demi tujuan bagian ini, Administratur Transisi dapat menentukan melalui petunjuk pelaksana, bagian-bagian tertentu dari peraturan ini yang bila tidak dipatuhi akan dianggap merupakan pelanggaran.

Bagian 30

Banding kepada Pengadilan yang Berwenang

Keputusan Dewan akan dianggap bersifat terakhir dan tertegakkan sama dengan perintah Pengadilan bila tidak ada pihak yang mengajukan tuntutan kepada Pengadilan yang berwenang dalam waktu 15 (lima belas) hari setelah tanggal Dewan mengeluarkan keputusan tertulisnya.

Bagian 31

Dialog Sosial

31.1 Administratur Transisi akan, berdasarkan pertimbangannya sendiri, atas inisiatif Administrasi Transisi, atau atas permintaan suatu Organisasi Pekerja atau Pemberi kerja yang Terdaftar, dari waktu ke waktu mengadakan sebuah forum untuk dialog sosial demi pertimbangan masalah kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan dan hubungan kerja, dengan tujuan untuk menghasilkan rekomendasi kebijaksanaan atas dasar konsensus.

31.2 Forum itu akan melibatkan ketiga pihak (tripartit) dengan tambahan dan bersusunan dengan keseimbangan gender.

31.3 Forum itu akan diadakan setidaknya dua kali dalam satu tahun.

31.4 Forum itu akan menyusun prosedurnya sendiri serta kelompok tetap atau ad hoc yang barangkali dibutuhkan untuk membantu dengan pekerjaannya.

Bagian 32 Ketentuan Sementara

Pada tanggal peraturan ini mulai berlaku, Perintah Pelaksana UNTAET No. 2001/1 mengenai Prosedur Sementara untuk Menyelesaikan Sengketa yang Timbul Akibat Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja tidak akan mempunyai kekuatan lagi meskipun adanya prosedur yang dipertimbangkan dari Komite Nasional untuk Arbitrase Sengketa Ketenagakerjaan sebagaimana ditetapkan pada Bagian 41 dalam peraturan ini.

BAB IV **Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja**

Bagian 33 Definisi

Dalam Bab ini:

“*Dewan*” berarti Dewan Hubungan Ketenagakerjaan yang didirikan berdasarkan bagian 27 peraturan ini.

Bagian 34
Pelaksanaan dan Ruang Lingkup

34.1 Dengan tunduk pada sub-bagian 34.2, Bab ini akan berlaku bagi semua pekerja di Timor Lorosae dalam semua bidang kegiatan usaha dan ekonomi.

34.2 Golongan-golongan pekerja yang berikut dikecualikan dari ketentuan dalam Bab ini:

- (a) Pekerja yang dipekerjakan dengan kontrak hubungan kerja selama masa tertentu atau untuk tugas tertentu;
- (b) Pekerja yang sedang menjalani Masa Percobaan atau masa pekerjaan pemenuhan syarat, ditentukan sebelumnya dan tidak lebih lama daripada 30 (tiga puluh) hari tanggalan. Seorang pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan seorang pekerja selama Masa Percobaan pada saat kapan saja dan pekerja tersebut tidak berhak atas bayaran ganti rugi apapun;
- (c) Pekerja yang menjabat posisi manajemen, eksekutif atau yang bersifat rahasia;
- (d) Pekerja Dewan berdasarkan Undang-undang atau di bawah Komisi Dinas Kepegawaian Negeri sebagaimana ditentukan oleh Peraturan UNTAET No 2000/3 mengenai Pembentukan Komisi Dinas Kepegawaian Negeri.

34.3 Kontrak-kontrak Hubungan Kerja untuk masa yang ditentukan akan terbatas pada kasus di mana, berdasarkan sifat pekerjaan yang akan dilaksanakan atau pada keadaan pelaksanaan, hubungan kerja itu tidak dapat dijalankan untuk masa yang tidak ditentukan.

34.4 Kontrak Hubungan Kerja akan dianggap untuk masa yang tidak dapat ditentukan, kecuali untuk kasus-kasus yang tersebut dalam Bagian 34.3 di atas.

34.5 Kontrak Hubungan Kerja akan dianggap untuk masa yang tidak dapat ditentukan bila diperpanjang satu kali atau lebih.

34.6 Setelah berkonsultasi dengan Organisasi Pekerja dan Pemberi Kerja yang terkait, Administratur Transisi dapat mengecualikan dari pemberlakuan Bab ini atau ketentuan-ketentuan tertentu daripadanya, golongan-golongan pekerja yang ketentuan dan persyaratan hubungannya diatur oleh penataan khusus yang secara keseluruhan memberikan perlindungan yang sekurang-kurangnya sepadan dengan perlindungan yang diberikan oleh Bab ini.

Bagian 35
Dasar Pembeneran atas Pemutusan Hubungan Kerja

35.1 Suatu Kontrak Hubungan Kerja tidak boleh diputuskan kecuali ada alasan yang layak untuk Pemutusan tersebut yang berkaitan dengan kemampuan atau perilaku Pekerja atau berdasarkan kebutuhan pelaksanaan kegiatan dari usaha, perusahaan atau dinas itu.

35.2 Tindakan-tindakan atau keadaan yang tidak merupakan alasan layak untuk Pemutusan suatu Kontrak Hubungan Kerja mencakup, namun tidak terbatas pada, hal yang berikut:

- (a) Keanggotaan serikat buruh atau keikutsertaan dalam kegiatan serikat buruh di luar jam kerja atau, dengan izin dari pemberi kerja, selama jam kerja.
- (b) Mencari jabatan sebagai, atau menjabat secara sementara, atau pernah menjabat selaku, wakil pekerja;
- (c) Pengajuan keberatan atau keikutsertaan dalam persidangan penuntutan terhadap pemberi kerja yang menyangkut tuduhan pelanggaran hukum atau peraturan atau permintaan bantuan pada pihak administratif yang berwenang;
- (d) Ras, warna kulit, gender, orientasi seksual, status perkawinan, tanggungjawab keluarga, kehamilan, agama, pendapat politik, asal usul kebangsaan atau sosial;
- (e) Kehamilan atau ketidakhadiran selama cuti bersalin;
- (f) Usia, sesuai dengan hukum dan kebiasaan menyangkut hal pensiun;
- (g) Ketidakhadiran di tempat selama dinas wajib militer atau kewajiban kewarganegaraan yang lain.

35.3 Ketidakhadiran sementara di tempat kerja karena sakit atau terluka tidak boleh dijadikan alasan pemecatan.

35.4 Penentuan atas apa yang merupakan ketidakhadiran sementara di tempat kerja, kapan surat keterangan dokter diperlukan, dan pembatasan yang mungkin pada ketidakhadiran sementara akan ditentukan dengan Petunjuk Pelaksana UNTAET.

Bagian 36
Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

36.1 Suatu Kontrak Hubungan Kerja tidak boleh diputuskan atas alasan perilaku pekerja atau kinerja pekerja sebelum pekerja tersebut diberikan kesempatan untuk membela diri atas tuduhan yang dilemparkan, kecuali bila pemberi kerja dalam keadaan yang bersangkutan secara layak tidak dapat diharapkan memberikan kesempatan demikian. Setiap upaya yang layak harus dijalankan untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja seorang pekerja.

36.2 Perilaku buruk yang berat oleh pihak pekerja merupakan alasan yang sah untuk memutuskan Kontrak Hubungan Kerja sehingga pihak pekerja tidak berhak untuk mendapat pembayaran ganti rugi.

36.3 Pemberi kerja akan memberitahu seorang pekerja secara tertulis mengenai keputusan untuk memutuskan Kontrak Hubungan Kerja dengannya.

36.4 Pemutusan suatu Kontrak Hubungan Kerja atas dasar kinerja yang kurang baik tidak sah kecuali bila pemberi kerja telah memberi pekerja itu perintah yang tepat dan 3 (tiga) kali peringatan, yang akan dilakukan secara tertulis dan lisan, dalam suatu bahasa yang dimengerti oleh pekerja dan, bila setelah sekurangnya 3 (tiga) minggu sudah berlalu sejak peringatan pertama, pekerja tetap berkinerja secara tidak memuaskan.

36.5 Dalam hal-hal pemutusan hubungan kerja yang dinyatakan berdasarkan alasan kebutuhan pelaksanaan kegiatan pihak pemberi kerja, perusahaan atau dinas, Dewan akan diberi wewenang untuk menentukan apakah pemutusan hubungan kerja itu memang berdasarkan alasan-alasan tersebut dan untuk memutuskan apakah alasan-alasan tersebut memadai untuk dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja.

36.6 Bila Pemutusan hubungan kerja ditemukan tidak dapat dibenarkan, maka Dewan akan:

- (a) Menyatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan memerintahkan penempatan kembali pekerja tersebut; dan/atau
- (b) Memerintahkan pembayaran ganti rugi sebagai penggantian penempatan kembali menurut daftar berikut, untuk hal-hal di mana, meskipun ada pernyataan Dewan mengenai ketidakabsahan Pemutusan Hubungan Kerja dan perintah Dewan untuk menempatkan kembali pekerja tersebut, pemberi kerja menolak untuk menempatkan kembali pekerja tersebut;
 - (i.) 30 (tiga puluh) hari upah bila pekerja itu sudah dipekerjakan lebih dari 3 (tiga) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun;
 - (ii.) 60 (enam puluh) hari upah bila pekerja itu sudah dipekerjakan lebih dari 1 (satu) tahun tetapi kurang dari 2 (dua) tahun;
 - (iii.) 90 (sembilan puluh) hari upah bila pekerja itu sudah bekerja selama

lebih dari 2 (dua) tahun tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun;

(iv.) 120 (seratus dua puluh) hari upah bila pekerja itu sudah bekerja selama lebih dari 3 (tiga) tahun; dan/atau

(c) Memerintahkan peringanan lain yang dianggap tepat.

36.7 Beban membuktikan adanya alasan yang sah untuk Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja merupakan tanggungjawab pemberi kerja.

Bagian 37 Jangka Waktu Pemberitahuan

37.1 Seorang pekerja yang hubungan kerjanya akan diputuskan akan berhak untuk jangka waktu pemberitahuan atau penggantian rugi sebagai penggantian untuk itu, kecuali dia terbukti melakukan perilaku buruk berat, atau kecuali pekerja itu sudah melepaskan hak untuk mendapat pemberitahuan sesuai dengan bagian 37.4 peraturan ini.

37.2 Jangka waktu pemberitahuan adalah sebagai berikut:

- (a) 10 (sepuluh) hari bila pekerja tersebut sudah bekerja selama kurang dari 6 (enam) bulan dan lebih dari 3(tiga) bulan;
- (b) 15 (lima belas) hari bila pekerja tersebut sudah bekerja selama 6 (enam) bulan atau lebih tetapi kurang dari 1 (satu) tahun;
- (c) 30 (tiga puluh) hari bila pekerja tersebut sudah bekerja selama 1 (satu) tahun atau lebih.

37.3 Sebagai penggantian pemberian pemberitahuan, pemberi kerja dapat melakukan Pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya, namun akan membayar pekerja suatu jumlah yang sama dengan upahnya dan semua tunjangan lain yang seakannya akan diterima oleh pekerja tersebut hingga berakhirnya jangka waktu pemberitahuan tersebut.

37.4 Tidak ada ketentuan dalam peraturan ini yang menghalangi para pihak menyetujui suatu jangka waktu pemberitahuan yang lebih lama daripada yang ditentukan dalam bagian 37.1 peraturan ini, atau untuk melepaskan hak untuk menerima pemberitahuan yang diharuskan.

37.5 Selama jangka waktu pemberitahuan, pekerja akan, demi tujuan mencari pekerjaan lain, diberikan izin oleh pemberi kerja agar keluar dari tempat kerja untuk waktu yang layak tanpa kehilangan pembayaran, yang diambil pada waktu yang cocok

bagi para pihak.

Bagian 38

Alasan ekonomi, teknologi, struktural atau alasan serupa bagi Pemutusan Hubungan Kerja

38.1 Semua pihak terkait akan mengupayakan untuk:

- (a) Sejauh mungkin mencegah atau meminimalisir Pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi, teknologi, struktural atau sejenis, yang dapat menurunkan pelaksanaan kegiatan usaha, perusahaan atau dinas pemberi kerja secara efisien; dan
- (b) Meredam akibat merugikan terhadap pekerja atau para pekerja yang bersangkutan dari Pemutusan hubungan kerja apapun dengan alasan yang dijelaskan dalam sub-bagian 38.1(a) di atas.

38.2 Bila pihak pemberi kerja mempertimbangkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan ekonomi, teknologi, struktural atau sejenis, pemberi kerja itu harus:

- (a) Memberi wakil pekerja yang bersangkutan keterangan relevan termasuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dipertimbangkan, jumlah dan golongan pekerja yang kemungkinan besar akan terpengaruh dan kapan Pemutusan Hubungan Kerja direncanakan akan dijalankan;
- (b) Sedini mungkin, memberi para wakil pekerja yang bersangkutan peluang konsultasi atas tindakan yang akan diambil untuk mencegah atau meminimalisir jumlah Pemutusan Hubungan Kerja dan tindakan untuk meredam akibat merugikan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang bersangkutan misalnya mendapat pekerjaan yang lain;
- (c) Memberitahu Departemen sedini mungkin dengan memberikan keterangan relevan, termasuk pernyataan tertulis mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, jumlah dan golongan pekerja yang kemungkinan besar akan terkena dan kapan pemutusan hubungan kerja direncanakan akan dijalankan;
- (d) Membertitahu Departemen setidaknya 10 (sepuluh) hari sebelum pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

38.3 Tidak ada dalam bagian 38 yang akan menghalangi pekerja dari pengajuan permohonan untuk konsiliasi atau mediasi dengan Dinas Konsiliasi dan Mediasi.

Bagian 39

Prosedur bagi Sengketa mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

39.1 Bila suatu Kontrak Hubungan Kerja diputuskan, pemberi kerja dan pekerja dan/atau wakil mereka, bila ada, harus mengadakan perundingan bilateral guna mencapai konsensus mengenai tindakan yang akan diambil.

39.2 Bila konsensus tidak tercapai, pihak pekerja atau wakilnya dapat mengajukan suatu permohonan untuk konsiliasi atau mediasi oleh Dinas Konsiliasi dan Mediasi.

39.3 Dinas Konsiliasi dan Mediasi akan memberitahu pihak pemberi kerja yang bersangkutan mengenai tanggal untuk sidang pertama yang tidak boleh lebih lama dari 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan pada pemberi kerja. Bila salah satu pihak atau wakilnya tidak hadir pada sidang pertama konsiliasi atau mediasi, para pihak akan diberitahu mengenai sidang baru yang akan diadakan 7 (tujuh) hari setelah tanggal yang ditentukan untuk sidang pertama. Bila ada di antara para pihak atau wakilnya yang tidak hadir pada sidang konsiliasi atau mediasi yang dijadwalkan, para pihak akan diberitahu mengenai sidang baru yang akan diselenggarakan 7 (tujuh) hari setelah tanggal yang ditetapkan untuk sidang kedua. Bila ada di antara para pihak atau wakilnya yang sekali lagi tidak hadir pada sidang konsiliasi atau mediasi ketiga yang dijadwalkan, akan dianggap bahwa proses konsiliasi atau mediasi sudah tidak berhasil dan Dinas Konsiliasi dan Mediasi akan segera mengajukan kasus itu kepada Dewan.

39.4 Prosedur konsiliasi atau mediasi dihadapan Dinas Konsiliasi dan Mediasi, apabila berhasil atau tidak, harus diselesaikan dalam waktu 22 (dua puluh dua) hari setelah dimulai. Dinas Konsiliasi dan Mediasi akan meyerahkan sebuah laporan mengenai hasil upaya konsiliasi atau mediasi kepada Dewan.

39.5 Bila prosedur konsiliasi atau mediasi dihadapan Dinas Konsiliasi dan Mediasi sudah dijalankan habis-habisan dan tidak ada konsensus yang tercapai, pekerja atau wakilnya dapat mengajukan permohonan untuk arbitrase kepada Dewan. Dewan dapat menolak untuk menerima permohonan pekerja untuk arbitrase bila permohonan itu diajukan kepada Dewan lebih lambat dari 1 (satu) tahun setelah tanggal ketika penyebab perkara timbul.

39.6 Dewan akan memberitahu para pihak mengenai sidang tertutup yang akan diadakan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah diterimanya permohonan pekerja untuk arbitrase dengan Dewan. Proses itu akan berlangsung sebagai berikut:

- (a) Dua salinan pemberitahuan akan diserahkan langsung dengan tangan oleh orang yang diberi wewenang oleh Dewan ke kantor atau tempat letak usaha pihak pemberi kerja, kepada pemberi kerja secara pribadi, atau pada siapapun yang berada di kantor atau tempat letak usaha pemberi kerja dan yang dipekerjakan oleh pemberi kerja. Pemberitahuan asli akan diberikan kepada pemberi kerja, atau orang yang dipekerjakannya, yang akan memberi bukti tanda terima dengan menandatangani salinan yang akan disimpan dalam arsip kasus. Bila penerima

atau orang yang dipekerjakan itu buta huruf, maka cap jempol memadai. Bila pemberi kerja atau orang yang dipekerjakan itu menolak mengakui pemberitahuan, maka pemberitahuan sudah tuntas bila orang yang melakukan penyampaian pemberitahuan itu, mencatat dan menandatangani catatan itu mengenai penolakan serta waktu, tanggal dan tempat penolakan. Pernyataan demikian dapat dibuat pada salinan yang diarsipkan dengan Dewan;

- (b) Pemberitahuan kepada pekerja atau wakil mereka akan dilakukan dengan penyerahan langsung kepada alamat yang tercantum dalam pengajuan keberatan pekerja;
- (c) Bila timbul masalah kebiasaan atau prosedur yang belum diatur dalam suatu Peraturan UNTAET dan tidak ada aturan bersangkutan dalam hukum yang berlaku yang dapat diterapkan, Dewan akan menentukan kebiasaan prosedur yang akan digunakan;
- (d) Para pihak harus hadir pada sidang-sidang dan dapat mengajukan dalil dan bukti mereka menurut urutan dan dengan cara yang ditetapkan oleh Dewan. Anggota Dewan akan mempunyai hak untuk mengajukan pertanyaan kepada kedua pihak dan para saksi yang dihadirkan oleh para pihak, bila ada, pada saat kapanpun selama sidang. Bila ada salah satu pihak atau wakilnya yang tidak menghadiri sidang itu Dewan akan menyampaikan pemberitahuan selanjutnya pada para pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah tanggal yang ditetapkan untuk pertemuan pertamanya. Bila ada di antara para pihak atau wakilnya yang sekali lagi tidak menghadiri sidang yang dijadwalkan, Dewan akan memuali melakukan pertimbangannya;
- (e) Setelah menyelesaikan persidangan, Dewan akan mempertimbangkan secara tertutup dan akan memutuskan atas kasusnya. Suatu keputusan tertulis dapat dikeluarkan setelah akhir pertimbangannya pada sidang yang sama. Dalam kasus yang rumit, Dewan dapat, dalam waktu paling lama 15 (lima belas) hari, menjadwalkan sidang suatu sesi guna menyampaikan keputusan tertulis tersebut. Masing-masing pihak akan diberi satu salinan dari keputusan tertulis itu.

39.7 Keputusan Dewan akan dalam bentuk tertulis yang dialamatkan kepada para pihak yang bersangkutan dan akan memuat unsur-unsur yang berikut:

- (a) Identitas para pihak dan para anggota Dewan yang ikut serta dalam sidang;
- (b) Penjelasan atas kejadian dan keadaan kasus bersangkutan;
- (c) Perincian fakta yang menurut Dewan terbukti atau tidak terbukti, dan suatu pernyataan mengenai dasar-dasar kenyataan dan hukum bagi pertimbangan tersebut;

- (d) Suatu kesimpulan atas keadilan atau ketidakadilan pemecatan pekerja itu atau tuntutan berkaitan dengan Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja; dan
- (e) Bila Dewan memutuskan bahwa pemecatan tidak adil, Dewan akan memerintahkan penempatan kembali pekerja itu atau akan memerintahkan pembayaran sejumlah uang yang, berdasarkan jumlah yang dituntut oleh pekerja, membetulkan Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja yang tidak adil itu, berdasarkan bagian 35.1 dan 35.2 peraturan ini, atau tuntutan berkaitan dengan Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja. Jumlah yang diperintahkan untuk dibayar bagi Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja tidak boleh melebihi jumlah yang dituntut oleh pekerja tambah bunga atas jumlah itu selama antara tanggal Pemutusan Hubungan Kerja dengan tanggal pembayaran.

39.8 Keputusan Dewan akan dianggap mengikat para pihak.

Bagian 40

Banding pada Pengadilan yang Berwenang

Keputusan Dewan akan dianggap bersifat terakhir dan dapat ditegakkan sama dengan perintah Pengadilan bila tidak ada pihak yang mengajukan tuntutan kepada Pengadilan yang berwenang dalam waktu 15 (lima belas) hari setelah tanggal Dewan mengeluarkan keputusan tertulisnya.

Bagian 41

Ketentuan Sementara

41.1 Prosedur ini akan berlaku bagi semua kasus berkaitan dengan sengketa yang timbul akibat Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja sebagaimana ditentukan dalam peraturan ini. Kasus-kasus yang sedang diproses oleh Dinas Konsiliasi dan Mediasi pada tanggal pemberlakuan peraturan ini akan mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh peraturan ini. Kasus-kasus yang sedang dipertimbangkan oleh Komite Nasional untuk Arbitrase Sengketa Ketenagakerjaan (*Komite*) yang dibentuk berdasarkan Perintah Pelaksana UNTAET No. 2001/1 mengenai Prosedur Sementara untuk Menyelesaikan Sengketa yang Timbul dari Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal itu ketika peraturan ini mulai berlaku akan dilanjutkan sampai diselesaikan oleh Komisi sebagaimana ditentukan oleh Perintah Pelaksana tersebut.

41.2 Komite tidak boleh menerima kasus baru pada dan mulai tanggal peraturan ini berlaku. Dengan ini Komite dibubarkan setelah penyelesaian kasus terakhir yang belum tuntas yang dihadapannya pada tanggal peraturan ini diberlakukan.

41.3 Perintah Pelaksana UNTAET 2001/1 tidak berlaku lagi pada saat pembubaran Komite.

BAB V

Mengenai Pembentukan Dewan Upah Minimum

Bagian 42 Definisi

Dalam Bab ini:

“*Dewan*” berarti Dewan Upah Minimum yang dibentuk berdasarkan bagian 43 peraturan ini ;

“*Anggota Dewan*” berarti seorang anggota Dewan Upah Minimum yang diangkat berdasarkan bagian 43 peraturan ini.

Bagian 43 Pembentukan, Susunan dan Fungsi Dewan

43.1 Dengan ini suatu Dewan Upah Minimum (selanjutnya disebut: “*Dewan*”) didirikan.

43.2 Dewan akan mengeluarkan rekomendasi kepada Dewan Ketenagakerjaan Nasional mengenai penetapan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral, atau suatu Upah Minimum Daerah, menurut keperluannya.

43.3 Dewan akan terdiri atas 7 (tujuh) orang anggota paruh waktu (selanjutnya disebut: “*Anggota Dewan*”) yang akan diangkat oleh Anggota Kabinet.

43.4 Pada awalnya pengangkatan 2 (dua) Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 1 (satu) tahun, pengangkatan 2 (dua) Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 2 (dua) tahun, dan pengangkatan 3 (tiga) Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 3 (tiga) tahun. Selanjutnya, Anggota Dewan akan diangkat untuk suatu masa jabatan 3 (tiga) tahun.

43.5 2 (dua) orang Anggota Dewan akan diusulkan oleh Organisasi Pekerja yang bersifat mewakili, 2 (dua) orang Anggota Dewan akan diusulkan oleh Organisasi Pemberi Kerja yang bersifat mewakili, dan 3 (tiga) orang Anggota Dewan akan diusulkan oleh Departemen berdasarkan rumusan yang berikut: seorang calon dari Departemen Keuangan, seorang calon dari Departemen Urusan Ekonomi dan seorang calon dari Departemen Ketenagakerjaan dan Solidaritas.

43.6 Bila pengangkatan seorang Anggota Dewan telah berakhir, Anggota Kabinet yang bersangkutan akan mengangkat seorang Anggota Kabinet pengganti. Bila seorang Anggota Dewan perlu diganti karena ketidakmampuan tetap misalnya kematian,

pencabutan haknya akibat pemenjaraan, atau sebab lain yang tidak tercantum di sini, Anggota Kabinet akan mengangkat seorang pengganti yang hanya akan bertugas untuk sisa masa jabatan orang yang digantikannya.

43.7 Dalam melakukan pengangkatan pada Dewan, Anggota Kabinet akan berupaya untuk mencapai keseimbangan gender.

43.8 Anggota Dewan akan diberi imbalan untuk kerja mereka sesuai dengan Petunjuk Pelaksana UNTAET yang dimumkan secara resmi oleh Administratur Transisi untuk pengangkatan demikian.

43.9 Dewan akan dilayani oleh sebuah sekretariat yang disediakan oleh Divisi Departemen Ketenagakerjaan dan Sosial.

Bagian 44 Usulan Dewan

44.1 Pada pertemuan peresmian Dewan akan memilih salah satu anggotanya sebagai Pejabat Ketua.

44.2 Suatu kuorum agar Dewan dapat membuat usulan sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, Upah Minimum Sektoral atau Upah Minimum Daerah akan terdiri atas sekurang-kurangnya 4 (empat) orang Anggota Dewan.

44.3 Usulan Dewan sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, Upah Minimum Sektoral atau Upah Minimum Daerah akan dibuat berdasarkan suara mayoritas. Dalam hal suara seimbang, Pejabat Ketua akan mempunyai suara yang menentukan.

44.4 Dalam pembuatan usulannya sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, Upah Minimum Sektoral atau Upah Minimum Daerah, Dewan paling tidak akan mempertimbangkan hal berikut:

- (a) Kebutuhan para pekerja dan keluarganya, menimbang tingkat upah secara umum, biaya hidup, tunjangan jaminan sosial dan standar hidup secara bandingan dari kelompok-kelompok sosial yang lain; dan
- (b) Faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan pengaruh apa saja yang mungkin dari upah itu pada hubungan kerja.

44.5 Dewan akan mengeluarkan suatu usulan sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah, menurut keperluan setidaknya sekali setiap 2 (dua) tahun.

44.6 Dewan akan menyampaikan suatu usulan mengenai Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah kepada Dewan Ketenagakerjaan Nasional Nasional dalam waktu 7 (tujuh) hari tanggalkan setelah tanggal usulan Dewan.

44.7 Atas usulan yang diberikan oleh Dewan, Dewan Ketenagakerjaan Nasional akan menentukan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah menurut yang sesuai, dan berdasarkan bagian 7 peraturan ini.

44.8 Dalam waktu 30 (tiga puluh) hari tanggalkan setelah diterimanya suatu usulan dari Dewan, Dewan Ketenagakerjaan Nasional akan mengeluarkan suatu penentuan yang akan diterbitkan dalam *Lembaran Resmi Negara Timor Lorosae*, dan dengan cara lain akan diterbitkan dan diedarkan di seluruh Timor Lorosae.

44.9 Dengan tunduk pada Peraturan ini, Dewan dapat menyusun peraturan prosedurnya sendiri untuk membuat usulan sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah, termasuk sehubungan dengan permintaan untuk pengajuan dari pihak yang berkepentingan dan para pakar di luar pemerintah.

Bagian 45 Penegakan

45.1 Ketentuan Dewan Ketenagakerjaan Nasional sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah sesuai dengan yang bersangkutan, tidak boleh dikurangi, dengan ketentuan bahwa Kesepakatan (Kerja) Bersama dapat menetapkan upah yang melebihi Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah, sesuai dengan keadaannya.

45.2 Departemen akan mengambil tindakan seperlunya, seperti pemeriksaan, untuk menentukan apakah suatu pihak pemberi kerja mematuhi ketentuan Dewan Ketenagakerjaan Nasional sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral, atau suatu Upah Minimum Daerah.

45.3 Bila Departemen menyimpulkan bahwa ada pihak pemberi kerja yang tidak menerapkan ketentuan Dewan Ketenagakerjaan Nasional berkenaan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah, Departemen akan memberitahu Dewan Hubungan Ketenagakerjaan yang dibentuk dalam bagian 27 peraturan ini, yang kemudian akan mengeluarkan perintah demikian yang dianggap perlu untuk menjamin pematuhan bagian 29 peraturan ini.

45.4 Pelanggaran oleh pihak pemberi kerja atas Upah Minimum yang ditentukan oleh Dewan Ketenagakerjaan Nasional akan dinyatakan merupakan pelanggaran yang akan dikenakan sanksi oleh Dewan Hubungan Ketenagakerjaan menurut cakupan sanksi yang

ditentukan dalam bagian 29 peraturan ini.

Bagian 46
Ketentuan Sementara

Sebagai pengakuan atas resolusi Dewan Nasional yang tertanggal 13 Juli 2001, Administratur Transisi mesti menyerahkan Peraturan ini kepada Majelis Konstituante agar dipertimbangkannya, termasuk pengamandemennya pada akhirnya berdasarkan Peraturan UNTAET No. 2001/2 yang tertanggal 16 Maret 2001

Bagian 46A
Ketentuan Sementara

Tidak lebih lama dari 1 (satu) bulan setelah Peraturan ini mulai berlaku, semua Kontrak Hubungan Kerja yang mengandung persyaratan yang tidak memenuhi standar minimum sebagaimana ditentukan dalam Bab ini, harus mematuhi ketentuan dalam peraturan ini.

Bagian 47
Pemberlakuan

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Mei 2002.

Sergio Vieira de Mello
Administratur Transisi

DAFTAR
(Bab II, bagian 8.3)
KONTRAK STANDAR

Rincian hubungan kerja berikut harus diberikan pada suatu formulir dalam bahasa Portugis, Inggris, Indonesia dan Tetum yang akan dipersiapkan oleh Divisi Departemen:

- (a) Nama para pihak;
- (b) Tanggal mulai;
- (c) Masa percobaan;
- (d) Tarif dan waktu pembayaran imbalan;
- (e) Sifat pekerjaan atau pelayanan, termasuk uraian tugas bila ada;
- (f) Jam Kerja Biasa dan penataan mengenai pemberitahuan dan pembayaran kerja lembur;
- (g) Aturan Disiplin;
- (h) Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.