



# DOA BELAJAR

رَضِيتُ بِاللَّهِ رَبًّا وَبِالْإِسْلَامِ دِينًا وَبِمُحَمَّدٍ نَبِيًّا وَرَسُولًا  
رَبِّي زِدْنِي عِلْمًا وَارْزُقْنِي فَهْمًا

“Kami ridho Allah SWT sebagai Tuhanku, Islam sebagai agamaku, dan Nabi Muhammad sebagai Nabi dan Rasul, Ya Allah, tambahkanlah kepadaku ilmu dan berikanlah aku kefahaman”



# Hukum Ketenaga Kerjaan dan Lisensi

Pertemuan 8

**Dr.Drs.Suyatno,MM**

**Disampaikan pada Kuliah MK MANAJEMEN PERUBAHAN**



- Peristilahan : Buruh, Tenaga Kerja, Pekerja, Karyawan, Majikan, Pengusaha & Perusahaan
- Banyak istilah yang digunakan untuk buruh seperti : pekerja, tenaga kerja, karyawan dan man power. Dalam Studi ini kita lebih menggunakan Istilah Tenaga Kerja sesuai dgn UU no 13 tahun 2003
- Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).



1. Menurut Molenaar, beliau berpendapat bahwa: “Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian dari Hukum yang dianut dalam suatu Negara, yang bertujuan dan pada utamanya berfungsi sebagai pengatur hubungan antara buruh dengan buruh serta antara penguasa atau pengusaha dengan buruh.”
2. M.G. LEVENBACH Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dalam pengertian tersebut hubungan kerja tidak hanya mengatur mereka yang terikat pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja. Contoh : peraturan untuk magang
3. Menurut Imam Soepomo, beliau berpendapat bahwa: “Hukum Perburuhan adalah himpunan atau kumpulan dari peraturan, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis atau lisan, yang berkenaan atas kejadian saat seseorang yang bekerja atau disebut sebagai pekerja melakukan pekerjaan kepada orang lain dan mendapatkan imbalan berupa upah.”



4. Menurut Neh Van Esveld, beliau berpendapat bahwa: “Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu hukum atau peraturan yang memiliki kaitan atau bersangkutan dengan pekerjaan didalam lingkungan kerja baik yang berada didalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.”
5. MOK Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
6. Menurut Soetikno, beliau berpendapat bahwa: “Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan merupakan peraturan-peraturan Hukum secara keseluruhan yang mengatur hubungan kerja yang mengakibatkan atau menyebabkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan atau perintah orang lain dan mengenai keadaankeadaan penghidupan yang secara langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.”



# A. HUBUNGAN KERJA:

. Dasar dari Hubungan Kerja:

- 1. Perjanjian Kerja (PK)
- 2. Peraturan Perusahaan (PP)
- 3. Perjanj Kerja Bersama(PKB)
- 4. Perjanjian Pemborongan- Pekerjaan

# 1. Perjanjian Kerja (PK)

Landasan : Psl. 51 s.d. Psl 63 UU NO.13/2003

**PK:** perjj antara seorang pekerja dg pengusaha/pemberi kerja yg memuat syarat kerja, hak & kewajiban para pihak dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

**Bentuk Perjanjian :**

- Tertulis, hrs sesuai dg perat per-UU-an
- Lisan, hrs ada surat pengangkatan kpd buruh dari pengusaha.



1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan/kecakapan mlkkn perbuatan hukum
3. Ada pekerjaan yg diperjj-kan
4. Pekerjaan tdk bertentangan:
  - ketertiban umum
  - kesusilaan
  - perat per-UU-an yg berlaku





## Syarat PK Tertulis (Psl 54) :

1. Nama, alamat perush & jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur & alamat pekerja
3. Jabatan, jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besar upah & tempat pembayaran
6. Hak & kewajiban pengusaha/pekerja
7. Mulai & jangka waktu berlaku perjj
8. Tempat & tgl PK dibuat
9. Tanda tangan para pihak pembuat PK

Macam PK => Psl 56 ayat (1) :

A. PK yg dibuat atas jangka waktu tertentu / selesainya suatu pekerjaan.  
(PKWT)

(bisa dibuat dalam bhs Indonesia & huruf latin).

#Syarat PEKERJAAN yg blh PKWT:

- sekali selesai/sifat sementara
- selesai kurang / maks. 3 th
- bersifat musiman
- produk baru/percobaan/ penjajagan
- perpanjangan maks. 1 th



## B. Perjanjian Kerja Waktu Tdk Tertentu/ tetap (PKWTT):

- Dpt mensyaratkan percobaan (Maks. 3 bulan)
- Upah Minimum percobaan min= UMK

### Berakhirnya PK :

1. Pekerja mati / meninggal
  2. Habis jangka waktu perjanjian
  3. Putusan Pengadilan / PHI yang berkekuatan hk tetap
  4. Ada Kejadian tercantum PK
- ➔ Psl 62 PHK sepihak = gantirugi



## 2. PERATURAN PERUSAHAAN (PP) :Psl 108 – 114 UU 13/2003

Peraturan tertulis dibuat pengusaha ,dg syarat:

1. Tdk ber ttngan dg peraturan per UUan
2. PP hrs disahkan Menaker/pejbt ditunjuk
3. Minimum 10 org pekerja wajib ada PP , kecuali Perush. Sdh punya PKB

### Isi Peraturan Perusahaan (PP) :

1. Hak & kewajiban pengusaha
  2. Hak & Kewajiban pekerja
  3. syarat kerja
  4. tata tertib perusahaan
  5. jangka waktu berlaku PP (maks. 2 th/ . dpt diperpanjang 1thn)
- Kepmenaker 48 / 2004: Tata cara pembuatan PP dan PKB dan Pengesahan nya



### 3. PERJAJARAN BERSAMA (PKB): Pasal 116-133 UU no 13/2003

Hasil perundingan Serikat Pekerja (SP)/ Serikat Buruh (SB) DENGAN Pengusaha/Gabungan Pengusaha Ttg syarat kerja, hak & kewajiban kedua belah pihak, dan Jangka Waktu PKB

Syarat PKB :

1. Merupakan hasil Perundingan (musyawarah)
2. Tertulis, huruf latin, bhs Indonesia
3. Boleh dg Bhs asing disamping bhs . Ind ( bila terjadi sengketa pakai . bhs Ind )

Masa berlaku :

1. maks. 2 th perpanjangan 1 th
2. Perundingan pembuatan maks. 3 bl sbelum PKB lama akhir
3. Perundingan tdk tercapai mk pakai PKB lama (berlaku maks 1 th)

Isi PKB :

1. Hak & kewajiban pengusaha
2. Hak & kewajiban SP/SB
3. Jangka waktu & masa berlaku
4. Tanda tangan para pihak



- Kepmenaker 48 / 2004 berisi: Tata cara pembuatan PP dan PKB dan Pengesahannya
- Bila SP/SB lebih dari 1 mk yg mewakili buruh adlh yg memiliki anggota lebih dari 50% Buruh. \*Tdk ada Yg > 50% mk. KOALISI & Pengurus SP /SB menunjuk Wakil penyusunan
- Perselisihan penyusunan → Disnaker(Mediator)/ PHI menurut UU 2/ 2004 → PPHI



## P4. PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN (OUTSOURCING) :

Outsourcing Psl 64 – 66 , Psl 1601 b KUH Perdata

Syarat Pek. yg boleh Outsourcing :

1. Dilakukan terpisah kegiatan utama
2. Perintah langsung/tdk dari pemberi kerja
3. Kegiatan penunjang perush
4. Tdk menghambat proses produksi scr langsung
5. Perush penerima pekerjaan harus ber badan hukum





Ps. 64 – 66 UU 13/2003 → diperjelas dg  
Kepmenakertrans:

1. KEP101/MEN/VI/2004 : Tata cara  
Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh
2. KEP 220/MEN/X/2004: Syarat Penyerahan  
Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada  
Perusahaan Lain



## B. Hubungan Industrial (HI)

dalam HI, PEMERINTAH sbg salah satu pihak disamping BURUH dan  
PENGUSAHA

### Sarana Pelaks

Hub. Industrial:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2. Organisasi pengusaha
3. Lembaga Kerjasama Bipartit
4. Lembaga Kerjasama Tripartit
5. Peraturan Perusahaan
6. Perjanjian Kerja Bersama
7. Peraturan per-UU-an
8. Lembaga Penyelesaian Perselshn  
Industrial UU 2/2004



- \*Srkt Pekerja/SB → UU 21/2000 dan PP
- \*Organisasi pengusaha => APPINDO
- \*Lembaga Kjsm Bipartit : Perush. punya 50 pekerja/lebih, wajib membentuk, terdiri unsur Pengusaha dan Pekerja, dilkkan scr demokratis
- \*Lembaga Kjsm Tripartit : → terdiri Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah, **TUGAS** memberikan saran/pertimbangan/pendapat pd Pemerintah dlm penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan .  
Lembg Tripartit : Kab/Kota , Provinsi, Nasional.



- \*Lembaga Penyel Perselisihan Hubungan Industrial,  
dilakukan sesuai UU No. 2 Tahun 2004 ttg Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial → .
1. Penyel Di LUar Pengadln, bisa lewat : BIPARTITE,  
MEDIASI, KONSILIASI dan ARBRITASE .
  2. Penyelesaian Lewat Pengdln ---> Pengadilan Hubungan  
Industrial (PHI) > ada di PN.



1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Krn PHK
4. Perselisihan antar SP/ SB dlm satu Perushn.

Perselisihan hub.Industrial tsb diatur UU 2 / 2004

Pada umumnya perselisihan industrial kebanyakan diawali dengan pemogokan pekerja atau penutupan perusahaan oleh pengusaha (Lock Out)



1. Ps 137: scr sah, tertib dan damai
2. Ps 138: ajakan mogok tdk boleh langgar hkm, brh dpt penuhi / tdak
3. Ps. 139: mogok di perush yg layani kepent umum/ di perush yg jenis kgtannya bahayakan keselamatan jiwa mns diatur sedmk rupa shg tdk mengganggu kepent umum &/ bahayakan keselamatan orang lain
4. Ps 140: pemberitahuan scr tertulis, 7 hr sebelum mogok, kpd pengusaha & instansi yg bertgjawab bdg ketenagakerjaan



## Surat pemberitahuan mogok, isi:

- Waktu dimulai & diakhiri mogok
- Tempat mogok
- Alasan & sebab mogok
- Td.tgn ketua & sektrs pngg jwab

.Mogok yg dilkkn brh/pkj yg tdk atas nama SP/SB, hrs ditanda - tangani oleh Koord. lapangan

.Mogok tdk sesuai ayat(1), bisa dilkkn penyelamatan alat produksi & aset perusahaan..>



Dg cara :

- a. Melarang mogok di lokasi proses produksi, atau
- b. Melarang mogok di lokasi perusahaan (bila dipandang perlu)

5. Ps 141: srt pemberitahuan hrs diberi tandaterima, DISNAKER sblum & selama mogok hrs mngadakan perundingan. kspktan dlm perundingan hrs dibuat Perj.Bersama, tdk sepakat diselesaikan melalui PHI dan....





Dan mogok dpt diteruskan/ dihentikan sementara waktu / sama sekali ( atas dasar perundingan )

6. Ps 142: Mogok yg tdk sesuai dg Ps 139 & Ps 140 → tidak Sah, Akibat hkmnya diatur dg Kepmenakertrans

7. Ps 143: Siapapun Tdk dpt menghalangi mogok sah - tertib & damai, dilarang adanya penangkapan / penahanan thd pelaku mogok sah tertib damai



8. Ps 144: Mogok sesuai Ps 140, Pengusaha DILARANG:

1. mengganti brh / pekerja;
2. beri sanksi & tindakan balasan

9. Ps 145: Mogok scr sah dalam menuntut hak normatif yg sungguh2 dilanggar pengusaha, mk Buruh/ Pekerja harus tetap berhak dapat upah

## Penutupan Perush ( Lock Out):

1. **Ps 146:** Hak Dsr Pengush utk menolak brh/pkj mlkkn pekerjaan. **Thd Mogok dg tuntutan hak normatif brh mk Pengsh tdk boleh melakukan lock out sbg balasan, Lock out hrs sesuai dg ketentuan perat yg berlaku**
2. **Ps 147:** L O dilarang dilakukan pd perush yg layani kepent umum & / jenis kgtannya yg membahayakan keselamatan jiwa manusia



### 3. Ps 148:

- LO hrs diberitahukan scr tertulis:
  - \*7 hr sblum LO
  - \* kpd brh/pkj /SP/SB & InstansiNaker
- Isi surat pemberitahuan:
  - = waktu dimulai &diakhiri LO, dan
  - = Alasan & sebab2 LO
- Surat pemberitahuan ditdtangani Pengusaha/pimpinan perusahaan



#### 4. Ps 149:

- Srt pemberitahuan LO hrs diberi tanda terima
- Sblum & selama LO hrs diadakan perundingan
- Kspktan perundingan → hrs dibuat Perjanjian Bersama
- Tdk spkt, jadi Senketa → UU 2/2004
- Tdk spkt LO dpt diteruskan
- Pemberthuan dlm Ps 148(1)& (2) tdk diperlukan: :
  - a. mogok tdk sesuai Ps 140
  - b. Brh/Pkj/SP/SB langgar ketentuan normatif PP,PK,PKB / perat per-UU



## D.Pemutusan Hubungan Kerja

**Prof Iman Soepomo SH, membagi jadi 4 :**

1. PHK Pengusaha kepada Pekerja
2. PHK krn Masa berlaku perjj kerja habis ( Putus Demi Hukum)
3. PHK krn Putusan pengadilan
4. PHK pekerja kepada pengusaha

Sdgkan Jenis PHK menurut jumlah :

1. Perseorangan & 2. Massal



## D.1. PHK Perseorangan : Ada 3 Syarat ;

a. Syarat → ada penetapan PHI (Pengadilan Hub.Industrial) Ps 151 (1)

b. Alasan Tertentu :

1. Kesalahan Berat (Ps 158 telah dideponir MK) => Hrs Penetapan PN

2. Kesalahan Ringan Ps 161(1)

- langgar PK, PP, PKB & SP 1,2,3

- Surat Peringatan (SP) maks 6 bln

c. Melalui Prosedur Tertentu

Diatur dlm Kepmenakertrans no.150 /2000



## Catatan :

- PHK tanpa ijin PHI batal demi hukum → Ps 155 (1)
- Sblm ada ptsn PHI mk para pihak ttp melaksanakn kewajiban. 155 (2)
- Penyimpangan dg skorsing thdp buruh , hak buruh/pekerja hrs tetap diberikan. Ps 155 (3)





1. Sakit (kecuali sdh 12 bln trs mnrus )
2. Jalankan kewajiban neg → UU
3. Jalankan Ibadah agamanya
4. Buruh menikah / kawin
5. Hamil, lahir, gugur kandungan, menyusui
6. Pertalian darah/perkawinan dlm 1 perush
7. Pengurus, dirikan/jadi anggota SP /SB
8. Buruh laporkan Pengsh mlkkn tindak pidana
9. Beda agama, paham, gol, kelamin
10. Cacat tetap, sakit akibat kec. Kerja

PHK krn alasan tsb di atas Batal demi Hukum, hrs dikembalikan posisi semula Ps 153(2)

## **Diperbolehkan PHK tanpa ijin PHI ( Ps 154 )yaitu:**

1. Dlm masa percobaan
2. Mengundurkan diri
3. Pensiun
4. Kontrak kerja habis
5. Pekerja/buruh Meninggal dunia

## **Hak Buruh Yang ter PHK ada 3 yaitu**

1. Uang Pesangon (UP)
2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
3. Uang Penggantian Hak (UPH)



## 1).Uang Pesangon (UP) Ps 156 (2) ;

- Masa kerja < 1 th..... 1 bl upah
- 1 th .....< 2 th..... 2 bl upah
- 2 th ...< 3 th ..... 3 bl upah
- 3 th ....< 4 th ..... 4 bl upah
- 4 th ... < 5 th ..... 5 bl upah
- 5 th .... < 6 th ..... 6 bl upah
- 6 th ... < 7 th ..... 7 bl upah
- 7 th .... < 8 th ..... 8 bl upah
- Selebihnya dari 8 th ..... 9 bl Upah



### Masa Kerja :

- 3 th ... 6 th → ..... 2 bl upah
- 6 th ... 9 th → ..... 3 bl upah
- 9 th ... 12 th → ..... 4 bl upah
- 12 th ... 15 th → ..... 5 bl upah
- 15 th ... 18 th → ..... 6 bl upah
- 18 th ... 21 th → ..... 7 bl upah
- 21 th ... 24 th → ..... 8 bl upah
- 24 th atau lebih .....10 bl upah



### 3).Uang Penggantian Hak (UPK) Ps 156 (4) Yang Terdiri:

- Cuti tahunan yg blm diambil
- Biaya pulang & kembali Rumah Buruh & keluarganya dr tempat kerja
- Penggantian Perumahan, pengobatan 15 % dari uang pesangon  
dan atau UPMK bila mnuhi syarat
- Hal lain sesuai PK,PP, PKB



## Komponen Upah :

- Upah pokok
- Sgl mcm tunjangan ttp utk Pkj & klg
- Harga jatah / catu yg diberikan scr cuma2 (Ps 157 (1))
- Harian Upah 1 bl= 30 x upah /hari Ps 157 (2)
- Borongan/satuan hasil/potongan, /hari = pndptan rata2/hari selama 12 bln terakhir (Tdk boleh<UMK->157(3))
- Pkjaan tergantung Cuaca : rata2 upah 12 bln terakhir Ps 157 (4)



SELAIN PHK di atas ,mnrnt UU 13/2003 PHK dpt juga terjadi krn :

1. **Ps 162, Buruh Mengundurkan diri** → mendpt U.Penggantian Hak(tdk dpt U.Pesangon & UPMK) dg Syarat2 :
  - mengajukan pengunduran diri tertulis selambatnya 30 hr sblmnya
  - Tdk terikat ikatan dinas
  - Tetap bekerja s.d pengunduran
  - Tanpa ijin PHI
2. **Ps 163 Perubahan Status Perush, penggabungan/peleburan, kepemilikan & Pkj tdk mau lanjut maka-** →



Pkj berhak= 1x U.Pesangon, 1xUPMK, Uang penggantian hak,sebaliknya

jk Perush TDK MAU, Pkj berhak : 2xUP,1xUPMK & U.Penggantian Hak

3. Ps 164 Perush tutup,

.kerugian trs mnrs slm 2 th/keadaan memaksa

→ Pkj dpt 1XUP, 1xUPMK, Uang Penggantian hak

.Effisiensi → Pkj dpt U.Pesangon 2x, 1xUPMK, U.Penggantian hak

4. Ps 165 Perush Pailit → Pkj berhak 1XU Pesangon, 1xUPMK, dan Uang Penggantian hak





5. Ps 166 Pkj Mati, Ahli Waris berhak  
2x U Pesangon, 1xUPMK, U Penggantian Hak
6. Ps 167 Pensiun dpt 2xUP,1xUPMK& UPH, jk diikutkan program pensiun iuran dibayar Pengusaha → Pkj tdk berhak U Pesangon, UPMK, UPH,jk program pensiun lbh besar dr yg seharusnya, sebaliknya jk lbh kecil maka selisihnya dibayarkan Persh.
7. Ps 168 Pkj Mangkir 5hr berturut tanpa ket tertulis & dipanggil 2x scr tertulis = mengundurkan diri → hanya berhak Uang Penggantian hak



## 8. Ps 169 PHK Pkj thd Pengusaha :

- menganiaya, menghina, mengancam
  - Membujuk Pkj mlkkn Pbtn >< UU
  - Tdk bayar Upah 3 bl berturut-
  - Perintah Pkj diluar Perj.Kerja
  - Beri pkjaan bahayakan jiwa, K3 dan kesusilaan diluar Perj.Kerja
- ➔ Pkj berhak 2x U Pesangon, 1xUPMK, Uang Penggantian hak

## 9. Ps 172 Pkj sakit berkepanjangan (>12bl), cacat akibat kec kerja ajukan PHK ➔ 2x UPesangon, 2xUPMK, dan U. Penggantian Hak



## D.2. PHK Massal

PHK Massal Tdk diatur dalam UU n0.13/2003 Pengaturannya ada dlm beberapa Kepmenakertrans.

**\*\*Definisi PHK MASSAL** Adl. PHK yang terjadi dlm satu Perusahaan dimana dalam waktu sebulan memPHK 10 orang atau lbh, atau Mengadakan rentetan PHK yang menggambarkan iktikat untuk mengadakan PHK secara Besar-Besaran.



Menteri Nakertrans mengeluarkan SE Nomor SE-907/MEN/PHI/X/2004 Tentang Pencegahan PHK Massal yang ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan di seluruh Indonesia, yang isinya sebagai berikut:

- Pekerja / buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja sumber daya tapi juga sekaligus asset yang dapat dari upaya untuk kelangsungan usaha. Oleh karena itu hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat;



- Apabila perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka PHK haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :
  - mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya : tingkat manajer dan direktur;
  - mengurangi shift;
  - membatasi / menghapuskan kerja lembur;
  - mengurangi jam kerja;
  - mengurangi hari kerja;



•

- meliburkan atau merumahkan pekerja / buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
  - tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
  - memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat;.
- 
- Pemilihan alternatif dari hal-hal sebagaimana tersebut di atas perlu dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja / serikat buruh atau dengan wakil pekerja / buruh dalam hal di perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja / serikat buruh untuk mendapatkan kesepakatan secara bipartit sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya PHK.



## Tugas

Diketahui seorang pekerja mempunyai masa kerja 20 tahun dengan Upah Pokok Rp 1.500.000, tunjangan Jabatan Rp750.000 dan tunjangan Beras Rp 750.000,-. Dan Uang cuti dan Tunjangan Perumahan & kesehatan yang telah dibayar. HITUNGLAH Hak-hak buruh tersebut apabila dia Di PHK !



# Lisensi

## **Apa Itu Lisensi?**

Lisensi adalah pemberian izin atau penyerahan hak atau sesuatu dari satu pihak ke pihak lainnya untuk melakukan produksi atas suatu produk atau jasa tertentu yang sebelumnya telah dipatenkan oleh yang menciptakannya pertama kali. Hak tersebut bisa berupa atas barang, cipta atau karya, pembuatan produksi, dan masih banyak lainnya. Dalam lisensi terdapat istilah perjanjian lisensi, yaitu perjanjian antara dua pihak atau lebih dimana satu pihak memberikan lisensi sebagai pemilik kepada pihak yang menerima lisensi dengan legal untuk memproduksi dan memasarkan





## Jenis-jenis Lisensi

### 1. Lisensi HKI (Hak Kekayaan Intelektual)

Salah satu contoh lisensi hak atas kekayaan intelektual adalah lisensi pada software komputer. Pemberi lisensi akan memberikan hak kepada pengguna untuk menggunakan softwarena. Lisensi atas hak kekayaan intelektual ini umumnya mempunyai peraturan seperti syarat dan ketentuan, wilayah penggunaan, pembaruan, dan syarat lainnya yang telah ditentukan oleh pemilik lisensi.

produk/jasanya.

### 2. Lisensi Massal

Lisensi massal biasanya terdapat pada lisensi software komputer, yang mana lisensi diberikan pemilik lisensi kepada perseorangan untuk menggunakan software komputer tersebut. Lisensi secara lengkap tertulis dalam EULSA (End User License Agreement) dalam software tersebut. Di bawah perjanjian EULA ini, pengguna komputer dapat melakukan instalasi software dalam satu atau lebih komputer (tergantung perjanjian lisensi).



### **3. Lisensi Merek Barang dan Jasa**

Pemilik lisensi dapat memberikan lisensinya kepada perseorangan atau perusahaan agar barang atau jasa yang dimiliki oleh pemilik lisensi dapat didistribusikan atau dijual oleh penerima lisensi. Dengan adanya lisensi ini, maka penerima lisensi dapat menggunakan merek dagang barang/jasa tanpa rasa khawatir akan dituntut secara hukum oleh pemilik lisensi karena telah memperoleh persetujuan dari pemilik lisensi.

### **4. Lisensi Hasil Karya Seni dan Karakter**

Pemilik lisensi memberikan izin kepada [perusahaan](#) atau perseorangan atas penyalinan dan pendistribusian hak cipta yang mengandung material seni dan karakter.

### **5. Lisensi Bidang Pendidikan**

Gelar akademis merupakan sebuah lisensi dalam bidang pendidikan. Suatu perguruan tinggi atau universitas memberikan izin kepada individu untuk menggunakan gelar akademis setelah menimba ilmu dalam kurun waktu tertentu.



# PENUTUP BELAJAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللَّهُمَّ أَرِنَا الْحَقَّ حَقًّا وَارْزُقْنَا اتِّبَاعَهُ ۖ وَأَرِنَا الْبَاطِلَ بَاطِلًا وَارْزُقْنَا اجْتِنَابَهُ

Ya Allah Tunjukkanlah kepada kami kebenaran sehingga kami dapat mengikutinya,

Dan tunjukkanlah kepada kami keburukan sehingga kami dapat menjauhinya.



**wnisa**  
Universitas 'Aisyiyah  
Yogyakarta