

EVALUASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DARI PERSPEKTIF PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Oleh : MSM, Simanungkalut, ST, MM

A. Pendahuluan

Era reformasi dan arus globalisasi dunia turut berpengaruh pada terjadinya perubahan struktur dan tatanan masyarakat industri, karena reformasi itu sendiri selalu berbasis pada 2 (dua) factor utama yaitu kesinambungan (*continuity*) dan perubahan (*change*) yang dimaksudkan sebagai upaya untuk mempertahankan hal-hal yang baik dan bermanfaat serta merubah hal-hal yang buruk atau merugikan.

Reformasi dan globalisasi juga turut mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dan mampu menggiringnya pada suatu keadaan dimana terdapat ketidakpuasan masyarakat industri pada perangkat hukum yang ada dalam melindungi dan menangkap aspirasi dunia industri yang dinamis dan berkeadilan.

Sejalan dengan hal tersebut Pemerintah (eksekutif dan legislative) telah mengupayakan membentuk peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mampu meng-

akomodir perkembangan di dunia industri.

Sebenarnya Pemerintah dihadapkan pada pisau bermata 2 (dua) dalam penerapan peraturan perundang-undangan, di satu sisi Pemerintah telah berhasil membuat peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan sedangkan di sisi lain peraturan perundang-undangan tersebut hanya sebatas perangkat peraturan yang aplikasinya di lapangan sudah barang tentu akan sangat tergantung pada para pihak yang terkait. Oleh karenanya para pihak harus mengutamakan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.

Era globalisasi sangat tajam pengaruhnya pada dunia ketenagakerjaan di Indonesia yang secara langsung dan tidak langsung membentuk paradigma masyarakat industri dalam hubungan industrial. Hal tersebut didukung dengan diadopsinya beberapa perangkat peraturan perundang-undangan internasional antara lain *Declaration of Human Right* (1948), Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan

Hak Berorganisasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, Konvensi ILO Nomor 98 tentang berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi serta Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan yang ditetapkan dalam UU. No. 21 tahun 2003. Di sisi lain Undang Undang Dasar Negara Tahun 1945 sebagai landasan konstitusional juga secara tegas telah melindungi sector ketenagakerjaan sebagai hak-hak dasar bagi seluruh warganegara Indonesia.

Beberapa produk peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang diterbitkan dalam atmosphere "reformasi" dan dalam pengaruh "globalisasi" diantaranya adalah UU. Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU. Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan perundang-undangan tersebut sedikit banyak mengundang pro dan kontra dalam penerapannya. Namun apabila dikaji lebih mendalam dalam kerangka pikir yang holistic (sistematis), upaya pemberlakuan peraturan perundang-undangan tersebut merupakan suatu

upaya yang dilandasi itikad baik (*geode trouw*) dari pemerintah dalam melindungi para pelaku hubungan industrial dengan perangkat hukum yang berkepastian.

Terdapat adagium hukum yang sangat terkenal yang berbunyi *iellereen wordt geacht de wet te kennen nemo ius ignorare consetur, ignorantia legis excusat neminem*) yang berarti bahwa "setiap orang dianggap mengetahui tentang berlakunya peraturan perundang-undangan, dan ketidaktahuan tentang berlakunya peraturan perundang-undangan tersebut bukan merupakan alasan pemaaf". Sudah barang tentu adagium tersebut tidak dapat diberlakukan secara mutlak, namun upaya untuk melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan senantiasa dilakukan sebagai upaya "pembelajaran" bagi masyarakat agar dapat mengetahui hak-hak dan kewajibannya masing-masing khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pada kesempatan ini kami mengetangahkan topik : "Evaluasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dari Perspektif Pengawasan Ketenagakerjaan" dengan penekanan pembahasan yang

dilandasi itikad baik, masyarakat sudah dianggap mengetahui dan ingin mengedepankan nuansa preventifnya dari pada represifnya.

B. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan undang-undang organik di bidang ketenagakerjaan yang menjadi payung bagi pengaturan ketenagakerjaan selanjutnya. Adapun yang menjadi dasar pembentukan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja sudah tidak dapat mengakomodir perkembangan di bidang ketenagakerjaan yang dinamis dan bersifat multidimensi.

Batang tubuh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan sebagai berikut :

a Asas dan Tujuan pembangunan Ketenagakerjaan

- Pembangunan ketenagakerjaan dilandaskan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3);

- Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

b Penempatan Tenaga Kerja

- Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

1. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri. Diatur dalam Kepmenakertrans Nomor Kep-203/MEN/1999
2. Penempatan tenaga kerja di luar negeri. Diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

c Pengguna Tenaga Kerja Asing

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki ijin tertulis dari

Menteri atau pejabat yang ditunjuk (IMTA) (pasal 42 ayat (1)). Diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans Nomor Kep-20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

- Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (RPTKA) (Pasal 43 ayat (1)). Diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans Nomor Kep-228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

d Hubungan Kerja

- Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (Pasal 50).
- Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1)).
- Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu (Pasal 56 ayat (1)).
Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004.

e Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

- Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77):

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

- Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 harus memenuhi syarat (pasal 78):

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans Nomor Kep-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

➤ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

g. Pengupahan

➤ Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh (pasal 88) meliputi :

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk membayar pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

h. Kesejahteraan

➤ Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).

➤ Pengaturan jaminan sosial tenaga kerja dituangkan dalam Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

i. Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak

1. Perhitungan uang pesangon sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, tetapi 7 (tujuh) bulan upah;

- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih 10 (sepuluh) bulan upah.

3. Uang Penggantian Hak Meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

j. Pengawasan Ketenagakerjaan

- ♦ untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen (Pasal 176).

Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan meliputi :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Perburuhan dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

❖ Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota (Pasal 178).

- Penyampaian laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Permenakertrans Nomor Per-09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

❖ Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil diberi wewenang khusus untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran dan kejahatan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 182).

- Dalam melaksanakan penyidikan, pegawai pengawas ketenagakerjaan melaksanakan tindakan preventif, represif non yustisia dan represif yustisia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

k. **Ketentuan Pidana Dan Sanksi Administratif.**

1. **Ketentuan Pidana**

Pasal 183

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan

dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

2. Ketentuan Administrasi

Pasal 190

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :

- teguran;
- peringatan tertulis;
- pembatasan kegiatan usaha;
- pembekuan kegiatan usaha;
- pembatalan persetujuan;
- pembatalan pendaftaran;
- penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
- pencabutan ijin.

- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

C. Evaluasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam penerapannya membutuhkan penyempurnaan yang diarahkan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif dengan tetap menjamin perlindungan bagi para pelaku proses produksi dan masyarakat. Pembahasan penyempurnaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah dibahas terakhir pada tanggal 8 Februari 2006 membuahakan pokok-pokok penyempurnaan sebagai berikut :

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

a. Penggunaan Tenaga Kerja Asing ke depan tetap didasarkan pada Asas Sponsorship sebagaimana dianut berbagai peraturan perundang-undangan (termasuk undang-undang imigrasi) yang menyangkut orang asing di Indonesia.

b. Asas sponsorship ini menganut prinsip setiap orang asing yang akan

bekerja di Indonesia harus dijamin oleh lembaga/perusahaan yang menggunakannya serta memiliki izin. Ketentuan tersebut dikecualikan bagi pengguna TKA yang menggunakan TKA sebagai "pimpinan (Direksi/Komisaris)" dikecualikan dari kewajiban memiliki IMTA.

c. Masih diperlukan pembatasan terhadap orang asing untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja nasional dan persyaratan-persyaratan Standard Kompetensi Kerja.

d. Kewajiban pembayaran kompensasi bagi pengguna TKA (perusahaan) masih tetap diperlukan tetapi pengguna TKA (perusahaan) yang menggunakan TKA sebagai Komisaris dan Direksi akan dibebaskan pembayaran dana kompensasi.

2. Ketentuan mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja orang perseorangan dengan pekerja/buruh diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Hubungan kerja orang perseorangan seperti industri rumahan, pedagang

kaki lima atau warung kecil, usaha pertanian, perkebunan, perikanan, peternakan rakyat atau usaha mikro/informal lainnya.

Hubungan kerja yang tidak terkait langsung dengan dunia bisnis atau kegiatan usaha, misalnya rumah tangga yang mempekerjakan orang lain seperti : pembantu rumah tangga, sopir, tukang kebun, dan sejenisnya oleh karena kemampuan pemberi kerja dan karakteristik hubungan kerjanya sangat spesifik juga perlu diatur tersendiri melalui Peraturan Pemerintah. Dengan demikian hubungan kerja pemberi kerja orang perseorangan dengan pekerjaanya dikecualikan dari ketentuan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang ini.

Ketentuan yang mengatur mengenai *outsourcing* akan disempurnakan dengan pengaturan yang jelas dan tegas mengenai kepada siapa pekerja/buruh mempunyai hubungan kerja.

Demikian juga mengenai hak-hak dan kewajiban perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan yang menerima pekerjaan harus diatur secara jelas dan tegas dalam suatu "perjanjian tertulis" antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Ketentuan mengenai PKWT dibagi menjadi berdasarkan jangka waktu dan selesainya pekerjaan. Ketentuan mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu diatur sebagai berikut :

- a. Semua jenis pekerjaan dapat di-PKWT-kan dalam suatu perjanjian tertulis;
- b. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu dibuat paling lama 5 (lima) tahun.

PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, berlaku sampai selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

4. Pengupahan

- Penetapan upah minimum sebagai jarring pengaman;
- Penetapan upah minimum harus memperhatikan kemampuan sector usaha yang paling lemah/marginal;
- Standarisasi upah sebagaimana dimaksud pada PK, PP atau PKB yang diatur tersendiri dalam pengejawantahan semangat Bipartit.
- Pengaturan pengupahan lebih lanjut dalam rangka fleksibilitas diatur di dalam Peraturan Pemerintah.

5. PHK dan Uang Pesangon

a. PHK

Penyempurnaan mengenai PHK terutama ketentuan mengenai PHK dengan alasan "kesalahan berat" yang dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi.

Akan diatur mengenai prosedur yang jelas apabila akan dilakukan PHK atas "kesalahan berat" serta konsekwensinya yang menyangkut hak dan kewajiban masing-masing pihak baik pihak pekerja maupun pihak perusahaan.

Tindakan skorsing terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat dapat diberikan apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1). pekerja/buruh tertangkap tangan atau ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;
- 2). adanya laporan tertulis dari perusahaan ke pihak yang berwajib untuk diproses.

Selama dilakukan tindakan skorsing pemberi kerja tidak wajib membayar upah. Apabila pekerja/buruh terbukti bersalah dan telah berkekuatan hukum tetap maka pemberi kerja dapat

memutuskan hubungan kerja dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang penggantian hak.

Apabila pekerja/buruh tidak bersalah maka pemberi kerja wajib mencabut skorsing dan membayar semua upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya selama skorsing.

b. Uang Pesangon

Pesangon akibat PHK sebenarnya secara konseptual masuk dalam bidang "Jaminan Sosial". Berhubung jaminan sosial yang ada di Indonesia termasuk Jamsostek yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 belum memadai, maka Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 masih mengatur tentang pesangon. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang perlu dilakukan adalah mengurangi besarnya pesangon di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, sambil mengembangkan program jaminan sosial yang lebih baik menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pemberi kerja dapat melakukan PHK setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan I, II, dan III secara berturut-turut.

Apabila pekerja/buruh di PHK karena melakukan pelanggaran PK, PP atau PKB dan berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, maka besaran uang tersebut diatur dalam PK, PP dan PKB.

PHK dapat dilakukan karena efisiensi yang mengakibatkan pengurangan pegawai, maka kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan satu kali pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

PHK bagi pekerja karena mencapai usia pension dalam undang-undang ini dihapuskan dan pengaturan mengenai pension mengacu kepada Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

6. Mogok Kerja

Ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyangkut mogok kerja terutama mengenai prosedur mogok kerja yang legal telah cukup baik.

Penyempurnaan akan dilakukan dengan menambah ketentuan penegasan kapan suatu mogok kerja dikatakan "tidak sah" dan mengatur yang jelas dan tegas mengenai akibat mogok kerja "tidak sah".

C. PENUTUP

Bahwa dalam memahami dan menerapkan peraturan perundang-undangan harus senantiasa memperhatikan asas kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan, sehingga peraturan perundang-undangan tersebut dapat diterima oleh masyarakat.

Demikian juga pada *penyempurnaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003* hendaknya bertujuan kepada terbentuknya hukum positif yang baik dan benar dilihat dari *saratnya cita-cita hukum yang diemban (Ius Constituendum)*, *akuratnya penyusunan substansi hukumnya (Ius Constitutum)* dan *mudahnya dilaksanakannya (Ius Operatum)*.

Oleh karenanya fungsi instrument yang dapat menjamin hal itu yaitu "Pengawasan yang dibentuk untuk itu" harus diberi ruang dan tempat, sehingga jaminan perlindungan di bidang ketenagakerjaan dapat terwujud dengan optimal*****