

MEMAHAMI UNDANG-UNDANG KETENAGA KERJAAN BARU

Oleh : Prof. Dr. Payaman Simanjuntak

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan dapat dikatakan sebagai pengganti Undang-undang No. 25 tahun 1997. Pelaksanaan Undang-undang No. 25 yang seyogyanya dimulai tanggal 1 Oktober 1998 telah dua kali ditunda melalui UU No. 11 tahun 1998 dan UU No. 28 Prp tahun 2000, dan akhirnya dicabut dengan mengundangkan UU No. 13 tahun 2003.

Undang-undang Ketenaga kerjaan (UUK) baru ini pada dasarnya mengambil sebagian besar materi dari UU No. 25/1997. Perlu dicatat bahwa mulai tahap persiapan awal penyusunan Rancangan, sampai kepada pembahasan di DPR hingga tahap sosialisasi rancangan akhir, semua unsur-unsur terkait sudah dilibatkan yaitu wakil-wakil pengusaha dan asosiasi pengusaha, wakil pekerja dan serikat pekerja, lembaga Pemerintah dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) terkait. Salah satu yang menarik adalah bahwa dalam setiap pembahasan, termasuk dalam pembahasan di DPR, wakil ILO selalu

diundang dan hadir sebagai nara sumber sekaligus memonitor supaya tidak ada ketentuan yang bertentangan dengan Konvensi ILO.

UUK ini mempunyai cakupan yang sangat luas. Seperti UU No. 25/1997, UUK ini memuat isi dari 6 Ordonansi dan 7 Undang-undang yang dicabut. Disamping itu UUK ini juga secara eksplisit memuat mengenai larangan diskriminasi, perencanaan dan informasi ketenaga kerjaan, pelatihan kerja, dan hubungan industrial. Berbeda dengan UU No. 25/1997, UUK ini tidak memuat ketentuan mengenai hubungan industrial di sektor informal. UUK ini memuat antara lain :

- a. Landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenaga kerjaan;
- b. Kesempatan dan perlakuan yang sama atau larangan diskriminasi dalam pekerjaan;
- c. Perencanaan tenaga kerja sebagai dasar penyusunan kebijakan, strategi, dan

- program pembangunan ketenaga kerjaan;
- d. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
 - e. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat tanpa diskriminasi sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabat kemanusiaan;
 - f. Penggunaan tenaga kerja asing;
 - g. Ketentuan hubungan kerja dan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis antara para pelaku proses produksi;
 - h. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial termasuk peraturan perusahaan, lembaga kerjasama bipartit, serikat pekerja dan organisasi pengusaha, perjanjian kerja bersama, lembaga kerjasama tripartit, penyuluhan dan pemasyarakatan hubungan industrial, dan lembaga penyelesaian perselisihan industrial;
 - i. Perlindungan tenaga kerja termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, perlindungan

- keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus tenaga kerja perempuan, orang muda, dan penyandang cacat, serta perlindungan upah dan jaminan sosial;
- j. Pengawasan ketenaga kerjaan dengan maksud agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga kerjaan benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

1. Landasan, Asas dan Tujuan

Bab II UUK ini memuat ketentuan mengenai pembangunan ketenaga kerjaan. Pembangunan ketenaga kerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja.

Pembangunan ketenaga kerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dan sebab itu harus diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pembangunan ketenaga kerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan membudayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2. Kesempatan dan Perlakuan Sama

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak sesuai dengan minat dan kemampuannya. Untuk itu, setiap pengusaha harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua pencari kerja dalam penerimaan pegawai. Demikian juga pengusaha harus memberikan perlakuan yang sama

terhadap semua pekerja dalam hal penugasan, promosi, pemberian upah, pemberian penghargaan, dan pemberian tindakan disiplin, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Sesuai dengan Konvensi ILO No. 111 tahun 1958, yang telah diratifikasi dengan Undang-undang No. 21 tahun 1999, tidak boleh dilakukan diskriminasi dalam penerimaan dan perlakuan terhadap pekerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, dan suku.

Ketentuan ini termasuk salah satu hak dasar pekerja. Namun UUK ini tidak memberikan petunjuk bagaimana ketentuan ini diatur dan dilaksanakan. Dalam UU No. 25/1997, pelanggaran atas ketentuan ini digolongkan sebagai tindak pidana kejahatan dan diancam dengan sanksi pidana penjara paling lama 5 tahun penjara dan atau denda Rp 400 juta. Namun berdasarkan UUK ini, pelanggaran atas ketentuan ini hanya dikenakan sanksi administratif.

3. Perencanaan, Informasi dan Pelatihan

Pemerintah berfungsi menyusun perencanaan tenaga kerja sebagai dasar dan acuan penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan pembangunan ketenaga-kerjaan, baik perencanaan

tenaga kerja makro maupun perencanaan tenaga kerja mikro. Untuk itu diperlukan Informasi ketenaga kerjaan meliputi penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Informasi ketenaga kerjaan tersebut dihimpun dari semua instansi yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta. Lembaga pendidikan dan lembaga latihan misalnya perlu memberikan informasi mengenai jumlah dan kualitas lulusan serta jumlah putus sekolah. Perusahaan-perusahaan perlu memberikan informasi mengenai lowongan kerja, kebutuhan latihan, upah, kecelakaan kerja, dan lain-lain. Ketentuan lebih lanjut akan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk membekali dan meningkatkan kemampuan, kompetensi dan produktivitas pekerja. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh Pemerintah, Lembaga Pelatihan Swasta, dan oleh Perusahaan di tempat kerja, dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha di dalam dan di luar negeri. Program pelatihan yang

diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Swasta wajib memperoleh izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenaga kerjaan di kabupaten/kota. Penyelenggara pelatihan kerja harus menjamin tersedia tenaga pelatih, tersedia kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan, tersedia sarana dan prasarana pelatihan kerja dan tersedia dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan program pelatihan kerja;

Lembaga pelatihan kerja swasta perlu memperoleh akreditasi. Pengakuan kompetensi kerja bagi lulusan program pelatihan diberikan melalui sertifikasi kompetensi kerja setelah mengikuti tes atau uji kompetensi.

Pemagangan dilakukan sebagai bagian dari sistem latihan kerja, yang diselenggarakan secara terpadu antara lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di perusahaan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman. Program pemagangan disusun berdasarkan persyaratan dan kualifikasi jabatan dan dapat disusun berjenjang. Antara pengusaha penyelenggara pemagangan dan peserta, dibuat perjanjian pemagangan yang memuat ketentuan jangka waktu pemagangan,

hak dan kewajiban peserta, serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

4. Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilakukan secara terbuka, bebas, obyektif, adil, dan tanpa diskriminasi, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja, dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pengusaha dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh instansi pemerintah dan lembaga swasta.

Penempatan tenaga kerja swasta harus berbentuk badan hukum dan dapat diselenggarakan hanya setelah mendapat izin Menteri Tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja dari instansi pemerintah tidak boleh memungut

biaya dari pekerja. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dapat memungut biaya dari pengguna dan dari tenaga kerja golongan tertentu.

Pemerintah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja antara lain dengan :

- a. memobilisasi dukungan masyarakat, lembaga keuangan dan perbankan, dan dunia usaha;
- b. mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, dan teknologi tepat guna;
- c. pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela;
- d. pembentukan badan koordinasi perluasan kesempatan kerja.

Tenaga kerja asing (TKA) dapat bekerja di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, setelah mendapat izin dari Menteri Tenaga kerja. Perorangan dilarang mempekerjakan TKA. Penggunaan TKA harus secara selektif untuk memberi peluang bagi tenaga kerja Indonesia dan harus menjamin proses alih teknologi. Untuk itu setiap perusahaan yang akan menggunakan TKA wajib menyusun Rencana

Penggunaan Tenaga kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Tenaga kerja. Perusahaan yang menggunakan TKA, wajib :

- a. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA,
- b. melaksanakan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping TKA,
- c. membayar kompensasi atas mempekerjakan TKA.

5. Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku. Perjanjian kerja (tertulis) antara lain memuat keterangan mengenai jabatan atau jenis pekerjaan, besar upah dan cara pembayarannya, serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, tidak berlaku masa percobaan. Perjanjian kerja untuk waktu

tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan, akan tetapi upahnya tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap, akan tetapi hanya untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : (1) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; (2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, (3) pekerjaan yang bersifat musiman dan atau (4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan untuk paling lama dua tahun, akan tetapi dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perpanjangan PKWT dapat dilakukan hanya satu kali untuk

paling lama satu tahun. Pembaruan PKWT dapat dilakukan hanya satu kali untuk paling lama dua tahun setelah PKWT yang lama berakhir paling sedikit 30 hari.

b. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Pengusaha tidak boleh memborongkan kepada perusahaan lain kegiatan-kegiatan atau pekerjaan utama (*core business*) atau berhubungan langsung dengan proses produksi. Yang dapat diborongkan kepada perusahaan lain sebagai pemborong adalah pekerjaan yang bersifat penunjang perusahaan, yang dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*) dan satuan pengamanan (*security*).

Perusahaan pemborong harus berbadan hukum. Sesuai dengan sifat pekerjaan yang diborongkan, hubungan kerja perusahaan pemborong dan pekerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perlindungan dan syarat kerja bagi pekerja di perusahaan

pemborong harus sama atau lebih baik dari perlindungan dan syarat kerja di perusahaan pemberi kerja (Induk).

6. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

Penyandang cacat pada dasarnya harus diberi kesempatan untuk bekerja, dalam batas derajat kecacatannya. Dalam rangka melindungi anak, orang muda dan pekerja perempuan, pengusaha pada dasarnya dilarang mempekerjakan :

- a. anak di bawah umur 15 tahun, kecuali melakukan pekerjaan ringan bagi anak berumur 13-15 tahun;
- b. anak (di bawah 18 tahun) dalam tambang, di tempat berbahaya, dan pada waktu tertentu malam hari;
- c. anak di pekerjaan kondisi buruk seperti perbudakan, pelacuran, pornografi, perjudian, perdagangan minuman keras, narkoba, dan psikotropika;
- d. perempuan berumur kurang dari 18 tahun dan perempuan yang sedang hamil, antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00;

Waktu kerja dalam satu minggu ditetapkan 40 jam, dapat diatur dalam :

- a. maksimum 7 jam satu hari bagi yang bekerja 6 hari dalam satu minggu; atau
- b. maksimum 8 jam satu hari bagi yang bekerja 5 hari dalam satu minggu.

Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja, pengusaha wajib membayar upah lembur. Waktu kerja lembur paling lama 3 jam satu hari dan 14 jam satu minggu. Setiap pekerja berhak memperoleh istirahat paling sedikit :

- a. setengah jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus;
- b. istirahat mingguan satu hari untuk 6 hari kerja seminggu atau dua hari untuk 5 hari kerja seminggu;
- c. istirahat atau cuti tahunan 12 hari kerja;
- d. istirahat panjang 2 bulan bagi pekerja yang bekerja 6 tahun secara terus-menerus di perusahaan yang mampu, dilaksanakan satu bulan pada tahun ketujuh dan satu bulan pada tahun kedelapan.

Khusus untuk pekerja perempuan, pengusaha :

- a. tidak boleh mewajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;
- b. memberi istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak;
- c. memberikan istirahat 1,5 bulan setelah mengalami gugur kandungan;
- d. memberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan bayinya pada jam kerja.

Dalam rangka perlindungan pengupahan dan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah mengatur ketentuan mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain, dan upah karena menjalankan hak istirahat kerja.

Setiap pengusaha diminta menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi serta melakukan peninjauan upah secara berkala. Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja tidak masuk kerja karena :

- a. sakit dalam 4 bulan pertama 100%, 4 bulan kedua 75%, 4 bulan ketiga 50%, hingga dalam 4 bulan keempat 25%;
- b. menikah (3 hari), menikahkan anak (2 hari), mengkhitan anak (2 hari), membaptiskan anak (2 hari), isteri melahirkan atau keguguran kandungan (2 hari), anggota keluarga meninggal dunia (2 hari);
- c. sedang menjalankan kewajiban negara;
- d. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. pekerjaan yang dijanjikan pengusaha tidak tersedia;
- f. melaksanakan hak istirahat;
- g. melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha;
- h. melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib mempertanggungjawabkan pekerja pada program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Sesuai dengan kemampuan, perusahaan mendorong pembentukan koperasi serta menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan bayi, perumahan pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, dan kantin.

7. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah sistem hubungan antara para pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja, dan Pemerintah. Tujuannya adalah untuk menumbuhkembangkan hubungan yang aman dan harmonis antara pengusaha dan pekerja, yaitu dengan mendorong setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri pekerja.

Sarana hubungan industrial terdiri dari Peraturan Perusahaan, Lembaga Kerjasama Bipartit, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Tripartit, Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Setiap pengusaha yang mempekerjakan 10 orang atau lebih wajib membuat Peraturan Perusahaan. Peraturan Perusahaan (PP) disusun oleh pengusaha setelah atau tanpa berkonsultasi dengan wakil pekerja, dan disahkan oleh Menteri Tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk. PP sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban

pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

PP berlaku untuk dua tahun. Setiap perubahan PP harus mendapat pengesahan dari Menteri Tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan PP kepada pekerja.

Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih harus membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit (LKB). LKB terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja yang ditunjuk oleh pekerja atau Serikat Pekerja. LKB berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai ketenaga kerjaan di perusahaan.

Setiap Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Sesuai dengan Undang-undang No. 21 tahun 2000, Serikat Pekerja berhak melakukan perundingan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama; dan menyelesaikan perselisihan industrial.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dirundingkan dan disusun oleh Pengusaha bersama Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang telah

terdaftar dan mewakili sebagian terbesar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. PKB paling sedikit memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja dan Serikat Pekerja, serta jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB.

Di setiap perusahaan dapat disepakati hanya satu PKB yang berlaku untuk semua pekerja. Setiap PKB berlaku untuk paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama satu tahun. Pengusaha wajib mencetak, membagikan dan menjelaskan isi PKB kepada seluruh pekerja.

Para pengusaha berhak membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenaga kerjaan dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial.

Lembaga Kerjasama Tripartit (LKT) terdiri dari unsur Pemerintah, pengusaha, dan pekerja, berfungsi memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak-pihak terkait mengenai kebijakan dan pemecahan masalah ketenaga kerjaan. LKT dapat disusun di tingkat nasional dan tingkat daerah, serta menurut sektor atau sub sektor ekonomi.

8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Setiap perselisihan hubungan industrial pada dasarnya harus diselesaikan pada forum atau lembaga kerjasama bipartit oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. Perselisihan hubungan industrial yang tidak berhasil diselesaikan secara bipartit, akan diselesaikan oleh lembaga P4D dan atau P4P. Dalam RUU yang baru, direncanakan untuk diselesaikan melalui Majelis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang akan diatur dalam undang-undang tersendiri.

Alternatif lain adalah tindakan pemaksaan atau sepihak berupa pemogokan oleh serikat pekerja atau penutupan perusahaan (*lock-out*) oleh pengusaha. Tindakan pemaksaan berupa mogok dan penutupan perusahaan (*lock-out*) merupakan hak yang dapat dilakukan bila Lembaga Bipartit atau mediator tidak berhasil menyelesaikan perselisihan. Rencana mogok harus diberitahukan kepada pengusaha dan instansi yang berwenang 7 hari sebelumnya. Pemberitahuan tersebut menjelaskan :

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) mogok kerja dimulai dan diakhiri;
- b. tempat mogok kerja;
- c. alasan dan sebab-sebab pemogokan harus dilakukan;
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris serikat pekerja, atau oleh koordinator/ penanggungjawab pemogokan.

Pekerja berhak mendapatkan upah selama melakukan pemogokan secara sah untuk menuntut pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan yang bersifat normatif, yaitu kewajiban pengusaha yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai pembalasan atas tindakan pemogokan oleh serikat pekerja. Pengusaha dapat melakukan penutupan perusahaan bila perundingan dengan serikat pekerja dianggap gagal. Pengusaha wajib memberitahukan rencana penutupan perusahaan kepada pekerja atau serikat pekerja dan instansi yang berwenang 7 hari sebelum pelaksanaan dengan menjelaskan waktu (hari, tanggal, dan jam) penutupan perusahaan dimulai dan

diakhiri, serta alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan.

Instansi yang berwenang dalam 7 hari rencana pemogokan atau penutupan perusahaan wajib melakukan pendekatan kepada pengusaha dan serikat pekerja yang bersangkutan, supaya mereka berdamai dan menyelesaikan perselisihan mereka sendiri. Bila instansi yang berwenang dimaksud merasa tidak berhasil menyelesaikan perselisihan, dia wajib segera menyampaikan kasus tersebut kepada Majelis PPHI. Dan selama proses hukum di Majelis berlangsung, baik serikat pekerja maupun pengusaha tidak boleh melakukan tindakan sepihak. Jadi secara teoritis, hak mogok dan hak menutup perusahaan tidak sempat terjadi.

9. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja dan/atau Serikat Pekerja harus sama-sama mengupayakan menghindari pemutusan hubungan kerja. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja hanya setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial (LPPHI). Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada LPPHI

dengan alasan-alasannya. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal pekerja :

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampaui 12 bulan terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara;
- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. menikah, hamil, melahirkan, atau gugur kandungan;
- e. pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam KKB atau PP;
- f. mendirikan, menjadi anggota dan/atau menjadi pengurus Serikat Pekerja;
- g. mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- h. mempunyai perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- i. dalam keadaan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja atau hubungan kerja.

Selama putusan LPPHI belum ditetapkan, pengusaha dan pekerja melaksanakan kewajibannya seperti biasa. Dalam proses pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan skorsing dengan tetap membayar upah dan hak-hak pekerja seperti biasanya. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar :

- a. uang pesangon sesuai dengan masa kerja, mulai dari satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun, hingga 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih;
- b. uang penghargaan masa kerja 2 bulan upah untuk masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, hingga 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih;
- c. penggantian hak yang belum diterima meliputi cuti tahunan yang belum diambil, biaya kembali ke tempat pekerja diterima, 15% uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja sebagai penggantian perumahan dan pengobatan, dan hal-hal lain yang telah ditetapkan.

Tanpa ketetapan LPPHI, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja atas

pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, memakai dan atau mengedarkan narkoba di lingkungan kerja;
- d. melakukan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah. Pekerja yang keberatan menerima pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, dapat mengajukan gugatan ke LPPHI.

Pengusaha wajib memberikan bantuan kepada keluarga tanggungan pekerja, bila pekerja ditahan yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana. Bantuan diberikan untuk paling lama 6 bulan menurut jumlah tanggungan, yaitu 25% upah untuk tanggungan satu orang; 35% upah untuk tanggungan 2 orang; 45% upah untuk tanggungan 3 orang; 50% upah untuk tanggungan 4 orang.

Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang sebelum 6 bulan dinyatakan tidak bersalah. Pengusaha tanpa penetapan LPPHI dapat memutuskan hubungan kerja atas pekerja yang dalam 6 bulan tidak melakukan pekerjaan karena proses perkara pidana atau setelah ditetapkan dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan. Untuk itu, pengusaha wajib

membayar uang penghargaan dan uang penggantian hak.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja kepada pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan yang diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB, setelah diberi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Pekerja tersebut mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan.

Pekerja yang tidak terikat dalam ikatan dinas dapat mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri selambat-lambatnya 30 hari sebelum pemutusan hubungan kerja berlaku. Pekerja yang bersangkutan melakukan tugasnya dan memperoleh hak-haknya seperti biasa hingga surat berlakunya pemutusan hubungan kerja. Pekerja yang mengundurkan diri berhak memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan; perusahaan tutup karena mengalami kerugian selama dua tahun terakhir; perusahaan melakukan

efisiensi; perusahaan mengalami pailit. Pengusaha wajib membayar uang pesangon *dua kali*, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang terkena PHK bila pengusaha melakukan :

- a. perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan tidak bermaksud melanjutkan mempekerjakan pekerja; atau
- b. efisiensi perusahaan.

Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang terkena PHK bila :

- a. pengusaha melakukan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, akan tetapi pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
- b. perusahaan terpaksa ditutup karena terbukti mengalami kerugian selama dua tahun terakhir;
- c. perusahaan pailit.

Bila pekerja meninggal dunia, ahli warisnya berhak menerima uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pengusaha pada dasarnya harus mempertanggungjawabkan semua pekerja pada program Dana Pensiun dengan

membayar seluruh iuran, atau sebagian iuran dan sebagian lagi oleh pekerja. Dalam hubungan ini, pengusaha :

- a. tidak perlu membayar apa-apa, bila manfaat pensiun dari iuran pengusaha sama atau lebih besar dari perjumlahan uang pesangon *dua kali*, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
- b. wajib membayar selisih perjumlahan uang pesangon *dua kali*, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan manfaat pensiun dari iuran pengusaha.

Pengusaha wajib membayar uang pesangon *dua kali*, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja yang pensiun yang tidak dipertanggungjawabkan pada program Dana Pensiun.

Pekerja yang mangkir selama lima hari atau lebih tanpa alasan yang patut, dan sudah dipanggil dua kali oleh pengusaha, dapat dianggap mengundurkan diri, dan pengusaha dapat memutuskan hubungannya. Pekerja yang bersangkutan berhak memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah.

Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada LPPHI bila pengusaha terbukti :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- a. membujuk atau menyuruh pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum;
- b. tidak membayar upah tepat waktu selama 3 bulan atau lebih;
- c. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja; atau
- d. memerintahkan pekerja melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

Pekerja dengan alasan tersebut di atas berhak menerima uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Bila LPPHI menetapkan tuduhan pekerja tidak terbukti, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan tanpa membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Pekerja dapat mengajukan gugatan kepada LPPHI dalam satu tahun setelah pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja dalam 6 bulan tidak masuk kerja karena dalam proses perkara pidana, pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

10. Pengawasan dan Penyidikan

Pengawasan ketenaga kerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas yang kompeten tergabung dalam unit tersendiri pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dengan demikian pegawai pengawas dapat melakukan tugasnya dan mengambil keputusan secara independen, tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Disamping penyidik pejabat Polisi Negara, pengawas ketenaga kerjaan yang memenuhi syarat dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil. Penyidik PNS tersebut berwenang di bidang ketenaga kerjaan :

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana;

- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan atau dokumen lain tentang tindak pidana;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana.

11. Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 2-5 tahun dan atau denda Rp 200 - Rp 500 juta atas pelanggaran kejahatan mempekerjakan anak pada pekerjaan sangat berbahaya (Pasal 74) yaitu menyangkut :

- a. perbudakan atau sejenisnya;
- b. pelacuran, produksi pornografi, atau perjudian;
- c. perdagangan minuman keras dan narkoba;
- d. pekerjaan berbahaya untuk keselamatan, kesehatan dan moral anak.

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1-5 tahun dan atau denda Rp 100 - Rp 500 juta atas pelanggaran

kejahatan tidak membayar kompensasi pensiun (Pasal 167 ayat 5) sebesar dua kali pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja, dan satu kali uang penggantian hak.

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1-4 tahun dan atau denda sebanyak Rp 100 - Rp 400 juta atas pelanggaran kejahatan :

- a. mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin (Pasal 42 ayat 1);
- b. perseorangan mempekerjakan tenaga kerja asing (Pasal 42 ayat 2);
- c. mempekerjakan anak (Pasal 68);
- d. mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tidak memenuhi persyaratan seperti bahwa harus ada izin tertulis dari orangtua, melebihi 3 jam satu hari (Pasal 69 ayat {2});
- e. tidak memberikan kesempatan kepada pekerja melaksanakan ibadah agamanya (Pasal 80);
- f. tidak memberikan istirahat 1,5 bulan bagi perempuan sebelum melahirkan, sesudah melahirkan, dan setelah gugur kandung (Pasal 82);

- g. membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90);
- h. menghalang-halangi pekerja dan atau serikat pekerja menggunakan hak mogok secara sah, tertib dan damai (Pasal 143);
- i. menolak mempekerjakan kembali pekerja yang semula diduga melakukan tindak pidana tetapi sebelum 6 bulan dinyatakan tidak bersalah (Pasal 160 ayat {4});
- j. tidak membayar uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang diduga melakukan tindak pidana dan telah diputuskan hubungan kerjanya (Pasal 160 ayat {7}).

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1 bulan - 4 tahun atau denda Rp 10 - Rp 400 juta atas pelanggaran :

- a. tidak memberikan perlindungan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan pekerja (Pasal 35 ayat {2} dan ayat {3});
- b. tidak membayar upah pada saat pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, menikah, menikahkan atau mengkhitan anak, melaksanakan hak istirahat, dan lain-lain (Pasal 93 ayat {2}).

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1 -12 bulan atau denda sebesar Rp 10 - Rp 100 juta atas pelanggaran :

- a. mempekerjakan tenaga kerja asing tidak sesuai dengan ketentuan jabatan dan standar kompetensi (Pasal 44 ayat {1});
- b. tidak menugaskan tenaga pendamping bagi tenaga kerja asing (Pasal 45 ayat {1});
- c. tidak memberikan perlindungan bagi tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan kecacatannya (Pasal 67 ayat {1});
- d. tidak memenuhi ketentuan dalam mempekerjakan anak (Pasal 71 ayat {2});
- e. tidak memenuhi ketentuan dalam mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari (Pasal 76);
- f. tidak memenuhi ketentuan dalam menugaskan kerja lembur (Pasal 78);
- g. tidak memenuhi ketentuan dalam memberikan waktu istirahat dan cuti kerja (Pasal 79);
- h. tidak membayar upah lembur bagi pekerja yang ditugaskan bekerja lembur pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat {3});

- i. mengganti pekerja yang melakukan mogok kerja, atau memberikan sanksi atau tindakan balasan kepada pekerja melakukan mogok kerja sesuai dengan ketentuan (Pasal 144).

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana denda sebesar Rp 5 - Rp 50 juta atas pelanggaran :

- a. tidak menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja yang dipekerjakan dalam waktu tak tertentu dengan perjanjian kerja lisan (Pasal 63);
- b. tidak memenuhi ketentuan dalam menugaskan kerja lembur (Pasal 78 ayat {1});
- c. tidak membuat Peraturan Perusahaan sesuai dengan ketentuan (Pasal 108);
- d. tidak memperbaharui Peraturan Perusahaan yang sudah habis waktu dalam 2 tahun (Pasal 111 ayat {3});
- e. tidak menjelaskan isi Peraturan Perusahaan kepada pekerja (Pasal 114);
- f. tidak memberitahukan rencana penutupan perusahaan kepada pekerja atau serikat pekerja dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenaga kerjaan.

Sanksi administratif dapat dikenakan berupa surat teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, atau pencabutan izin atas pelanggaran terhadap ketentuan :

- a. tindakan diskriminatif pada penerimaan pekerja (Pasal 5);
- b. tindakan diskriminatif dalam perlakuan terhadap pekerja (Pasal 6);
- c. tidak memenuhi persyaratan penyelenggara pelatihan (Pasal 15);
- d. tidak memperoleh izin menyelenggarakan pemagangan di luar negeri (Pasal 25);
- e. memungut biaya pelayanan penempatan dari tenaga kerja (Pasal 38 ayat {2});
- f. tidak menunjuk tenaga pendamping bagi tenaga kerja asing (Pasal 45);
- g. tidak membayar kompensasi atas penggunaan tenaga kerja asing (Pasal 47);
- h. tidak memulangkan tenaga kerja asing yang hubungan kerjanya berakhir (Pasal 48);
- i. tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 87);

- j. tidak membentuk lembaga kerjasama bipartit di perusahaan yang mempekerjakan 50 orang atau lebih (Pasal 106);
- k. tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada pekerja (Pasal 126 ayat {3});

- l. tidak memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, bila pekerja ditahan karena diduga melakukan tindakan pidana (Pasal 160).*****

Prof. DR. Payaman Simanjuntak, APU

Lahir di Siborong-borong, Tapanuli Utara, Sumatera Utara, tanggal 7 Juli 1939. Pendidikan Sarjana Muda Ilmu Alam dan Pasti FKIP-UI, Sarjana Ilmu Administrasi STIA-LAN RI, Master bidang Economic and Human Resources dari Northeastern University dan bidang Political Economics dari Boston University, serta Doctor (Ph.D) bidang Labour Economics, Dev. Economics & Urban, and Regional Economics dari Boston University.

Jabatan : pernah menjabat sebagai Kasubdit. Informasi Pasar, Direktur Binagram, Staf Ahli Menaker bidang Kerjasama Internasional, Dirjen Binawas dan Staf Ahli Menaker bidang SDM, terakhir (sampai sekarang) menjabat sebagai Asisten Ahli Menakertrans disamping sebagai tugas utama sebagai Peneliti.