

Informasi Hukum

Vol. 3 Tahun VI, 2004

Isi :

- **Program 100 Hari Pemerintah Baru Bidang Ketenagakerjaan**
- **Sejarah Singkat Perselisihan Industrial dan Peranan Pegawai Perantara**
- **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**
- **Menyikapi Putusan Mahkamah Agung Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat**

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan aktual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. **Redaksi** menerima tulisan dari penulis dengan hak edit tanpa mengubah substansi. **Tulisan** dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi **tanggung jawab** pribadi penulis.

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; Pengarah : Myra M. Hanartani, SH, MA; Pemimpin Redaksi : Sunarno, SH; Redaktur/Editor : Hermansjah Ch, Hidayati Agam, SH, MH; Reni Mursidayanti, SH; Penyiap Bahan dan Distribusi : Kadino BS, Anan Hanafi, Yati Novianti, BSc.

***Sekretariat : Biro Hukum Depnakertrans Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan (12950)
Telepon : 021-5252676, Fax. 021-5274929***

Informasi Hukum

Vol. 3 Tahun VI, 2004

Isi :

- **Program 100 Hari Pemerintah Baru
Bidang Ketenagakerjaan**
- **Sejarah Singkat Perselisihan Industrial dan
Peranan Pegawai Perantara**
- **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**
- **Menyikapi Putusan Mahkamah Agung
Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja
Karena Kesalahan Berat**

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan aktual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan hak edit tanpa mengubah substansi. *Tulisan* dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi *tanggung jawab* pribadi penulis.

PENGANTAR REDAKSI

Informasi Hukum pada edisi III Tahun 2004 menyajikan 4 tulisan yang menarik yakni yang berkaitan dengan program 100 hari pemerintah baru bidang ketenagakerjaan, mengangkat masalah sejarah singkat perselisihan industrial dan peranan Pegawai Perantara, masalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bagaimana kita menyikapi putusan Mahkamah Agung terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat.

Tulisan yang berkaitan dengan Program 100 hari pemerintah baru bidang ketenagakerjaan disusun oleh Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU; tulisan yang berkaitan dengan sejarah singkat perselisihan industrial dan peranan Pegawai Perantara disusun oleh Drs. Mohd Syaufii Syamsuddin, SH., MH; tulisan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dikemukakan oleh Sabeni Endik, SH dan bagaimana kita menyikapi putusan Mahkamah Agung terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat ditulis oleh Reytman Aruan, SH, M.Hum.

Semoga tulisan-tulisan yang disajikan tersebut menambah wawasan para pembaca yang budiman. Apabila dalam tulisan-tulisan dimaksud terdapat kekeliruan atau kesalahan, baik dalam penyajian tulisan atau dalam hal materinya, kami membuka pintu untuk menyampaikan saran dan kritik yang bersifat membangun. Atas perhatian dan tanggapan pembaca yang budiman, kami dari Tim Redaksi menyampaikan terima kasih.

Tim Redaksi

PROGRAM 100 HARI PEMERINTAH BARU BIDANG KETENAGAKERJAAN

*Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU *)*

1. Pendahuluan

Bidang ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks. Untuk menghantarkan orang bekerja, Pemerintah memberikan pelayanan berupa penyediaan informasi pasar kerja dan perencanaan tenaga kerja, bimbingan dan penyuluhan jabatan, antar kerja lokal dan antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara atau pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, pelatihan kerja, serta penciptaan kesempatan kerja khusus untuk mengatasi pengangguran.

Bagi orang yang bekerja, Pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengatur dan menyusun kebijakan mengenai kondisi kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, pemberdayaan serikat pekerja dan asosiasi pengusaha, membangun kerjasama internasional, penyelesaian perselisihan, serta

pemberdayaan lembaga ketenagakerjaan seperti Lembaga Bipartit dan Lembaga Tripartit, Dewan Produktivitas Nasional, Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, dan Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional.

Bagi orang yang karena sesuatu hal berhenti bekerja, perlu diatur ketentuan sistem jaminan sosialnya, termasuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, santunan kematian, jaminan kesehatan, pengaturan pesangon, dan lain-lain.

Beberapa masalah tersebut sangat menonjol akhir-akhir ini karena memang mempunyai bobot politis dan sosial ekonomis yang tinggi seperti masalah pengangguran, perlindungan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, hubungan industrial dan maraknya serikat pekerja, undang-undang baru ketenagakerjaan, dan sistem jaminan sosial nasional. Oleh sebab itu

Pemerintahan baru pimpinan Bapak Dr. Susilo Bambang Yudhoyono dalam 100 hari pemerintahan beliau perlu memberikan arah yang jelas dalam penanganan masalah ketenagakerjaan yang menonjol tersebut.

2. Masalah Penganggur dan Setengah Penganggur

Penganggur terus bertambah dari sekitar 4,5 juta orang atau 5% pada tahun 1997 (menjelang krisis ekonomi), menjadi sekitar 6,5 juta orang atau 7% pada tahun 2000, dan menjadi 9,5 juta orang atau 9,5% pada tahun 2003. Demikian juga setengah penganggur meningkat dari 29 juta orang pada tahun 1997 menjadi sekitar 31 juta orang pada tahun 2000 dan 2003.

Indikator makro dalam 3 tahun terakhir ini memang berangsur-angsur baik dalam bentuk laju inflasi dan tingkat bunga yang relatif rendah. Namun indikator makro tersebut belum mampu mendorong sektor riil. Kesempatan kerja di sektor formal justru berkurang dari sekitar 31,5 juta

dalam tahun 2000 menjadi hanya sekitar 27,5 juta dalam tahun 2003. Artinya, dalam 3 tahun sekitar 4 juta pekerja tergusur dari sektor formal. Sebagian dari pekerja tergusur tersebut membanjiri sektor informal yang tidak produktif dan sebagian lagi menambah barisan penganggur.

Demikian juga angkatan kerja baru sangat minim terserap di sektor formal. Setelah tidak tahan menganggur terlalu lama, sebagian mengambil apa adanya kesempatan kerja di sektor informal.

Penyebab utama masalah berat tersebut adalah pengambil kebijakan sejak Pemerintahan Orde Baru hingga sekarang ini yang terlalu percaya pada *trickle-down effect*. Mereka beranggapan bahwa dengan mendorong pertumbuhan ekonomi, masalah pengangguran dan kemiskinan akan otomatis teratasi. Mereka tidak menyadari struktur perekonomian yang dominan sektor informal, hambatan-hambatan birokrasi dan kekakuan pasar. Misalnya, walaupun tingkat bunga pada skala makro di bawah 10%, namun

hampir tidak ada BPR yang mengenakan bunga pinjaman di bawah 25%. Demikian juga para keluarga petani dan keluarga miskin, tetap sangat sulit memperoleh kredit karena mereka pada umumnya tidak paham memberikan agunan dan mengisi formulir perjanjian meminjam uang.

Upaya Pemerintah untuk memberikan beras bagi keluarga miskin (raskin) pada awal krisis memang patut dihargai. Namun distribusi raskin tersebut akhir-akhir ini telah mengundang banyak masalah. Distribusi raskin pada umumnya tidak mampu mengeluarkan keluarga miskin dari ketergantungan dan dari kemiskinannya. Kemiskinan hanya dapat dientaskan melalui penyediaan kesempatan kerja produktif.

Dengan demikian, Pemerintah baru terutama selama 100 hari pertama Kabinet, perlu memprioritaskan penanggulangan penganggur dan setengah penganggur, yaitu antara lain dengan :

- a. Mengembangkan usaha mandiri dan usaha kecil, termasuk usaha-usaha keluarga dan kerajinan rakyat. Usaha-usaha menengah dan besar sudah dapat dipersilahkan memanfaatkan kemudahan indikator makro yang sudah relatif baik.
- b. Untuk mendorong pengembangan usaha mandiri, usaha kecil dan usaha keluarga, perlu menyalurkan dana melalui bank seperti BPR dengan tingkat bunga di bawah 15% per tahun.
- c. Untuk membantu usaha keluarga miskin, perlu menyediakan dana pinjaman dengan tingkat bunga cukup menutupi biaya administrasi bank, misalnya 7%, yang dapat diperoleh tanpa agunan.
- d. Bantuan kepada keluarga miskin seperti raskin sedapat mungkin diganti menjadi penciptaan kesempatan kerja.
- e. Sejumlah dana bergulir disediakan dan disalurkan untuk usaha-usaha keluarga di sektor informal

sehingga dapat menambah penghasilan mereka.

- f. Terutama para lulusan SLTP dan SLTA yang tidak melanjutkan sekolah, perlu dipersiapkan supaya mampu bekerja mandiri melalui pelatihan kewirausahaan dan dukungan modal kerja.

3. Pengiriman Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Kasus-kasus pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) akhir-akhir ini terus meningkat, mulai dari tahap perekrutan, penampungan sebelum pemberangkatan, persiapan keberangkatan, perlindungan selama bekerja di luar negeri hingga saat kembali ke Tanah Air. Pengiriman TKI secara ilegal dan deportasi telah menambah kompleksitas permasalahan yang menguras banyak tenaga, dana dan waktu.

Masalah-masalah tersebut terjadi pada umumnya karena kelemahan para pengerah atau pengusaha jasa tenagakerja, PJTKI, dalam memenuhi

persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan, seperti mempunyai Mitra Usaha yang bonafid dan bertanggungjawab di negara penerima, melatih dan memberi penyuluhan kepada TKI sebelum diberangkatkan, dan monitoring selama bekerja di luar negeri.

Arus tenagakerja ilegal ke Malaysia mencerminkan tiga hal. Pertama bahwa masalah pengangguran dan keterbatasan kesempatan kerja di Indonesia sudah sangat kritis, sehingga banyak tenagakerja yang terpaksa mengambil risiko tinggi secara ilegal mengejar kesempatan yang tersedia terutama di Malaysia.

Kedua, pengelolaan pengiriman TKI ke luar negeri dirasakan sangat mahal dan birokratis. Setiap TKI yang secara resmi dikirimkan melalui PJTKI harus mengeluarkan biaya antara Rp 5 juta sampai Rp 10 juta. Biaya pengiriman secara ilegal hanya sekitar Rp 2 juta - Rp 3 juta. Perbedaan biaya tersebut mendorong TKI yang mempunyai keterbatasan dana mengambil risiko

pengiriman secara ilegal.

Ketiga, perhatian dan inisiatif daerah terhadap perluasan kesempatan kerja sangat rendah. Beberapa studi menunjukkan bahwa dengan modal sekitar Rp 2 juta di setiap daerah dapat diciptakan satu kesempatan kerja yang memberikan penghasilan layak. Dengan kata lain, arus TKI ilegal tersebut dapat dibendung bila Pemerintah Daerah mampu menawarkan alternatif yang lebih aman.

Dengan demikian, dalam rangka pengiriman TKI ke luar negeri, Pemerintah baru perlu segera :

- a. Membentuk Satuan Tugas (Satgas) menangani tenagakerja Indonesia yang akan segera dipulangkan dari Malaysia. Satgas tersebut perlu melibatkan beberapa Pemda dari daerah yang mengirimkan banyak TKI ke luar negeri. Satgas juga harus merekomendasikan pekerjaan alternatif.
- b. Memberdayakan semua PJTKI supaya dapat mengelola usahanya secara profesional dan

bertanggungjawab, memenuhi persyaratan yang telah diaturkan;

- c. Menyederhanakan birokrasi pengiriman TKI;
- d. Menurunkan biaya yang dibebankan kepada TKI;
- e. Menertibkan pengiriman TKI ilegal;
- f. Dalam jangka menengah mendorong Pemerintah Daerah menciptakan kesempatan kerja alternatif;
- g. Secara bertahap dalam 5 tahun mengirimkan tenagakerja semi terampil bekerja di sektor formal dan bukan untuk rumah tangga.

4. Masalah Hubungan Industrial

Hubungan industrial di Indonesia akhir-akhir ini terkesan tidak kondusif. Gelombang pemogokan merupakan peristiwa yang kita saksikan hampir setiap hari. Banyak investor dalam dan luar negeri yang merasa kurang aman menanamkan modalnya di Indonesia. Kasus-kasus tersebut mencerminkan antara lain:

- a. Tidak efektifnya dialog dan kelembagaan Bipartit dan Tripartit;

- b. Rendahnya profesionalisme pimpinan Serikat Pekerja yang lebih mengandalkan "otot" (mogok) daripada negosiasi dan dialog;
- c. Kurangnya kesadaran dan perhatian Pengusaha dan manajemen untuk membangun hubungan dan kerjasama yang akrab dengan Serikat Pekerja dan karyawannya di perusahaan;
- d. Tidak efektifnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari pegawai perantara, P4D, P4P, PTUN dan Mahkamah Agung;
- e. Kurang efektifnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan;
- f. Kurangnya kemampuan Pemerintah membangun keharmonisan hubungan industrial.

a. Gerakan dan Organisasi Serikat Pekerja

Sampai akhir Agustus 2004, sudah tercatat 87 Federasi Serikat Pekerja dan lebih dari 100 Serikat Pekerja non-afiliasi. Di beberapa perusahaan sudah terdapat lebih dari satu Serikat

Pekerja. Visi dan misi perjuangan masing-masing Serikat Pekerja sukar dibedakan. Beberapa SP lebih menekankan aspek ideologi politik kelompok daripada aspek sosial ekonomi pekerja. Banyak pimpinan SP yang tidak mempunyai latar belakang perjuangan SP. Keanggotaan SP pada umumnya belum tertata. Iuran dan dana dukungan anggota belum mampu membiayai dan menggerakkan organisasi SP, sementara *overhead cost* keseluruhan SP menjadi besar. Profesionalisme pimpinan SP masih rendah, sehingga mereka lebih mengandalkan alat pemogokan daripada negosiasi.

b. Asosiasi Pengusaha

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) belum mampu menjaring seluruh pengusaha menjadi anggotanya. APINDO belum mampu memberikan pencerahan kepada pengusaha untuk bermitra dengan serikat pekerja membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Banyak

pengusaha yang alergi menerima kehadiran SP dan berdialog dengan pimpinannya, sehingga bila timbul masalah mereka cenderung menggunakan konsultan hukum daripada duduk bersama menyelesaikan masalah.

c. Keterbatasan Kemampuan Aparat Pemerintah

Sebelum otonomi daerah, pegawai perantara dan pengawas di daerah telah terbiasa memperoleh pendampingan dari provinsi atau Departemen bila terjadi kasus-kasus berat di tingkat Kabupaten/Kota. Setelah otonomi, dukungan seperti itu menjadi terputus, apalagi sekarang ini sudah banyak staf yang tidak mempunyai latar belakang ketenagakerjaan. Disamping itu, mereka menghadapi masalah yang lebih kompleks sebagai akibat dari krisis ekonomi dan maraknya organisasi Serikat Pekerja.

d. Tugas Pemerintah Baru

Tugas mendesak Pemerintah baru di bidang pembinaan hubungan industrial

adalah :

- 1) Memberdayakan organisasi Serikat Pekerja antara lain dengan meningkatkan profesionalisme pengurusnya menata organisasi, menampung aspirasi dan memperjuangkan kepentingan anggota melalui negosiasi, memobilisir dan mendisiplinkan anggota untuk bekerja produktif;
- 2) Memberdayakan asosiasi pengusaha supaya mampu menjaring seluruh pengusaha menjadi anggotanya serta efektif dalam memberikan penjelasan bagi pengusaha, sehingga setiap pengusaha mampu membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis di perusahaannya;
- 3) Meningkatkan kemampuan pegawai perantara dan pengawas dalam menangani kasus-kasus hubungan industrial di daerah;
- 4) Mengintensifkan dan mengefektifkan forum-forum dialog terutama Lembaga Bipartit di perusahaan dan

Lembaga Tripartit di berbagai tingkatan dan sektor ekonomi;

- 5) Mempercepat proses penyelesaian perselisihan baik di P4D maupun di P4P.

5. Sistem Jaminan Sosial Nasional

Para karyawan perusahaan formal pada dasarnya sudah mempunyai perlindungan sosial sesuai dengan Undang-undang No. 3 tahun 1997. Namun hingga saat ini, baru sebagian kecil pekerja sektor formal yang telah mengikuti program. Pekerja sektor informal yang jumlahnya sangat banyak belum tertangani. Manfaat jaminan yang diterima peserta Jamsostek dirasakan masih minim. Para pegawai negeri, militer dan polisi ternyata belum memperoleh program sebaik program Jamsostek.

Dalam rangka membangun sistem yang sama dan menyeluruh di Indonesia, DPR baru saja menyetujui Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang sekaligus memayungi lembaga yang sudah operasional sekarang ini yaitu:

Jamsostek, TASPEN, ASKES, dan ASABRI. Keempat Lembaga tersebut tetap berjalan melaksanakan program yang sedang berjalan sambil mempersiapkan penyesuaian diri kepada Undang-undang baru dalam tenggang waktu 5 tahun.

Dengan kata lain, dalam 5 tahun ini, pengusaha dan pekerja tidak dikenakan beban atau iuran tambahan. Sebaliknya, para pekerja diharapkan memperoleh peningkatan manfaat, karena Jamsostek tidak lagi membayar pajak dan deviden kepada negara. Oleh sebab itu, pengusaha dan pekerja perlu didorong untuk menyambut Undang-undang tersebut.

6. Peraturan Ketenagakerjaan

Beberapa pihak menganggap bahwa peraturan perundangan di Indonesia sangat kompleks. Harus diakui bahwa di semua negara-negara dunia, peraturan ketenagakerjaan itu memang kompleks, karena dimaksudkan untuk melindungi banyak kepentingan. Bukan hanya melindungi kepentingan pengusaha dan

kepentingan pekerja, akan tetapi juga untuk melindungi kepentingan masyarakat konsumen dan Pemerintah, bahkan dapat menyangkut hubungan antar^{*}negara.

Indonesia baru meratifikasi 17 dari 186 Konvensi ILO. Banyak negara lain yang sudah meratifikasi lebih dari 50 Konvensi, bahkan ada beberapa negara yang meratifikasi lebih dari 100 Konvensi. Indonesia baru saja mengundangkan UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Disamping itu akan segera diundangkan Undang-undang tentang pengiriman TenagaKerja ke Luar Negeri dan Undang-undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Beberapa pihak cenderung melihat maraknya kasus-kasus ketenagakerjaan akhir-akhir ini sebagai dampak dari ratifikasi Konvensi ILO tersebut. Demikian juga banyak pengusaha dan pimpinan Serikat Pekerja yang tidak puas dengan 5

Undang-undang yang baru.

Sehubungan dengan peraturan ketenagakerjaan ini, Pemerintah baru perlu memprioritaskan untuk:

- a. Memahami makna dan saling keterkaitan dari semua peraturan-perundangan yang ada, sehingga dapat dihindari penerbitan kebijakan yang kontroversial, seperti Kepmen 150 masa lampau;
- b. Memberikan pencerahan kepada pihak pengusaha dan serikat pekerja mengenai makna peraturan perundangan, terutama Konvensi yang baru diratifikasi dan Undang-undang baru;
- c. Mempercepat penerbitan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang baru;
- d. Mengintensifkan dan mengefektifkan forum atau lembaga Tripartit, untuk menyepakati pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Salah satu kekhususan dari hukum ketenagakerjaan adalah justru membutuhkan pencapaian konsensus, mulai dari perancangan

Undang-undang sampai kepada perumusan peraturan pelaksanaannya.

7. Pengupahan, Produktivitas, Pelatihan, K3, Informasi Pasar Kerja, Koperasi dan Perumahan, Lembaga-lembaga

a. Pengupahan

Menjelang tahun 2005, penentuan Upah Minimum Provinsi menjadi krusial, supaya terdapat keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan kemampuan perusahaan.

b. Produktivitas Kerja

Produktivitas pekerja, dunia usaha dan birokrasi Pemerintah pada umumnya sangat rendah. Supaya dapat keluar dari krisis, justru peningkatan produktivitas perlu mendapat perhatian serius.

c. Pelatihan Kerja

Karena kualitas SDM pada umumnya rendah, program pelatihan kerja perlu diperluas dan ditingkatkan, baik untuk

menyediakan tenaga terampil bagi dunia usaha formal, maupun untuk pekerja mandiri dan sektor informal. Peningkatan kewirausahaan harus merupakan bagian dari program pelatihan tersebut.

d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa perusahaan masih cenderung tidak memberikan perhatian yang cukup pada K3 karena kurang pemahaman atau dengan maksud menekan biaya. Pengusaha perlu diberi kesadaran bahwa program K3 bukan semata-mata untuk perlindungan pekerja, akan tetapi justru terutama untuk perlindungan perusahaan, termasuk peralatannya dan produknya. Para pekerja juga perlu terlibat langsung dalam program-program K3 di perusahaan.

e. Informasi dan Perencanaan Tenagakerja

Terutama dengan otonomi daerah sekarang ini, setiap daerah sangat membutuhkan informasi pasar kerja

menyangkut daerah lain dan data nasional. Demikian juga perlu disusun Rencana TenagaKerja Nasional, Rencana TenagaKerja Provinsi dan TenagaKerja Sektor^{*}al, supaya ada acuan bagi daerah otonom. Disamping itu, pimpinan Departemen perlu menerbitkan buku-buku pedoman kerja sebagai acuan atau referensi bagi petugas di daerah.

f. Koperasi dan Perumahan

Tingkat upah dan kesejahteraan pekerja pada umumnya masih rendah. Oleh sebab itu Pemerintah perlu mendukung pengembangan koperasi karyawan dan perumahan yang mempunyai akses transportasi ke pusat-pusat industri.

g. Pemanfaatan Lembaga-lembaga

Disamping Lembaga Tripartit Nasional dan Regional, pimpinan Departemen TenagaKerja juga perlu mendayagunakan: Lembaga Tripartit Nasional, Dewan Produktivitas Nasional (DPN), Dewan Pelatihan Kerja Nasional (DPKN), Dewan Penelitian Pengupahan

Nasional (DPPN), dan Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N). Sebagai tindak lanjut dari UU No. 13 tahun 2003, akan dibentuk juga beberapa badan/lembaga baru seperti Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

8. Kesimpulan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pemerintah baru hasil Pemilihan langsung oleh rakyat perlu menyadari dan memahami bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia memang cukup kompleks, luas, mempunyai bobot politis, sosial dan ekonomis. Beberapa masalah ketenagakerjaan sekarang ini sudah mencapai titik kritis, seperti masalah pengangguran, pengiriman tenagaKerja ke luar negeri, hubungan industrial dan pemberdayaan serikat pekerja, serta penerapan peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, Pemerintah baru perlu memberikan perhatian khusus untuk menangani masalah-masalah tersebut. Masalah ini

tidak dapat diselesaikan hanya dengan mengandalkan kebijakan makro.

Menteri yang membidangi ketenagakerjaan harus memahami tugasnya secara menyeluruh, sehingga dia mampu memberikan penjelasan dan argumentasi di tingkat Kabinet dan DPR. Program-program yang dikemukakan di atas saling terkait dengan berbagai kebijakan sektoral, sehingga membutuhkan dukungan DPR, Kabinet dan dari Presiden sendiri.

Demikian juga Menteri yang membidangi ketenagakerjaan harus tangguh, bijak dan konsisten dalam mengambil keputusan sehingga tidak mudah diombang-ambingkan pengusaha

dan atau serikat pekerja, akan tetapi justru dapat membangun kerjasama semua pihak untuk menerima dan melaksanakan kebijakan yang diambil.

Untuk itu Menteri dapat memanfaatkan kerjasama internasional dan Lembaga-lembaga Ketenagakerjaan yang ada dan yang akan segera dibentuk seperti Lembaga Tripartit, DPN, DPKN, D3KN, dan lain-lain.*****

**) Penulis adalah Guru Besar di bidang Manajemen SDM dan Perencanaan SDM, dan Ahli Peneliti Utama (APU) di bidang ketenagakerjaan.*

SEJARAH SINGKAT PERSELISIHAN INDUSTRIAL DAN PERANAN PEGAWAI PERANTARA

Oleh : Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, SH, MH

Pengakuan pemerintah Hindia Belanda, bahwa penghidupan perekonomian perlu diatur secara baik, membuka jalan bagi pemerintah untuk membuat undang-undang sosial guna melindungi kelas pekerja yang berada dalam keadaan sosial ekonomis yang lemah. Dengan alasan itu pula kemudian melalui sejarah yang panjang, Pemerintah mengadakan sejumlah besar lembaga-lembaga baru yang diberi tugas dibidang ketenagakerjaan seperti: penilik kerja, yang diberi kewajiban mempertahankan dan menjalankan Undang-undang perburuhan, Dewan-dewan kerja, yang mengurus pelaksanaan Undang-undang pertanggunggaan, **perantara-perantara negara**, yang memberikan perantaraan untuk melancarkan perundingan secara damai dan menghindarkan pertikaian

mengenai hubungan kerja, kantor-kantor penempatan tenaga kotapraja. Sejak tahun 1940 **Biro perantaraan kerja negara** dengan biro-biro perantaraan kerja daerah yang dibentuk dengan tugas mengatur pemberian kesempatan bekerja dan mencegah kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan.

Dimulai dengan Stbl. 1837 Nomor 801 yang memberi kewenangan kepada Menteri Sosial dan Lembaga Perantaraan Negara (*College van Rijksbemiddelaars*) untuk menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk sebagian besar pekerja disuatu perusahaan yang berskala nasional, dinyatakan berlaku nasional mengikat secara umum bagi seluruh perusahaan lainnya secara nasional atau dalam suatu daerah.

Stbl. 1925 Nomor F 214 memberikan peluang campur tangan pemerintah yang lebih jauh dalam mengatur syarat-syarat perburuhan dan pembatasan-pembatasan kebebasan membuat perjanjian yang lebih keras. Ketentuan itu memberikan kekuasaan pada *College van Rijksbemiddelaars*, untuk menetapkan secara mengikat, peraturan-peraturan mengenai upah dan lain-lain syarat-syarat perburuhan, baik atas permintaan organisasi pengusaha maupun pekerja, ataupun tidak. Perjanjian kerja bersama yang baru dan perubahan-perubahan dari peraturan yang ada, harus disetujui oleh *college* itu.

Ketentuan tersebut kemudian menjadi dasar dilakukannya pembentukan lembaga penyelesaian administrasi pada sektor-sektor tertentu. Penyelesaian sengketa administrasi pada jaman Hindia Belanda pada sektor-sektor tertentu tersebut ditempuh dengan jalan penyerahan suatu macam perkara tertentu kepada

badan tersendiri yang dibentuk secara istimewa. Kebijakan ini kemudian diperkuat lagi dengan keluarnya putusan penting dari *Hoge Raad* Belanda (*Ostermann-arrest*) pada tahun 1924, yang menetapkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab atas segala perbuatan alat-alat perlengkapannya, tidak hanya yang melanggar hukum perdata melainkan juga yang melanggar Hukum Publik.

Pengadilan Perdata diperbolehkan memasuki lapangan Peradilan Tata Usaha Negara, tetapi terbatas pada masalah pelanggaran hukum dan tidak meliputi masalah kebijaksanaan Pemerintahan (*regelensbeleid*).

Sebelum adanya *arrest* (1924) dimaksud, di sektor tenaga kerja dengan semakin berkembangnya masalah hubungan industrial, ikut campur negara juga semakin besar. Hal ini mendorong pemerintah Hindia Belanda mengatur secara tersendiri penyelesaian masalah hubungan industrial dalam peraturan khusus dan

ditangani oleh instansi tersendiri pula. Pemberian wewenang kepada instansi khusus yang berhak mengadakan penyelesaian masalah perburuhan tersebut, dilakukan dengan maksud agar masalah hubungan industrial dapat diselesaikan secara adil, cepat dan dengan biaya yang relatif murah.

Berdasarkan Stbl. 1847 Nomor 23 jo. Stbl 1848 Nomor 57, di dalam pasal 116 ditentukan adanya wewenang *Residentie Rehcter* untuk mengadili tuntutan-tuntutan yang berhubungan dengan suatu perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*), atau suatu perjanjian perburuhan (*collective-arbeidsovereenkomst*). Stbl. 1937 Nomor 624, mengatur tentang adanya Dewan Pendamai untuk kereta api dan trem, yang anggotanya ditunjuk oleh Gubernur Jenderal. Dewan ini bertugas memberikan perantaraan, jika didalam perusahaan kereta api dan trem timbul atau dikhawatirkan akan timbul perselisihan perburuhan. Stbl. 1939 nomor 407, kemudian diubah dengan

Stbl. 1948 nomor 238, peraturan tentang usaha untuk mengadakan penyelidikan dalam hal timbul perselisihan perburuhan yang membahayakan.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut diatas, terlihat dengan jelas, bahwa masalah penyelesaian perselisihan perburuhan sejak jaman Pemerintahan Hindia Belanda telah dilakukan oleh suatu Badan/Dewan tersendiri.

Pengaturan pemberian kewenangan penyelesaian secara khusus diluar peradilan umum di bidang ketenagakerjaan tersebut telah mulai diadakan sejak tahun 1847 dengan dikeluarkannya beberapa peraturan yaitu; Stbl. 1847 No. 23 jo Stbl. 1848 No. 57, Stbl. 628, Stbl. 1939 No. 407 diubah dengan Stbl. 1948 No. 238, dan *Regeling Ontslagrecht Voor bepaalde niet Europese Arbeiders* Stb. 1941 No. 396. Kebijakan yang telah dimulai sejak masa Hindia Belanda mengenai penyelesaian khusus dibidang hubungan industrial ini, pada masa kemerdekaan

diteruskan, bahkan sampai sekarang.

Setelah kemerdekaan tercatat beberapa peraturan perundangan yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan industrial dan PHK. Diantaranya adalah seperti berikut ini.

a. Instruksi Menteri Nomor : P.B.U. 1022-45/U-4091 tahun 1950.

Agar supaya terdapat kerjasama yang baik antara aparat dilingkungan kementerian perburuhan dalam hal penyelesaian perburuhan, pada tanggal 20 oktober 1950 dikeluarkan Instruksi Menteri Perburuhan nomor : P.B.U. 1022-45/U-4091 tentang tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan. Dalam Instruksi Menteri Perburuhan tersebut dibedakan antara perselisihan perburuhan yang bersifat perorangan dan perselisihan perburuhan yang tidak perorangan, antara buruh perorangan dengan pengusaha tentang soal-soal yang diatur dalam Undang-Undang dan Peraturan Perburuhan. Perselisihan yang tidak berakibat pemogokan,

diselesaikan oleh Kantor Daerah Jawatan Pengawasan Perburuhan.

Sedang perselisihan perburuhan yang tidak bersifat perorangan antara buruh dan pengusaha tentang soal-soal yang tidak diatur dalam undang-undang dan peraturan perburuhan yang timbul dalam suatu wilayah diselesaikan oleh :

a) Kantor-kantor penyuluh perburuhan di Jawa kecuali Jakarta Raya, b) Kantor-kantor urusan perselisihan Daerah Jakarta Raya, c) Kantor-kantor penyuluh perburuhan di Sumatera, d) Kantor-kantor penyuluh perburuhan di Kalimantan, dan e) Kantor-kantor Daerah Pengawasan Perburuhan di Indonesia Timur.

Apabila suatu perselisihan perburuhan dipandang sangat menyangkut kepentingan negara, kantor pusat urusan perselisihan di Jakarta dapat menyelesaikan perkara itu sendiri. Demikian pula apabila tempat kedudukan pihak pengusaha dan pihak buruh yang berselisih tidak didalam

satu wilayah yang sama atau perselisihan perburuhan tersebut meliputi buruh didalam lebih dari satu wilayah maka Kepala Kantor Urusan Perselisihan Perburuhan dapat menyelesaikan perkara itu sendiri atau menunjuk salah satu kantor dalam jajaran Kementerian Perburuhan, baik Kantor Penyuluh Perburuhan, Kantor Jawatan Pengawasan Perburuhan ataupun Kantor Daerah Urusan Perselisihan untuk menyelesaikannya.

Kantor-kantor dalam jajaran Kementerian Perburuhan yang bertugas menyelesaikan perselisihan perburuhan tersebut melakukan penyelesaian perselisihan secara aktif yang bersifat perantaraan (mediasi) atau perdamaian (konsiliasi) dan atas persetujuan tertulis dari para pihak yang berselisih dapat pula melakukan penyelesaian perselisihan perburuhan secara arbitrase. Hal ini menunjukkan bahwa pada awal kemerdekaan, penanganan perselisihan dilakukan oleh berbagai instansi perburuhan sesuai dengan sifat

dan kasus perselisihannya.

b. Surat Edaran Kementerian Perburuhan R.I. Nomor: PP. 3-8-14/U.3994 Tahun 1950.

Dalam menghadapi banyaknya pemutusan hubungan kerja terhadap buruh secara besar-besaran, Kementerian Perburuhan pada tanggal 12 Oktober 1950 mengeluarkan Surat Edaran No. PP 3-8-14/U.3994, yang mengharuskan semua pengusaha yang akan mengadakan **Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran** yakni Pemutusan Hubungan Kerja sedikitnya 10 orang buruh dalam waktu sebulan, agar merundingkan maksud Pemutusan Hubungan Kerja tersebut terlebih dahulu dengan **Kepala Kantor Penempatan Tenaga Kerja** di Daerah masing-masing.

Surat edaran Kementerian Perburuhan tersebut dibarengi dengan Instruksi Kementerian Perburuhan yang menunjuk **Jawatan Penempatan Tenaga Kerja** sebagai instansi yang berwajib

menyelesaikan **Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran**, dengan pertimbangan bahwa PHK secara besar-besaran akan menimbulkan **pengangguran dan mengganggu kebijaksanaan pemerintah dalam hal penempatan tenaga** sehingga tepatlah bila jawatan penempatan tenaga yang menyelesaikan karena jawatan penempatan tenaga berfungsi untuk mengusahakan perluasan lapangan kerja.

Jikalau ternyata bahwa pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran mempunyai alasan-alasan atau dasar-dasar sosial politik dan sosial teknis, maka jawatan penempatan tenaga meminta bantuan kepada **panitia penyelesaian pemberhentian buruh serentak** yang terdiri dari Kepala Kantor perwakilan jawatan penempatan tenaga sebagai Ketua dan Kepala Kantor Jawatan Pengawas Perburuhan atau wakilnya dan Kepala Kantor Penyuluh Perburuhan atau Wakilnya sebagai anggota, sedang sekretariat panitia dipegang oleh jawatan Penempatan

Tenaga.

Panitia penyelesaian pemberhentian buruh serentak menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di daerah sedang masalah-masalah besar dan bersifat nasional, diurus oleh Kementerian Perburuhan. Maksud dari instansi Kementerian Perburuhan tersebut ialah agar kebijaksanaan masalah perburuhan dapat dilaksanakan secara terpadu dengan melihat masalah dan segi sosial ekonomis, sosial politis dan sosial teknis.

c. Peraturan Kekuasaan Militer Pusat Nomor 1 Tahun 1951

Peraturan Kekuasaan Militer Pusat Nomor 1 tahun 1951 mengatur tentang tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan dengan jalan membentuk sebuah **panitya penyelesaian pertikaian perburuhan** atau disingkat **Panitya Penyelesaian**, yang terdiri dari beberapa instansi terkait yaitu Menteri Perburuhan sebagai Ketua, Menteri Perhubungan,

Menteri Perdagangan dan Menteri Penindustrian, Menteri Keuangan dan Menteri Pekerjaan Umum masing-masing sebagai anggota.

Penyelesaian oleh instansi teknis hanya bersifat **perantara** dan hanya dapat memberikan anjuran yang tidak mengikat terhadap pihak-pihak yang berselisih. Dengan demikian instansi tidak dapat mengeluarkan suatu keputusan dalam menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan. Bilamana instansi beranggapan bahwa perundingan-perundingan yang dipimpinnya tidak akan membawa hasil maka instansi harus mengajukan persoalan perselisihan tersebut kepada panitia penyelesaian.

Menurut ketentuan peraturan ini, panitia penyelesaian pertikaian perburuhan hanya ada di ibu Kota Negara, sedang di daerah propinsi dan daerah kotapraja di bentuk instansi.

d. Undang-Undang Darurat Nomor 16 tahun 1951

Peraturan Kekuasaan Militer

Nomor 1 Tahun 1951 dikeluarkan dengan maksud untuk mengatasi keadaan perburuhan yang pada waktu itu dianggap sangat rawan serta membahayakan keamanan dan ketertiban umum. Pemerintah terus berusaha untuk lebih menyempurnakan tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan agar secara maksimal dapat menciptakan suasana hubungan perburuhan yang tenang dan harmonis guna mempercepat langkah melaksanakan pembangunan bangsa dan negara. Usaha itu dilakukan dengan diundangkannya Undang-Undang Darurat Nomor 16 tahun 1951 tentang **penyelesaian perselisihan perburuhan**, yang mencabut berlakunya Peraturan Kekuasaan Militer Pusat Nomor: 1 tahun 1951.

Undang-Undang Darurat Nomor 16 tahun 1951 walaupun belum sempurna dan bersifat darurat, tetapi materinya lebih lengkap jika dibandingkan dengan peraturan kekuasaan militer pusat nomor 1 tahun 1951. Dalam Undang-

undang Darurat ini disebutkan dengan jelas adanya tiga lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu: **Pegawai, Juru/Dewan Pemisah, dan Panitia Daerah/ panitia Pusat.**

Pegawai, ialah pegawai kementerian perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang dimintakan perantaraannya oleh pihak buruh dan pengusaha. Pegawai tidak berwenang membuat suatu surat keputusan dalam mengakhiri penyelesaian perselisihan perburuhan sebab wewenang pegawai hanya terbatas memberikan perantara berupa anjuran-anjuran yang tidak mengikat baik terhadap buruh maupun pengusaha. Apabila suatu perselisihan perburuhan yang dimintakan perantaraannya oleh pihak buruh dan pengusaha kepada pegawai dan pegawai yang bersangkutan menganggap bahwa perselisihan perburuhan itu tidak dapat diselesaikan secara perantaraan, maka persoalan

perselisihan perburuhan tersebut harus diteruskan kepada panitia daerah.

Juru/Dewan Pemisah, ialah seorang atau beberapa orang yang ditunjuk oleh pihak buruh dan pengusaha yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya dengan jalan arbitrase (perwasitan). Apabila pihak-pihak yang berselisih akan menyerahkan penyelesaian perselisihan perburuhan kepada juru/dewan pemisah, maka terlebih dahulu membuat surat perjanjian didepan pegawai atau panitia daerah, sedang tata cara penunjukan atau penyelesaiannya diserahkan sepenuhnya kepada kemauan kedua belah pihak.

Panitia Daerah, ialah panitia penyelesaian perselisihan perburuhan yang dibentuk di kota-kota yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan. **Panitia Pusat,** ialah panitia perselisihan perburuhan di Ibu Kota Negara.

Ada beberapa hal yang merupakan perkembangan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang diatur di

dalam Undang-Undang ini, yaitu tentang diakuinya peranan pegawai dan juru/dewan pemisah, ini merupakan perkembangan yang memberikan kesempatan yang seluas-luasnya serta mengarahkan buruh dan pengusaha untuk mengadakan musyawarah mufakat dalam menyelesaikan sendiri masalah-masalah perselisihan perburuhan mereka dan tidak selalu bergantung kepada ikut campurnya pemerintah.

Uniknya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat berhak menyerahkan suatu perkara perselisihan perburuhan kepada Menteri Perburuhan untuk diselesaikan dengan jalan: a) Memberi perantaraan dan b) Memberi putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih. Jika usaha-usaha Menteri Perburuhan untuk mengadakan perantaraan tidak memberikan hasil maka berkas perkara perselisihan perburuhan tersebut diserahkan kembali kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

e. Instruksi Menteri Perburuhan Nomor: 7632/52

Berdasarkan Instruksi Kementenian Perburuhan tertanggal 12 Oktober 1950 Nomor: PP. 3-8-14/U.3994 soal pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran semula harus dirundingkan dengan Kepala Kantor penempatan tenaga kerja setempat, ternyata cara penyelesaiannya seperti itu tidak efisien dan memakan waktu lama, hal ini disebabkan jawatan penempatan tenaga tidak mempunyai hak berdasarkan undang-undang untuk mengizinkan atau melarang pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Dalam praktek serikat buruh selalu menentang maksud pengusaha yang akan mengadakan pemutusan hubungan kerja dan menjadikan hal tersebut menjadi perselisihan perburuhan. Sedang penyelesaian perselisihan perburuhan merupakan wewenang panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat.

Pada waktu itu belum ada undang-undang yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, sehingga masalah pemutusan hubungan kerja tidak diselesaikan menurut saluran-saluran hukum, akan tetapi karena pada hakekatnya pencegahan PHK merupakan suatu kebijaksanaan dari pemerintah, sehingga dapat dikatakan kebijakan itu dilakukan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang terdiri dari wakil Menteri yang duduk di dalam panitia itu. Hubungan antara Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dengan Jawatan Penempatan Tenaga tidak ada sama sekali, sedangkan antara Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dengan Kantor Penyuluh Perburuhan sudah diatur dalam undang-undang darurat.

Berdasarkan kenyataan seperti yang yang diuraikan diatas, mengingat alasan-alasan praktis serta kecepatan penyelesaian maka untuk

menyederhanakan jalannya penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dikeluarkan Instruksi Menteri Perburuhan nomor 7632/52, yang menginstruksikan agar mulai tanggal 1 September 1952 urusan penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, penanganannya sejak dari awal ditugaskan kepada Kantor Penyuluh Perburuhan dan tidak lagi dibebankan kepada kantor penempatan tenaga, dengan pengertian bahwa instruksi kementerian perburuhan nomor : PP. 3-8-14/U.3994 tahun 1950 masih tetap berlaku sampai adanya perubahan terhadap Panitia Penyelesaian Pemberhentian Buruh serentak.

Kantor Penyuluh Perburuhan dalam menangani masalah-masalah pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran yang menyangkut sosial ekonomis dan sosial teknis agar meminta bantuan kepada Jawatan Penempatan Tenaga Kerja dan Jawatan Pengawas

Perburuhan dan agar mengadakan pendekatan dengan serikat buruh yang bersangkutan.

f. Undang-Undang Nomor : 22 Tahun 1957

Undang-undang ini menggantikan Undang Darurat Nomor 16 tahun 1951. Berdasarkan pasal 1 ayat (e) Undang-undang No.22 tahun 1957, secara tegas untuk yang pertama sekali dikenal sebutan **Pegawai yang diberi tugas untuk memberikan perantaraan** (Pasal 3 ayat (2). Yang dimaksud dengan **Pegawai** adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan.

Dalam pelaksanaan tugasnya Pegawai Perantara dapat bertindak sebagai Juru Penengah, Juru Pendamai, atau sebagai Juru Pemisah.

Pegawai Perantara bertindak sebagai Juru Penengah, dalam membantu pihak-pihak yang berselisih mengatasi

kesulitan-kesulitan pada setiap tingkat perundingan sebelum pihak-pihak yang bersangkutan mengajukan secara resmi kepada Pegawai Perantara mengenai kegagalannya untuk berunding sendiri dan tidak mencapai kesepakatan dalam batas waktu tertentu.

Pegawai Perantara bertindak sebagai Juru Pendamai, apabila atas permintaan salah satu pihak atau pihak-pihak yang berselisih untuk memberikan perantaraan dengan jalan mempertemukan pihak yang bersangkutan serta mengupayakan agar mereka bersedia mengadakan permusyawaratan untuk mencapai mufakat yang kemudian hasilnya dituangkan kedalam suatu persetujuan bersama yang ditanda-tangani oleh pihak-pihak yang berselisih sebagai suatu pernyataan selesainya perselisihan atau PHK.

Pegawai Perantara bertindak sebagai Juru Pemisah (arbiter), apabila pihak yang berselisih sepakat menunjuk

Pegawai Perantara untuk menyelesaikan perselisihan dengan syarat bahwa keputusan bersifat mengikat setelah memperoleh pengesahan dari P4-Pusat.

g. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964

Untuk yang pertama sekali pada tahun 1964 dikeluarkan undang-undang yang mengatur pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, yaitu Undang-undang nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang mencabut *Regeling Ontslagrecht voor bepaalde niet Europese Arbeiders (Staatsblad 1941 no. 396)* dan peraturan-peraturan lain mengenai pemutusan hubungan kerja seperti tersebut didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1601 sampai dengan pasal 1603 oud dan pasal 1601 sampai dengan pasal 1603 yang berlawanan dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum didalam undang-undang nomor 12 tahun 1964 tersebut.

Undang-undang ini dibuat dengan maksud hendak menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja dengan proses yang cepat dan singkat, sehingga semua permohonan ijin PHK langsung diajukan kepada P4-daerah/Pusat, setelah tidak tercapai perundingan bipartit. Ketentuan ini kemudian diintervensi oleh Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 362/67, tanggal 8 Februari 1967. Dalam butir 9 dan 10 surat edaran dimasuk secara halus disarankan agar di dalam menyelesaikan kasus PHK memberi tahukan niatnya kepada Kantor resort Departemen tenaga kerja setempat.

Selengkapnya dikatakan bahwa dengan tidak mengurangi hak Pengusaha untuk memajukan permohonannya langsung kepada Panitia Daerah/Pusat, sebaiknya memberitahukan niatnya untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja kepada Kantor Ressort Departemen Tenaga Kerja yang bersangkutan. Bilamana diperlukan, maka P4 Daerah/P4 Pusat dapat

memberi kuasa kepada kantor Ressort/Daerah Departemen Tenaga Kerja baik secara umum maupun secara khusus untuk mengadakan penyelidikan atas kasus tersebut. Sejak itu dalam prakteknya pegawai perantara ikut berperan dalam menyelesaikan kasus PHK, yang sebenarnya tidak memiliki dasar hukum undang-undang, tetapi sekedar diatur dalam berbagai peraturan Menteri.

Pada tahun 2000, mengawali abad ke duapuluh satu, Pegawai Perantara diakui keberadaan dan keahliannya sebagai suatu profesi dibidang hubungan industrial. Dengan Keputusan Menteri PAN Nomor 40/MEN/PAN/12/2000, tanggal 29 Desember 2000, ditetapkan bahwa jabatan Pegawai Perantara adalah jabatan fungsional.

Selanjutnya perlu kiranya diketahui pada saat ini sedang dibahas Rancangan Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan

Industrial, yang sudah hampir segera diundangkan. Dalam undang-undang ini jenis perselisihan hubungan industrial meliputi : a) hak, b) kepentingan, c) pemutusan hubungan kerja, dan d) antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Nama pegawai (perantara) juga diganti menjadi **Mediator**. Yang dimaksud dengan Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri dan dipilih oleh para pihak yang berselisih untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya berikut beberapa kutipan pasal rancangan dimaksud yang

kiranya dapat dijadikan bahan dalam pertemuan kali ini.

Bagian Kedua

Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 9

1. Penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi dilakukan oleh mediator di wilayah kerja tempat pekerja/buruh bekerja.
2. Penyelesaian oleh mediator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada mediator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
3. Para pihak harus memilih nama mediator dari daftar nama mediator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 10

Untuk dapat diangkat sebagai Mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b) warga negara Indonesia;
- c) berumur sekurang-kurangnya 30 tahun;
- c) berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d) menguasai Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
- e) berwibawa,jujur,adil,dan berkelakuan tidak tercela;
- f) memiliki pengalaman penanganan masalah ketenagakerjaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun ; dan
- g) syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Demikianlah beberapa catatan yang dapat diberikan sebagai bahan informasi. Mudah-mudahan dapat memberikan manfaat.*****

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Oleh : Sabeni Endik, SH

LATAR BELAKANG

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 butir 1 Keputusan Menakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 yang dimaksud dengan PKWT adalah :

"PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu"

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan unsur yang terpenting dalam PKWT adalah adanya waktu yang ditentukan atau waktunya dikaitkan dengan selesainya pekerjaan tertentu.

Karena oleh beberapa kalangan,

PKWT dianggap kurang memberikan perlindungan bagi pekerja khususnya dalam kepastian untuk mendapatkan atau meneruskan pekerjaan, maka PKWT dibatasi untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Di dalam prakteknya ternyata tidak mudah untuk mengklasifikasikan pekerjaan tertentu tersebut, akibatnya di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pengaturannya tidak jelas bahkan sering membingungkan. Untuk memberikan kepastian hukum, sebaiknya di dalam PKWT harus dengan mengatur jelas mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

SYARAT-SYARAT PKWT

1. Syarat Umum

Sebagai salah satu bentuk perjanjian, maka secara umumnya sama dengan syarat-syarat dalam hukum perdata yaitu :

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kesepakatan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PKWT yang tidak memenuhi ketentuan huruf a dan b dapat dibatalkan, artinya pembatalan PKWT harus diajukan pada pengadilan, sedangkan apabila tidak memenuhi ketentuan huruf c dan d batal demi hukum, artinya PKWT dianggap tidak pernah ada dan untuk

itu tidak perlu diajukan permohonan pembatalan pada pengadilan.

2. Syarat Khusus PKWT

- a. Dibuat secara tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tidak dipenuhinya ketentuan ini maka PKWT akan berubah menjadi PKWTT.
- b. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila diatur masa percobaan, maka masa percobaan batal demi hukum.
- c. Hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

PEKERJAAN YANG DAPAT DIPERJANJIKAN DALAM PKWT

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT ini didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tetapi waktunya dibatasi paling lama 3 (tiga) tahun. Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004. Namun ketentuan ini dianulir dalam ayat (5) pasal tersebut yang menyatakan bahwa "Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan belum bisa diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Dengan adanya ketentuan tersebut, PKWT atas dasar selesainya pekerjaan dapat diadakan paling lama 5 (lima) tahun. Pembaharuan PKWT itu sendiri baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh)

hari setelah berakhirnya PKWT. Selama tenggang waktu tersebut tidak ada hubungan kerja.

Mengenai pembaharuan dan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari yang diatur dalam ayat (5) dan ayat 6 (enam) kemudian diatur kembali dalam ayat (8). Pengaturan kembali ini sangat membingungkan. Karena dalam ayat (8) dinyatakan bahwa para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) asalkan dituangkan dalam perjanjian. Disini tidak jelas apa yang dimaksud dengan "*mengatur lain*".

Apabila "mengatur lain" diartikan misalnya pembaharuan diganti dengan perpanjangan, maka secara keseluruhan PKWT atas dasar selesainya pekerjaan tertentu paling lama menjadi 4 (empat) tahun. Sedangkan apabila tenggang waktu pembaharuan kurang dari 30 (tiga puluh) hari akan bertentangan dengan UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal

59 ayat (6). Dan karena itu yang paling mungkin adalah tenggang waktu lebih lama dari 30 (tiga puluh) hari. Tetapi hal itu tidak perlu diatur, karena dalam Pasal 59 ayat (6) UU. No. 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan bahwa "pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.

Tetapi apabila ditinjau dari hukum perjanjian dengan azas pelepasan hak, berdasarkan kesepakatan antara para pihak, bisa saja ketentuan undang-undang mengenai tenggang waktu dan pembaharuan tersebut diabaikan.

Ketentuan yang penting sekali untuk diperhatikan dalam PKWT atas dasar selesainya pekerjaan tertentu adalah :

1. Apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi

hukum pada saat selesainya pekerjaan. (Pasal 3 ayat (3) Keputusan Menakertrans No. Kep-100/MEN/VI/2004). Ini artinya pengusaha tidak perlu membayar upah dari sisa waktu yang diperjanjikan. Ketentuan ini berbeda dengan ketentuan Pasal 62 UU. No. 13 Tahun 2003 dimana apabila PKWT diputuskan sebelum berakhirnya PKWT maka pihak yang memutuskan harus membayar ganti rugi dari sisa waktu tersebut.

2. Selama tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari dalam rangka pembaharuan PKWT tidak ada hubungan kerja, (Pasal 3 ayat (7) Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004).
3. Harus dicantumkan secara jelas mengenai batasan suatu pekerjaan telah dinyatakan selesai (Pasal 3 ayat (4) Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004). Di

sinipun batasan tidak jelas, apakah pekerjaan tertentu sudah dinyatakan selesai apabila para pihak telah melakukan serah terima pekerjaan tersebut atau ada ketentuan lainnya. Agar tidak menimbulkan perselisihan batasan tersebut betul-betul harus diatur dalam PKWT.

b. Pekerjaan yang bersifat musiman

Sesuai dengan Pasal 4 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 yang dimaksud dengan *pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Pekerjaan yang diperjanjikan hanyalah untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.* Ketentuan ini barangkali hanyalah dapat ditujukan pada perusahaan-perusahaan perkebunan atau yang berkaitan dengan perkebunan. Misalnya jenis pekerjaan memetik buah kelapa

sawit, memberi pupuk dan lain-lain.

Tetapi ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 berlaku pula untuk perusahaan lain. *Untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat pula diperjanjikan dalam PKWT atas dasar pekerjaan yang bersifat musiman.* Karena masalah pesanan dan pencapaian target sering kali dipengaruhi oleh pihak luar di luar jangkauan kendali perusahaan, maka sebaiknya dalam PKWT harus dicantumkan klausul yang menyatakan bahwa waktu pelaksanaan PKWT dapat berubah atau harus disesuaikan dengan perubahan waktu pemesanan. Disamping itu sebaiknya dimasukkan pula klausul yang menyatakan bahwa apabila pesanan atau target telah dicapai sebelum jangka waktu PKWT berakhir, maka PKWT demi hukum berakhir. Hal ini dimaksudkan agar tidak merugikan perusahaan dan mengacu pada PKWT atas dasar

pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya. Ada ketentuan yang menjadi masalah dalam Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 ini, yaitu ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT *untuk pekerjaan yang bersifat musiman hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.*

Masalahnya adalah apakah pekerja tersebut adalah pekerja perusahaan itu sendiri atau pekerja di luar perusahaan? Agar tidak menjadi masalah sebaiknya dalam PKWT selalu mencantumkan klausul bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh merupakan pekerjaan tambahan. Hal ini berkaitan pula dengan adanya ketentuan bagi perusahaan untuk pembuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 6 Keputusan Menakertrans No. KEP-

100/MEN/VI/2004) dan sanksi dalam bentuk PKWT menjadi PKWTT.

Perlu diperhatikan bahwa PKWT atas dasar pekerjaan yang bersifat musiman tidak dapat diperbaharui, dan berdasarkan ketentuan tersebut maka PKWT ini paling lama berlaku 3 (tiga) tahun yaitu jangka waktu PKWT selama 2 (dua) tahun dan jangka waktu perpanjangan selama 1 (satu) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU. No. 13 Tahun 2003.

c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

PKWT yang berkaitan dengan produk baru meliputi pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. PKWT ini tidak dapat diperbaharui dan berlaku paling lama 3 (tiga) tahun yaitu 2 (dua) tahun berlakunya PKWT dan perpanjangan

paling lama 1 (satu) tahun. Sama seperti PKWT atas dasar pekerjaan yang bersifat musiman, untuk PKWT atas dasar pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru adalah adanya ketentuan dalam Pasal 9 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 yang menyatakan bahwa PKWT untuk pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru *hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau kegiatan yang biasa dilakukan perusahaan. Ketentuan inipun tidak jelas batasannya.*

Tetapi yang terpenting bagi perusahaan untuk melaksanakan ketentuan ini dalam PKWT harus menyebutkan atau ada klausul yang menyatakan secara tegas *bahwa pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT merupakan pekerjaan sebagaimana tersebut di atas.*

PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS

UU. No. 13 Tahun 2003 sebetulnya tidak mengatur perjanjian kerja harian lepas ini, tetapi diatur dalam Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004).

Pekerjaan yang dapat diperjanjikan *adalah pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah baik dalam waktu maupun volume pekerjaan.* Upah didasarkan atas kehadiran pekerja. Perjanjian kerja harian lepas hanya dapat dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan. Apabila pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT (Pasal 10 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004).

Untuk mensiasati ketentuan tersebut, maka sebaiknya perusahaan apabila memerlukan pekerja/buruh bekerja

lebih dari 20 (duapuluh) hari dalam satu bulan dapat melakukan *tidak secara berturut-turut selama 3 (tiga) bulan atau lebih*, tetapi harus diselang-seling. Hal ini yang perlu diperhatikan dalam perjanjian kerja harian lepas adalah tidak adanya ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Karena itu dimungkinkan perjanjian kerja ini lebih lama dari PKWT.

Perjanjian kerja harian lepas harus disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 12 ayat (3) Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/ 2004). Ketentuan ini tidak mengatur sanksi apabila ketentuan tersebut dilanggar.

PERUBAHAN PKWT MENJADI PKWTT.

Dalam hal terjadi pelanggaran atau tidak dipenuhinya syarat-syarat dalam pembuatan PKWT, maka PKWT akan

berubah menjadi PKWTT (Pasal 15 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004).

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja yaitu sejak tanggal berlakunya PKWT.
2. PKWT yang dibuat dengan tidak mencantumkan satu jenis pekerjaan untuk musim tertentu dan tidak menyatakan bahwa pekerjaan yang bersifat musiman hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja yaitu sejak tanggal berlakunya PKWT.
3. PKWT dibuat atas dasar produk baru tetapi dilakukan lebih dari 3 (tiga) tahun dan dilakukan perubahan terhadap PKWT, maka berubah menjadi PKWTT sejak tanggal dilakukannya penyimpangan.
4. Pembaharuan PKWT tidak melalui tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari

setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud Pasal 3 ayat (8) akan berubah menjadi PKWTT sejak tanggal tidak terpenuhinya syarat PKWT.

5. PHK dalam hubungan kerja PKWTT, maka hak-hak pekerja dan prosedurnya sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT yaitu UU. No. 13 Tahun 2003, UU. No. 22 Tahun 1957 dan UU. No. 2 Tahun 2003 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. **

Sabeni Endik, SH
DPK APINDO BOGOR

MENYIKAPI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT

Oleh : Reytman Aruan, S.H., M.Hum.

PENDAHULUAN

Secara umum masalah pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat penting terutama bagi pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja berarti pekerja/buruh akan kehilangan pekerjaan sebagai sumber mata pencaharian, meskipun dalam praktek kita lihat tidak semua pekerja/buruh yang menjadi menderita karena mengalami pemutusan hubungan kerja khususnya bagi mereka yang mempunyai keahlian dan berpenghasilan besar. Akan tetapi pekerja/buruh di negara kita rata-rata masih berpenghasilan rendah bahkan upah yang diperoleh hanya cukup untuk kebutuhan fisik saja. Oleh karena itu cara pemutusan hubungan kerja merupakan aspek yang sangat penting, karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam

pemutusan hubungan kerja sangat mempengaruhi kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam rangka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, telah diatur dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial (sebagai pengganti UU No.22 Tahun 1957 dan UU No.12 Tahun 1964) yang akan berlaku efektif pada tanggal 14 Januari 2005.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI/P4) dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan

hubungan kerja pada dasarnya hanya berwenang untuk memberikan izin/penetapan atau menolak permohonan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal LPPHI/P4 memberikan izin/penetapan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruhnya, dapat menambah syarat yang berupa pembebanan kewajiban kepada pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus mempunyai *alasan pembenar* yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengajuan permohonan/penetapan kepada LPPHI sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut benar-benar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta mencerminkan keadilan bagi pekerja/buruh yang diberhentikan tersebut.

Pada umumnya alasan-alasan yang dikemukakan pengusaha dalam

melakukan pemutusan hubungan kerja terdiri dari *alasan ekonomi, alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan* serta *alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa* (Halim dan Gultom 1987 :83)

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur beberapa hal yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu kesalahan *ringan, berat atau karena kondisi perusahaan serta atas kemauan pekerja/buruh sendiri*. Dari alasan tersebut masing-masing mempunyai akibat yang tidak sama bagi pekerja/buruh yang diberhentikan. Dalam tulisan ini hanya dibicarakan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh karena melakukan kesalahan berat.

KESALAHAN BERAT

Dilihat dari tindakan/perbuatan yang dilakukan pekerja/buruh, maka kesalahan berat yang dalam Pidana

merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara. Dalam hukum pidana, seseorang dikatakan telah terbukti dan bersalah melakukan tindak pidana apabila telah ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewijsde*), namun dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/Buruh yang melakukan kesalahan berat dengan didukung bukti-bukti sebagaimana ditentukan dalam pasal 158 ayat (2) dapat diputuskan hubungan kerjanya tanpa memperoleh penetapan dari LPPHI/P4, meskipun secara hukum pekerja/buruh belum tentu terbukti melakukan tindak pidana yang dibuktikan melalui suatu putusan pengadilan.

Sesuai pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tidak mensyaratkan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kesalahan berat dimaksud meliputi :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan 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 (lima) tahun atau lebih.

Untuk membuktikan adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh cukup didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh

sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

NEGARA HUKUM DENGAN ASAS PRESUMPTION OF INNOCENCE

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum (*rechtstaat*) yang tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtstaat*). Ini mengandung arti bahwa negara termasuk didalamnya pemerintah dan lembaga-lembaga negara yang lain dalam melaksanakan tindakan-tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum atau harus dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Tekanan pada hukum (*recht*) disini dihadapkan sebagai lawan dari pada kekuasaan (*macht*).

Sesuai dengan semangat dan ketegasan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 jelas bahwa negara hukum yang dimaksud bukanlah sekedar sebagai negara hukum dalam arti formal, lebih-lebih bukanlah negara hanya sebagai polisi lalu lintas atau

penjaga malam, yang menjaga jangan sampai terjadi pelanggaran dan menindak para pelanggar hukum. Pengertian negara hukum menurut undang-undang dasar 1945 adalah negara hukum dalam arti luas yaitu negara hukum dalam arti material (Abdurrahman 1981 : 2).

Konsepsi negara hukum ini sangat berkaitan erat dengan hak-hak asasi manusia yang memberikan perlindungan dan penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia. Hal ini sesuai dengan ciri-ciri dari pada negara hukum yang terdiri atas : *pertama* ; pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi yang mengandung persamaan dalam bidang politik, hukum sosial, kultural dan pendidikan, *kedua* ; peradilan yang bebas dan tidak memihak, tidak dipengaruhi oleh suatu kekuasaan/kekuatan lain apapun; *ketiga* ; legalitas dalam arti hukum dalam semua bentuknya. Disini prioritas utama dalam negara hukum diletakkan pada pengakuan dan perlindungan hak asasi

manusia agar setiap tindakan penguasa itu harus menurut dan didasarkan atas hukum, tidak didasarkan atas kekuasaan atau kemauan dari penguasa belaka, dengan maksud untuk membatasi kekuasaan dan bertujuan melindungi hak asasi dari anggota-anggota masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa (Yuniarto dalam Abdurrahman 1987 :3).

Dalam rangka merealisasi perlindungan hak-hak asasi manusia telah diatur dalam Undang-undang No. 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHP), apa yang kita kenal dengan asas *equality before the law* yaitu bahwa setiap orang mempunyai kedudukan dan perlakuan yang sama di dalam hukum dengan tidak mengadakan pembedaan perlakuan. Adapun maksud dari hal tersebut untuk menjamin perlakuan yang sama dimuka hukum tanpa membedakan suku, agama, ras dan golongan, oleh karenanya setiap orang yang diperlakukan tidak sesuai dengan

hukum dan peraturan perundangan-undangan berhak untuk menuntutnya.

Selanjutnya salah satu asas yang juga sangat penting dalam peradilan kita apa yang disebut asas *presumption of innocence* sebagaimana diatur dalam pasal 8 Undang-undang No. 14 tahun 1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman, menyatakan :*setiap orang, yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan/atau dihadapkan di depan pengadilan, wajib dianggap tidak bersalah sebelum adanya putusan pengadilan, yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum yang tetap.* Meskipun Undang-undang tersebut telah diganti dengan Undang-Undang No.4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, asas tersebut dimuat kembali dalam Pasal 8 dan dipertegas lagi dalam penjelasan pasal 38 yaitu, Pasal 8 "Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, dan/atau dihadapkan didepan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan

pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap". Penjelasan Pasal 38 "Sejalan dengan asas bahwa seseorang selama belum terbukti kesalahannya harus dianggap tidak bersalahdst".

Berkaitan dengan permasalahan keputusan hubungan kerja yang disebabkan karena kesalahan berat, dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang diberikan kewenangan kepada pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja tanpa terlebih dahulu dibuktikan kesalahan (*tindak pidana*) yang dilakukan pekerja/buruh melalui putusan hakim pidana peradilan umum yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewijsde*), tetapi hanya didasarkan atas pertimbangan adanya bukti-bukti pengakuan yang dibuat oleh pekerja diatas secarik kertas maupun pengakuan lisan serta bukti saksi 2 (dua) orang merupakan tindakan yang menyalahi asas *presumption of innocence*. Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 ternyata tidak mendukung asas kedudukan hukum yang sama di mata hukum yang mengakibatkan kerugian besar bagi pekerja/buruh yang bersangkutan karena dengan adanya ketentuan tersebut, kepada pengusaha diberikan hak memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang konsekwensinya pekerja/buruh tidak akan mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, pada hal belum tentu pekerja/buruh secara hukum benar terbukti melakukan tindak pidana, bahkan boleh jadi pekerja/buruh yang bersangkutan merupakan korban konspirasi pihak-pihak yang tidak menginginkan eksistensi pekerja/buruh atau mungkin ada tekanan kepada pekerja/buruh sehingga membuat suatu surat pengakuan.

Undang-undang Ketenagakerjaan seharusnya memperhatikan ketentuan Undang-undang No 4 tahun 2004 dan pasal 66 Undang-undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana yang

telah jelas menyebutkan bahwa seseorang tidak dapat dikatakan bersalah sebelum adanya putusan pengadilan yang menyatakan yang bersangkutan bersalah.

Selanjutnya pasal 183 KUHP menyatakan : *hakim tidak boleh menjatuhkan pidana kepada seseorang kecuali apabila dengan sekurang-kurangnya dua alat bukti yang sah ia memperoleh keyakinan bahwa suatu tindak pidana benar-benar terjadi dan bahwa terdakwa yang bersalah melakukannya*, artinya bahwa hakim pidana tidak boleh menjatuhkan pidana kepada seorang hanya didasarkan atas satu alat bukti saja kecuali dalam perkara-perkara dalam acara pemeriksaan cepat dan perkara pelanggaran lalu lintas jalan, bahkan dalam pasal 189 ayat (4) KUHP menyatakan : *keterangan terdakwa saja tidak cukup untuk membuktikan bahwa ia bersalah melakukan perbuatan yang didakwakan kepadanya, melainkan harus disertai dengan alat bukti yang lain.*

Disini dapat kita ketahui bahwa meskipun pekerja memberikan pengakuan dan dibuat diatas secarik kertas (dalam KUHAP pengakuan bukan sebagai alat bukti) yang didukung bukti lain berupa saksi-saksi belumlah cukup bagi hakim untuk menjatuhkan hukuman kepada seseorang jikalau hakim tidak yakin bahwa terdakwa yang melakukannya. Ini sesuai dengan sifat penyelesaian perkara pidana yaitu mencari *kebenaran materiel* yang sangat berbeda dengan perkara perdata (*kebenaran formal*).

Setelah satu setengah tahun kita telah melaksanakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi membacakan putusan perkara No.012/PUU-I/2003 sebagai hasil musyawarah rapat pleno Hakim Konstitusi tanggal 26 Oktober 2004 atas gugatan uji Materiil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945 diajukan pada tanggal 15

Oktober 2003 oleh 37 orang Pemohon selaku pemimpin dan aktivis organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Amar putusan Mahkamah Konstitusi berbunyi: *Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebahagian; Menyatakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 158; Pasal 159;dst. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.*

Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan para Pemohon dengan pertimbangan bahwa Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa: "*Segala Warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*". Karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan due process of law melalui

putusan yang independen dan inparsial, melainkan cukup dengan hanya keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku,dst., sehingga oleh karena itu pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Menurut penulis, seyogyanya Mahkamah Konstitusi tidak mengabulkan semua permohonan Pemohon untuk menyatakan Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, melainkan hanya ayat (2) saja, karena dengan menyatakan ayat (2) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat ex. Pasal 158, pekerja/buruh tidak boleh di PHK tanpa ada bukti putusan hakim Pidana sebagai syarat untuk mengajukan izin/penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sekarang yang menjadi persoalan bagi kita, bagaimana bila pekerja melakukan kesalahan (kualifikasi) berat ex. Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?. Karena Pasal 158 telah dinyatakan "tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat", dan "bukan mencabut", maka Pasal 158 dapat dijadikan sebagai "pedoman" dalam praktek hubungan industrial. Artinya pekerja/buruh yang melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam ex. Pasal 158 dapat diputuskan hubungan kerjanya setelah memperoleh izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Izin ini tentu diberikan setelah ada bukti putusan pengadilan yang menyatakan kesalahan pekerja/buruh. Intinya semua pasal yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dapat dijadikan sebagai pedoman dengan tidak mengesampingkan azas yang terkandung dalam undang-undang ketenagakerjaan, misalnya azas *setiap pemutusan hubungan kerja harus memperoleh izin/*

penetapan, dan azas hukum lainnya yang berkaitan dengan undang-undang ini. Selain itu dapat dilakukan dengan metode penafsiran secara sistematis. Artinya menafsirkan maksud dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan pasal-pasal nya dalam hubungan keseluruhan antara pasal yang satu dengan yang lainnya. Dengan demikian pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat ex. Pasal 158 dapat diputuskan hubungan kerjanya setelah terbukti (dengan putusan Hakim Pidana) melakukan tindak pidana setelah ada izin/penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Atau mungkin pula dilakukan dengan cara mengkonstruksinya secara analogi terhadap Pasal 169 yang mengatur perbuatan pengusaha yang dapat kesalahan berat ex. Pasal 158, sehingga pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai mekanisme (dengan memperoleh izin/penetapan) peraturan yang berlaku.

Dari beberapa alternative di atas, yang lebih baik adalah menempatkan ex. Pasal 158 sebagai pedoman dalam praktek hubungan industrial. Untuk itu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu membuat Surat Edaran yang menganjurkan kepada kalangan kerkait, bahwa untuk mengatasi kekosongan pengaturan mengenai pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat ex Pasal 158, pemutusan hubungan kerjanya diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan yang perlu menjadi perhatian dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah :

1. PHK tersebut dilakukan setelah terbukti pekerja/buruh (dengan putusan hakim pidana) melakukan tindak pidana;
2. Setelah ada izin/penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

3. Kualifikasi kesalahan berat dan hak-haknya berpedoman kepada ex Pasal 158.

Karena jika tidak demikian, tidak jelas lagi pengaturan mengenai hak-hak pekerja yang di PHK akibat melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam ex Pasal 158 ayat (2), apakah mereka masih mendapatkan hak sesuai ketentuan Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4), atau justru berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, atau sama sekali tidak memperoleh apa-apa.

PENUTUP

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan sebahagian atas permohonan uji materiil Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap UUD 1935 merupakan pengalaman sangat berharga bagi kita dalam mengambil suatu kebijakan, khususnya dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan satnya pula kita merenung dan introspeksi dalam mempersiapkan, menyusun aturan-aturan yang lebih baik ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, 1987, "*Aspek-aspek Bantuan Hukum di Indonesia* ", Cendana Press Jakarta.
- Halim Ridwan A dan Gultom Subiandini Sri Ny., 1986, "*Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita Jakarta.
- Manullang, Sendjun H, 1990, "*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* ", Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Situmorang, Basani, "*Proses Penyelesaian P.H.I. dan P.H.K. di Lembaga P4D/P4P* ", Makalah Disampaikan pada Forum Komunikasi dan Koordinasi Pegawai Perantara, Panitera P4 Daerah dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Tanggal 3 Agustus di Surakarta Jawa Tengah.
- Sudono, Agus, 1997, "*Perburuhan dari Masa kemasa*", Pustaka Cidesindo Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1999, "*Pengantar Hukum Perburuhan* ", Penerbit Djambatan Jakarta.
- , 1975, "*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*", Penerbit Djambatan Jakarta.