

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG GURU DAN DOSEN DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN*

Oleh : Umar Kasim

Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi¹

A. PENDAHULUAN

Saat ini telah terbit *Undang-Undang Guru Dan Dosen* (yakni UU No. 14 Tahun 2005) yang diundangkan tanggal 30 Desember 2005. UU ini secara umum mengatur hal-hal yang bersifat pokok mengenai profesi guru dan dosen. Sedangkan hal-hal yang bersifat teknis diatur lebih lanjut dengan PP atau Peraturan Menteri (cq Menteri Pendidikan Nasional). Demikian juga pengaturan hal-hal yang bersifat teknis yang berkenaan dengan sektor tertentu atau sektor lainnya, merujuk pada peraturan perundang-undangan teknis terkait.

UU ini dibuat sebagai upaya untuk mengangkat martabat guru dan dosen, menjamin hak dan kewajibannya dan meningkatkan kompetensi serta memajukan profesi dan karier guru dan dosen. Upaya tersebut akan bermuara kepada meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang pada akhirnya diharapkan akan

meningkatkan kualitas manusia Indonesia menjadi manusia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945,

Dalam waktu dekat, diharapkan UU ini dapat diterapkan secara komprehensif, karena berdasarkan Pasal 83 UU Guru dan Dosen, semua peraturan perundang-undangan yang diperlukan untuk melaksanakan UU (Guru dan Dosen) tersebut harus diselesaikan selambat-lambatnya 18 (delapanbelas) bulan sejak berlakunya UU tersebut. Artinya, pada tanggal 30 Juni 2007, semua peraturan pelaksanaan UU Guru dan Dosen harus sudah selesai diundangkan, sehingga nantinya UU ini dapat dilaksanakan dengan segala perangkat peraturan pelaksanaannya yang telah diterbitkan. Oleh karena itu tepat kiranya UU ini didiskusikan atau diseminarkan dan membahasnya dengan

¹ Disampaikan pada Seminar Nasional *IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG GURU DAN DOSEN DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN*, diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Kota Tarakan dan Kantor Tenaga Kerja Kota Tarakan Kalimantan Timur, tanggal 26 Mei 2007.

lembaga-lembaga atau instansi terkait, khususnya dengan Departemen/instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam mewujudkan harapan dan misi UU Guru dan Dosen, tentu tidak dapat dilakukan tanpa menyelaraskan dengan peraturan perundang-undangan lain yang terkait. Salah satu UU yang sangat terkait dan erat hubungannya dengan misi UU Guru dan Dosen adalah UU Ketenagakerjaan (yakni UU Nomor 13 Tahun 2003). Bagaimanakah implementasi UU Guru dan Dosen dalam perspektif UU Ketenagakerjaan, inilah yang akan dikaji dan dibahas dalam makalah ini. B. PROFESI GURU / DOSEN SEBAGAI PEKERJA DAN ABDI NEGARA Pada bagian awal UUGD didefinisikan pengertian guru dan dosen, yakni bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan <u>tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai</u> dan mengevaluasi <i>peserta didik</i> pada pendidikan <i>anak usia dini</i> jalur pendidikan <u>formal</u>, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Pasal 1 angka 1 UUGD).	Demikian juga Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan <u>tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni</u> melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1 angka 2 UUGD)². Dengan demikian, guru dan dosen sama-sama <u>berfungsi</u> sebagai <u>pendidik profesional</u>, akan tetapi dengan <u>tugas</u> utama yang berbeda dan pada jenjangnya masing-masing. Dalam UU Guru dan Dosen, guru dan dosen dinyatakan sebagai <i>profesi</i>, yakni <i>profesi guru</i> dan <i>profesi dosen</i>. Dengan perkataan lain, guru dan dosen merupakan tenaga profesional pada <u>bidang pekerjaan khusus</u> yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip yang telah ditentukan untuk profesi tersebut. Prinsip-prinsip tersebut (antara lain), bahwa guru dan dosen memiliki bakat dan minat, panggilan jiwa dan idealisme; memiliki komitmen meningkatkan mutu, keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia; memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan tanggung-jawab sesuai profesinya (Pasal 7 ayat (1) UUGD)
---	---

² Bandingkan dengan *tenaga kepelatihan* pada *lembaga pelatihan kerja* yang meliputi **instruktur**, tenaga perencanaan, penganalisis kebutuhan pelatihan, pengembang kurikulum, pengadministrasi, pemelihara sarana, pengelola pelatihan, penyelia dan pengelola lembaga pelatihan (Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional).

Di sisi lain, berdasarkan UU Ketenagakerjaan, guru dan dosen adalah jabatan. Seseorang yang menduduki jabatan (guru dan dosen) tersebut termasuk dalam kategori *pekerja* yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja (dengan *pemberi kerjanya*). Sebagai *pemberi kerja* bagi guru dan dosen dalam konteks UUGD, adalah *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan*. Selain itu, berdasarkan UU Kepegawaian yakni *UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian* sebagaimana telah diubah dengan *UU 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian* (selanjutnya disebut UU Kepegawaian), guru dan dosen adalah merupakan *unsur aparatur negara* dan *abdi negara* yang bertugas memberikan pelayanan (di bidang pendidikan) kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata.

Dengan demikian, dari sisi No. 14 Tahun 2005, guru dan dosen adalah profesi. Sedangkan dari sisi UU Kepegawaian, guru dan dosen adalah PNS yang merupakan unsur aparatur negara. Dan dari sisi UU Ketenagakerjaan, guru dan dosen adalah pekerja atau buruh. Status guru dan dosen sebagai pekerja dan sebagai unsur aparatur negara inilah yang akan dikaji dalam makalah ini.

C. STATUS GURU DAN DOSEN SEBAGAI PEKERJA

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa dalam konteks UU Ketenagakerjaan, seorang guru dan dosen adalah pekerja. Artinya, guru atau dosen adalah orang yang bekerja dalam hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja yang menduduki jabatan sebagai guru atau sebagai dosen. Walaupun perjanjian kerjanya dapat dibuat secara tertulis, namun ada kemungkinan hanya dilakukan secara lisan. (vide Pasal 1 angka 3 jo Pasal 51 UU Ketenagakerjaan). Dengan kata lain, salah satu *jabatan* dalam suatu *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan* adalah guru dan/atau dosen, disamping jabatan-jabatan lainnya seperti Kepala Sekolah, Rektor, *Pembantu Rektor*, Dekan dan Pembantu Dekan, Kepala Bagian Administrasi dan Tata Usaha, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Pendaftaran, Penerimaan dan Seleksi, Pustakawan dan lain-lain. Selain itu, terdapat jabatan-jabatan *Satuan Pengamanan* (SATPAM), Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) OB atau berbagai macam *nama jabatan* lainnya.

D. HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja yang unsur-unsurnya, ada pekerjaan, ada perintah (*vicarious liability*) dan ada upah.

Apabila penyelenggara pendidikan tersebut adalah Pemerintah atau Pemerintah Daerah, maka hubungan kerja guru dan dosen adalah dengan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang bersangkutan, yakni sebagai Pegawai Negeri (PNS) dan tunduk pada UU Kepegawaian. Sebaliknya berdasarkan Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 3 ayat (1) UU Guru dan Dosen, apabila penyelenggara pendidikan tersebut adalah masyarakat (swasta), maka hubungan kerja guru dan dosen adalah dengan lembaga (institusi) pendidikan dimaksud, yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan (yakni, UU No. 13 Tahun 2003).

Dengan kata lain, UU Ketenagakerjaan, mengatur hubungan hukum (yakni hubungan kerja) antara *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan* yang dikelola oleh masyarakat (swasta) dengan guru dan dosen yang bersangkutan, termasuk *hubungan kerja*

antara seorang guru atau dosen dengan *satuan pendidikan* yang merupakan *Badan Hukum Milik Negara* sebagaimana diamanatkan oleh PP mengenai pembentukan BHMN³ atau Badan Hukum Pendidikan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 53 UU Pendidikan Nasional (UU No. 20 Tahun 2003)⁴ dan UU Kepegawain mengatur hubungan hukum antara *suatu satuan pendidikan* yang merupakan *underbouw* dari *penyelenggara pendidikan* Pemerintah/ Pemerintah Daerah dengan guru dan dosen yang pegawai negeri (PNS).

Apabila *employer* atau pemberi kerjanya adalah *penyelenggara pendidikan* masyarakat (swasta) yang memiliki beberapa *satuan pendidikan*, dan guru/dosen melakukan *perjanjian kerja* dengan *penyelenggara pendidikannya* dimaksud, maka hubungan kerja guru / dosen yang bersangkutan adalah dengan penyelenggara pendidikan yang bersangkutan. Dengan *perjanjian kerja* seperti itu, guru / dosen dapat ditugaskan pada beberapa satuan pendidikan yang dilelola oleh penyelenggara pendidikan yang bersangkutan. Segala akibat hukum yang terjadi dan diakibatkan oleh *perjanjian kerja* tersebut, diselesaikan dengan *penyelenggara pendidikan* yang

³ PP Nomor 61 Tahun 1999 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri Sebagai Badan Hukum yang kemudian ditindak lanjuti dengan terbitnya PP Nomor 152 Tahun 2000 tentang Penetapan UI sebagai BHMN, PP Nomor 153 Tahun 2000 tentang Penetapan UGM sebagai BHMN, PP Nomor 154 Tahun 2000 tentang Penetapan IPB sebagai BHMN, PP Nomor 155 Tahun 2000 tentang Penetapan ITB sebagai BHMN dan PP Nomor 56 Tahun 2000 tentang Penetapan USU sebagai BHMN.

⁴ Badan Hukum Milik Negara, diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 61/1999.

bersangkutan, dan bukan kepada satuan pendidikan di mana guru / dosen ditugaskan. Sebaliknya, apabila <i>employer</i> atau pemberi kerjanya adalah <i>satuan pendidikan</i> (swasta) dan guru/dosen melakukan <i>perjanjian kerja</i> langsung dengan <i>satuan pendidikannya</i>, maka hubungan kerja guru / dosen yang bersangkutan adalah dengan satuan pendidikan dimaksud. Dengan demikian, guru / dosen hanya bertugas pada satu satuan pendidikan yang dikelola langsung oleh satuan pendidikan yang bersangkutan. Segala akibat hukum yang terjadi atau diakibatkan oleh <i>perjanjian kerja</i> tersebut, diselesaikan langsung dengan satuan pendidikan yang bersangkutan di mana guru / dosen bertugas. Sedangkan bagi guru / dosen PNS yang hubungan kerjanya dengan Pemerintah/Pemerintah Daerah, harus bersedia (mendandatangani <i>statement</i>) ditempatkan di seluruh pelosok nusantara dan bahkan di luar negeri.	(<i>rechtspersoon</i>), atau badan-badan lainnya yang <u>mempekerjakan tenaga kerja</u> dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud orang-perorangan adalah orang pribadi (<i>natuurlijke persoon</i>) dan <i>entity</i> yang bertindak dan bertanggung-jawab secara pribadi, proporsional dan dengan tanggung-renteng. Sedangkan Pengusaha (<i>an entrepreneur</i>), adalah, (a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu <i>perusahaan</i> milik sendiri (sebagai <i>owners</i>); atau (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan <i>perusahaan</i> bukan miliknya (<i>procuratie houder</i>). Demikian juga (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili (suatu) <i>perusahaan</i> sebagaimana tersebut (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
E. PEMBERI KERJA (EMPLOYER). Berdasarkan UU Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 4), <i>pemberi kerja</i> adalah orang perorangan, <i>pengusaha</i>, badan hukum	Perusahaan (<i>an entreprice</i>), adalah (a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum (<i>legal entity</i>) atau tidak (<i>nonlegal corporate</i>), milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik (suatu) badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara⁵ yang

⁵ Yang dimaksud dengan *perusahaan milik negara* (antara lain) adalah perusahaan yang merupakan *badan usaha milik negara*, baik sebagian atau seluruh saham/modalnya dimiliki oleh negara. Demikian juga *badan usaha milik daerah* yang merupakan sub-sistem dari milik negara yang dilokasikan di Daerah dan dikelola oleh Pemerintah Daerah adalah termasuk pengertian milik negara (vide UU No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah).

Badan Hukum Pendidikan (BHP) adalah salah satu bentuk *legal entity* yang bergerak dibidang pendidikan.

mempekerjakan pekerja/buruh (dalam hubungan kerja) dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang <u>mempunyai pengurus</u> dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja untuk suatu perusahaan yang mempergunakan <i>tenaga kerja asing</i> (TKA) dipakai istilah <i>pemberi kerja TKA</i> atau <i>pengguna TKA</i>, yakni perusahaan (<i>sponsor</i>) yang diberikan <i>izin</i> (IMTA) untuk mempergunakan <i>tenaga kerja asing</i>⁶. Dengan demikian, sebagaimana telah dikemukakan, bahwa dalam konteks, UU Guru dan Dosen, yang menjadi <i>pemberi kerja</i> adalah <i>penyelenggara pendidikan</i> dan/atau <i>satuan pendidikan</i>. Menurut Pasal 1 angka 5 UU Guru dan Dosen, <i>penyelenggara pendidikan</i>, meliputi Pemerintah (Pusat), Pemerintah Daerah, atau <u>masyarakat</u> (swasta, <i>partikular</i>) yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal. Jadi, <i>penyelenggara pendidikan</i> meliputi : a. Penyelenggara Pendidikan Pemerintah (Pusat); b. Penyelenggara Pendidikan Pemerintah Daerah (Pemerintah Propinsi atau Pemerintah Kabupaten/Kota);	c. Penyelenggara pendidikan masyarakat (swasta); Menurut Pasal 1 angka 6 UUGD, <i>satuan pendidikan</i>, adalah <u>kelompok layanan pendidikan</u> yang <u>menyelenggarakan pendidikan</u> pada <u>jalur pendidikan formal</u> dalam setiap <u>jenjang</u> dan <u>jenis pendidikan</u>. Satuan Pendidikan tersebut meliputi⁷ : 1. Satuan pendidikan anak usia dini; 2. Satuan pendidikan dasar; 3. Satuan pendidikan menengah; dan 4. satuan pendidikan tinggi. Dengan demikian, penyelenggara pendidikan, ada kemungkinan Pemerintah Pusat, atau Pemerintah Daerah, atau ada kemungkinan "lembaga pendidikan" <i>satuan pendidikan</i> yang dikelola swasta atau partikular. Apabila penyelenggara pendidikan adalah Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah, maka hubungan kerja antara guru/dosen adalah dengan Pemerintah (Pusat) atau Pemerintah Daerah yang bersangkutan dan dalam hal ini berlaku UU Kepegawaian. Sebaliknya apabila penyelenggara pendidikan dimaksud dikelola swasta atau partikular, maka hubungan antara guru / dosen yang bersangkutan tunduk pada UU
--	---

⁶ Pasal 44 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 1 angka 3 Kepmenakertrans. No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA, dan Pasal 1 angka 3 Kepmenakertrans. No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, menggunakan istilah *pemberi kerja tenaga kerja asing* sebagai sponsor atau *employer* yang diberikan IMTA.

⁷ Pasal 24 ayat (4) dan Pasal 50 ayat (4) UUGD

Ketenagakerjaan, kecuali diatur dan ditentukan lain (secara khusus oleh UUGD).

F. PERJANJIAN KERJA

Dalam UU Ketenagakerjaan, pelaksanaan hubungan kerja dapat dilakukan melalui *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT) atau *perjanjian kerja waktu tidak tertentu* (PKWTT). Perjanjian kerja mana yang akan dipakai, sangat tergantung dari sifat pekerjaannya atau jenis pekerjaan yang dilakukan serta jangka waktu pelaksanaannya.

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu (Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/2004). Dengan demikian, PKWT dapat didasarkan atas suatu jangka waktu yang ditentukan, atau didasarkan atas suatu "paket" pekerjaan tertentu. Sedangkan PKWTT adalah *perjanjian kerja* antara *pekerja* dengan *pengusaha* untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/2004). Jenis *perjanjian kerja* ini dipakai untuk memperjanjikan pekerjaan-pekerjaan / kegiatan yang memang bersifat tetap dan tanpa batasan jangka waktu (sampai saat usia pensiun yang ditentukan).

Dalam UU Guru Dan Dosen, dalam definisi **perjanjian** (dalam Pasal 1 angka 7) disebutkan adanya *Perjanjian Kerja* (PK), dan ada *Kesepakatan Kerja Bersama* (KKB atau sekarang dalam UU Ketenagakerjaan disebut *PKB, perjanjian kerja bersama* atau *CLA, collective labor agreement*). Keduanya, PK dan KKB tersebut disatukan dalam satu definisi. Padahal dalam konsepsi UU Ketenagakerjaan, antara PK dan KKB adalah merupakan dua hal yang berbeda. *Perjanjian Kerja* adalah perjanjian individual antara seorang pekerja dengan *management* (Perusahaan). Sedangkan *KKB / PKB* adalah perjanjian kolektif antara organisasi pekerja (serikat pekerja) dengan *management* perusahaan.

Namun mungkin maksud dari ketentuan tersebut, adalah bahwa apabila seorang guru atau dosen melakukan hubungan kerja dengan penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta) dan memiliki beberapa satuan pendidikan, maka selain dibuat PK secara individual, dapat diatur dalam KKB bahwa guru atau dosen yang bersangkutan (bersedia) melaksanakan tugas di beberapa *satuan pendidikan* lainnya dalam satu "wilayah" group *penyelenggara pendidikan*. Sebaliknya apabila seorang guru atau dosen melakukan hubungan kerja (langsung)

dengan beberapa suatu pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta), maka dapat diatur dalam masing-masing KKB satuan pendidikan dimaksud, bahwa guru atau dosen yang bersangkutan (dapat) mengadakan beberapa hubungan kerja dan melaksanakan tugas di beberapa satuan pendidikan atau di beberapa penyelenggara pendidikan yang mempunyai satuan pendidikan.

Dalam Pasal 48 ayat (1) UUGD disebutkan adanya 2 macam status dosen, yakni dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dalam peraktek, berkenaan dengan status dosen, apabila (dalam hal ini) dosen yang bersangkutan termasuk dalam kategori *dosen tidak tetap* (ada yang menyebut dengan istilah :dosen luar biasa, *dosen terbang*), maka dimungkinkan untuk melakukan perjanjian kerja dengan beberapa penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan, walaupun ini biasanya tidak dibuat suatu perjanjian kerja yang tertulis. Sebaliknya apabila status dosen tersebut adalah dosen tetap, maka tentu akan sangat sulit melakukan hubungan kerja dengan beberapa *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan* tanpa adanya ketentuan dan pengaturan dalam KKB secara jelas dan tegas. Jadi khusus untuk dosen, dengan adanya pemberian status dosen sebagaimana

Pasal 48 ayat (1), maka bagi *dosen tetap* harus dengan PKWTT. Sedangkan bagi dosen tidak tetap dapat dilakukan melalui PKWT, walaupun tidak tertutup kemungkinan dosen tidak tetap diikat dengan PKWTT pada beberapa satuan pendidikan atau penyelenggara pendidikan.

G. TENAGA KERJA ASING

Dalam UUGD disebutkan, bahwa *TKA* yang dipekerjakan sebagai guru pada *satuan pendidikan* di Indonesia, wajib memenuhi *kode etik guru* dan peraturan perundang-undangan (yang terkait). Demikian juga terhadap dosen, bahwa *TKA* yang dipekerjakan sebagai dosen pada *satuan pendidikan tinggi* di Indonesia, wajib mematuhi peraturan perundang-undangan (Pasal 27 jo Pasal 65 UUGD). Peraturan perundang-undangan yang dimaksud, dalam hal ini, adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan mempekerjakan TKA, yakni (antara lain) UU Ketenagakerjaan dan UU Keimigrasian serta peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait (termasuk UU Kepolisian dan UU Kependudukan). Sehubungan dengan itu, berdasarkan UU Ketenagakerjaan, bahwa tenaga kerja asing (TKA) dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam *hubungan kerja*, untuk *jabatan tertentu* dan *waktu tertentu*.

Dan untuk mempekerjakan TKA, setiap <i>pemberi kerja TKA (sponsorship)</i> wajib memiliki izin (yang disebut <i>IMTA, izin mempekerjakan tenaga kerja asing</i>) yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau oleh pejabat yang diberi pendelegasian wewenang. Pengecualian kewajiban memiliki IMTA tersebut hanya bagi <i>perwakilan negara asing</i> yang mempepergunakan TKA sebagai (anggota) diplomat atau konsuler.	disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk⁹. RPTKA tersebut sekurang-kurangnya memuat dan menerangkan : (1) alasan penggunaan TKA; (2) <i>job</i> untuk TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang akan diduduki; (3) jangka waktu penggunaan TKA; (4) penunjukan TKI pendamping sesuai dengan <i>kompetensi</i> TKA.
Penerbitan IMTA oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dalam pelaksanaannya didelegasikan kepada : - Direktur PTKA (Penggunaan Tenaga Kerja Asing) untuk <i>IMTA</i> bagi TKA yang baru; atau - Gubernur (Daerah Provinsi) untuk <i>IMTA Perpanjangan</i> bagi TKA yang diperpanjang masa kerjanya (Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2004)	b. harus mematuhi ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang ditentukan (diatur) dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi TKI yang sesuai dengan kualifikasi jabatan (yang diduduki) TKA dalam rangka <i>transfer of knowledge</i>.¹⁰ d. membayar kompensasi sebesar US\$100.- (Pasal 47 ayat (1) UUK jo Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2007).
Untuk menerbitkan IMTA, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi, yakni : Persyaratan bagi <i>pemberi kerja TKA</i> yang (akan) mempekerjakan TKA, antara lain, a. harus memiliki RPTKA (<i>rencana penggunaan tenaga kerja asing</i>)⁸ yang	Sedangkan persyaratan bagi TKA (yang akan dipergunakan oleh <i>sponsor</i>) adalah : 1) Berpendidikan dan/atau berpengalaman bekerja sekurang-kurangnya 5 tahun (sesuai dengan <i>job</i> yang akan diduduki). 2) Membuat <i>statement</i> bersedia untuk melakukan <i>transfert of knowledge</i>;

⁸ Dikecualikan untuk memiliki RPTKA : instansi Pemerintah, Badan-badan Internasional (ILO, WHO etc.) dan Perwakilan Negara Asing (Kedutaan/Kantor Konsulat) (Pasal 43 ayat (3)).

⁹ Berdasarkan Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2004 yang ditunjuk dan berwenang memberikan IMTA adalah Direktur PTKA untuk izin yang pertama (awal) atau Gubernur untuk perpanjangan izin.

- 3) Dapat berkomunikasi dalam "Bahasa";
- 4) Harus memenuhi standar *kompetensi jabatan* bagi jabatan yang mempersyaratkan demikian (Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2007).

Dengan demikian *pemberi kerja TKA* yang merupakan *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan* dan yang akan mempergunakan TKA untuk menduduki jabatan sebagai guru / dosen disamping harus memiliki syarat profesi yang ditentukan dalam UUGD, juga harus memiliki RPTKA dan mencantumkan (dalam RPTKA) adanya TKI pendamping, disamping berkewajiban melaksanakan pelatihan bagi TKI (dalam hal ini guru dan dosen Indonesia/TKI) serta harus mengindahkan ketentuan dan persyaratan individual, baik bagi pemberi kerja TKA, atau bagi TKA-nya sendiri. Demikian juga "sponsor" harus mengindahkan larangan-larangan yang tidak boleh dilakukan.

Larangan bagi sponsor yang mempekerjakan TKA, antara lain adalah :

- pemberi kerja (sponsor) orang-perorangan (Pasal 42 ayat (2) UUK) dilarang menggunakan TKA;

- dilarang menempatkan TKA pada jabatan-jabatan yang dilarang : seperti jabatan yang berhubungan dengan personalia, jabatan-jabatan yang masuk dalam *negative list*.
- Dilarang mempekerjakan TKA melebihi jangka waktu yang ditentukan dalam *positive list*.
- Dilarang mempekerjakan TKA yang telah habis jangka waktu IMTA-nya..

H. KETENTUAN WAKTU KERJA

Secara umum ketentuan waktu kerja (*normal*), terdiri dari dan meliputi :

- Pola 6 : 1, yakni 6 *hari kerja* dan 1 *hari istirahat mingguan* dengan maksimum 7 jam/hari dan 40 jam/minggu;
- Pola 5 : 2, yakni 5 *hari kerja* dan 2 *hari istirahat mingguan* dengan maksimum 8 jam/hari dan 40 jam/minggu¹¹.

Ketentuan *waktu kerja* (*normal*) tersebut adalah merupakan ketentuan maksimum dan wajib dilaksanakan¹², kecuali bagi **sektor usaha** atau **pekerjaan tertentu** yang diatur masing-masing (khusus) untuk sektor/pekerjaan yang bersangkutan yang diatur dengan Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

¹⁰ Untuk TKA yang menduduki jabatan (*anggota*) Direksi/Komisaris tidak dipersyaratkan untuk mengangkan TKI pendamping dan tidak dipersyaratkan melakukan pendidikan dan pelatihan.

¹¹ Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

¹² Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Sektor usaha / pekerjaan tertentu yang telah diatur dengan Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi hingga saat ini baru ada 2, yakni : 1. Kepmenakertrans. Nomor Kep-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu. 2. Permenakertrans. Nomor Per-15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu. Belum ada pengaturan ketentuan waktu kerja yang diatur oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi selain 2 sektor/sub-sektor tersebut, termasuk untuk sektor yang berkaitan dengan pekerjaan/profesi guru atau dosen, (sebagai amanat Pasal 77 ayat (4) UUK). Walaupun demikian, khusus dosen, terkait dengan ketentuan waktu kerja tersebut, berdasarkan Pasal 48 ayat (1) UUGD, status dosen terdiri atas <i>dosen tetap</i> dan <i>dosen tidak tetap</i>. - dosen tetap, adalah dosen yang bekerja <i>penuh waktu -full time-</i> yang berstatus sebagai <u>tenaga pendidik tetap</u> pada <i>satuan pendidikan tinggi</i> tertentu.	- dosen tidak tetap, adalah dosen yang bekerja <i>paruh waktu -part time-</i> yang berstatus sebagai <u>tenaga pendidik tidak tetap</u> pada <i>satuan pendidikan tinggi</i> tertentu. Dengan demikian, bagi dosen yang <i>full time</i>, bisa dibuat ketentuan waktu kerja yang normal di <i>satuan pendidikan</i>. Sedangkan dosen <i>part time</i> dibuat ketentuan waktu kerja yang terbatas sesuai dengan kebutuhan dengan pola (misalnya) 3 : 4, atau 4 : 3. Status dosen yang bekerja <i>full time</i> atau <i>part time</i> lebih berkaitan dengan perjanjian kerjanya. Dengan kata lain ketentuan Pasal tersebut lebih menegaskan kepada hubungan kerja dosen dengan pemberi kerja (penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan) dan bukan kepada ketentuan waktu kerjanya. Dalam prakteknya pelaksanaan <u>ketentuan waktu kerja</u> untuk profesi guru atau dosen, bervariasi dan fleksible, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan serta kebiasaan yang selama ini telah diterapkan pada masing-masing satuan "institusi" pendidikan. Oleh karenanya, menurut hemat kami, karena guru dan dosen kemungkinan dapat melakukan hubungan kerja dengan beberapa penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan, maka ketentuan waktu kerja
---	--

untuk jabatan guru dan dosen yang paling memungkinkan, adalah berdasarkan ketentuan waktu kerja yang "flexi" (*fleksible time*), karena bagi seorang guru, disamping mungkin harus bekerja pada beberapa **penyelenggara pendidikan / satuan pendidikan** sebagaimana tersebut, juga kadangkala harus membawa pulang ke rumah "PR" untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang sifatnya sangat *confidential* (seperti koreksi hasil ujian, pemberian penilaian dsb.)

I. KETENTUAN WAKTU ISTIRAHAT DAN CUTI

Dalam UUGD diatur mengenai hak cuti guru dan dosen. Pasal 40 ayat (1) jo Pasal 76 ayat (1) menyatakan, bahwa guru /dosen memperoleh hak cuti sesuai dengan peratutan perundang-undangan. Artinya, apabila guru / dosen pada penyelenggara pendidikan Pemerintah/Pemerintah Daerah, berlaku hak cuti yang diatur dalam UU Kepegawaian. Bagi guru/dosen pada penyelenggara pendidikan masyarakat (swasta) atau satuan pendidikan yang dikelola oleh masyarakat, berlaku hak cuti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam UU Kepegawaian, hak cuti diatur dalam PP No. 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal 1, disebutkan bahwa **cuti** adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Jenis cuti PNS terdiri dari :

- 1) **Cuti Tahunan**, yakni cuti bagi PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus-menerus. Lama cuti adalah 12 hari kerja. Namun jika cuti akan dijalankan di tempat yang sulit perhubungannya, jangka waktu cuti dapat ditambah 14 hari kerja. Cuti tahunan ini tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu kurang dari 3 hari (Pasal 4).
- 2) **Cuti besar**, yakni hak cuti bagi PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 tahun secara terus-menerus, selama 3 bulan lamanya (Pasal 9).
- 3) **Cuti sakit**, yakni hak cuti bagi PNS yang menderita sakit (Pasal 13).
- 4) **Cuti bersalin**, yaitu hak cuti persalinan bagi PNS wanita untuk anak pertama, kedua dan ketiga.
- 5) **Cuti karena alasan penting**, yakni hak cuti selama-lamanya 2 hari kerja karena ada keluarga/anggota keluarga yang sakit keras atau meninggal (terbatas pada ibu, bapak, isteri/suami, anak, adik, kakak, mertua atau menantu) atau PNS yang bersangkutan melangsungkan perkawinan yang pertama.
- 6) **Cuti di luar tanggungan negara**, yakni hak cuti bagi PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 tahun secara terus-menerus karena alasan pribadi yang penting dan mendesak.

Cuti ini selama-lamanya 3 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun dengan alasan yang jelas. Dalam UU Ketenagakerjaan diatur dan ditentukan, bahwa pengusaha (pemberi kerja) wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi : istirahat antara jam kerja (tidak termasuk jam kerja) sekurang-kurangnya ½ jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus; istirahat mingguan sesuai dengan pola waktu kerja normal, yakni 1 hari untuk 6 hari kerja, dan 2 hari untuk 5 hari kerja; cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja (timbulnya hak) setelah pekerja yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Istirahat panjang bagi <i>perusahaan tertentu</i> yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi jika <i>pemberi kerja</i> mengatur dalam PK, PP atau PKB. (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan). Disamping hak cuti yang diatur dalam UU Kepegawaian dan UU Ketenagakerjaan, terdapat hak cuti khusus bagi guru dan dosen dalam UUGD, yakni : - Guru dapat memperoleh cuti untuk studi dengan tetap memperoleh hak gaji¹³ penuh.	Dosen memperoleh cuti untuk studi dan penelitian, atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dengan memperoleh hak gaji penuh. Hak cuti (tambahan) ini diamanatkan untuk diatur lebih lanjut dengan PP. Dengan demikian, sepanjang belum ada pengaturan lebih lanjut, maka hak cuti tersebut tidak / belum dapat diterapkan, kecuali diperjanjikan tersendiri oleh para pihak. J. KETENTUAN WAKTU KERJA LEMBUR Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari dalam satu minggu, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari dalam satu minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah¹⁴. Dengan perkataan lain, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi ketentuan waktu kerja normal yang ditentukan, baik setelah jam kerja (normal) atau pada waktu istirahat mingguan atau pada hari libur resmi dengan konsekwensi sesuai ketentuan mengenai lembur. Dengan demikian, apabila pengusaha (<i>employer</i> : Satuan pendidikan) yang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu kerja normal, berarti pengusaha
---	--

¹³ Hak gaji, adalah hak yang diterima guru / dosen atas pekerjaannya dalam bentuk *financial* secara berkala sesuai dengan peraturan perundangan. Dengan kata lain, bukan penghasilan.

¹⁴ Kepmenakertrans. Nomor Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

mempekerjakan pekerja dalam **waktu kerja lembur**.

Syarat untuk mempekerjakan pekerja dalam waktu kerja lembur, adalah :

- a. atas persetujuan pekerja;
- b. waktu kerja lembur maksimum 3 jam/hari dan 40 jam/minggu;
- c. membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (1) dan (2) UUK).
- d. Pengusaha (pemberi kerja) membayar upah kerja lembur.
- e. Memberi kesempatan istirahat yang secukupnya;
- f. Memberi makan dan minum*) sekurang-kurangnya 1400 kal. (bila lembur dilakukan 3 jam/lebih).

*) tidak boleh diganti dengan uang.

Perhitungan upah kerja lembur :

Apabila lembur dilakukan **pada hari kerja** :

- untuk jam kerja lembur pertama = $1 \frac{1}{2}$ x upah / jam;
- untuk jam kerja lembur berikutnya (jam kedua dan ketiga) = 2 x upah / jam;

Apabila lembur dilakukan **pada hari istirahat mingguan** atau **hari libur resmi** (dengan **pola 6 :1**) :

- untuk lembur 7 jam pertama = 2 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-8 = 3 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-9 dan ke-10 = 4 x upah / jam;

Apabila lembur **pada hari hari libur resmi** yang jatuh pada hari kerja terpendek (dengan **pola 6 :1**):

- untuk lembur 5 jam pertama = 2 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-6 = 3 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-7 dan ke-8 = 4 x upah / jam;

Apabila lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (dengan **pola 5 :2**) :

- untuk lembur 8 jam pertama = 2 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-9 = 3 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-10 dan ke-11 = 4 x upah / jam;

K. USIA PENSIUN

Kecuali dalam UU Kepegawaian, dalam UU Ketenagakerjaan, tidak diatur mengenai batas usia pensiun bagi *pekerja* di perusahaan. Batas usia pensiun, masing-masing diatur di setiap perusahaan (pemberi kerja) dan pada setiap jenjang jabatan atau pada suatu jabatan tertentu, sesuai dengan kebutuhan dan kondisi kerja. Walaupun pada umumnya batas usia pensiun mengacu pada batas usia pensiun sesuai dengan kebiasaan umum, yakni 55 tahun. Batas usia pensiun (55 tahun) tersebut mengikuti standar usia pensiun normal di UU Kepegawaian bagi PNS dan UU Dana Pensiun.

Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan untuk suatu jabatan tertentu, dapat ditetapkan batas usia pensiun kurang dari 55 tahun, atau lebih dari 55 tahun tersebut.

Dalam kaitan kepesertaan pekerja dalam program Dana Pensiun, terdapat ketentuan mengenai batas-batas usia pensiun normal dan usia pensiun maksimum sebagaimana diatur dalam *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun* (Permenaker No. Per-02/Men/1995). Usia pensiun dalam Permenaker tersebut hanya untuk batas usia pensiun bagi pekerja / buruh yang menjadi peserta *Dana Pensiun* yang merupakan amanat dari Pasal 27 ayat (2) dan (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Dengan kata lain, ketentuan batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Permenaker No. 02/Men/1995, hanya menentukan saat mendapatkan hak atas *manfaat pensiun* yang harus diterima bilamana peserta (program dana pensiun) telah mencapai batas usia pensiun yang ditentukan oleh perusahaan atau menjadi standar untuk menerima hak atas manfaat pensiun yang ditunda atau dipercepat.

Dalam UUGD, khususnya Pasal 30 ayat (4) dan Pasal 67 ayat (4) dan (5) terdapat pengaturan mengenai batas usia pensiun untuk jabatan guru / dosen, yakni bahwa **batas usia pensiun guru adalah 60 tahun dan batas usia pensiun dosen adalah 65 tahun**, kecuali dosen yang mencapai jabatan profesional tertinggi sebagai *guru besar (Professor)* dapat diperpanjang sampai **70 tahun**. Ketentuan dalam UUGD tersebut adalah merupakan pengaturan yang bersifat khusus untuk *job* guru dan dosen yang tegas dan jelas menentukan demikian.

L. KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI GURU / DOSEN

Dalam UU Ketenagakerjaan, secara umum disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui *pelatihan kerja*. Selanjutnya disebutkan, bahwa *pelatihan kerja* diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar *kompetensi kerja* (Pasal 11 jo Pasal 10 ayat (2) UUK). Namun dalam UUGD lebih rinci mengatur dan ditentukan secara spesifik, bahwa guru wajib memiliki **kualifikasi akademik, kompetensi**, sertifikat pendidik,

sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dan yang lebih penting, dipersyaratkan *kualifikasi akademik guru* harus sarjana atau **program D-4** (Pasal 8 dan 9 UUGD). Kualifikasi akademik bagi dosen, minimum lulusan **program magister** untuk program diploma atau program sarjana; dan lulusan **program doktor** untuk program pasca sarjana (Pasal 46 ayat (2) UUGD).

Kompetensi guru, meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sedangkan kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan program pasca sarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.

M. PENGHASILAN GURU / DOSEN

Salah satu unsur adanya hubungan kerja adalah (pembayaran) *upah* atas (pelaksanaan) *pekerjaan* yang didasarkan atas suatu *perintah* (*vicarious liability*). Dalam kapasitas guru / dosen sebagai pekerja, ia mendapat upah, atau gaji dalam istilah UUGD¹⁵.

Disamping itu dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh **penghasilan** di atas kebutuhan hidup **minimum** (KHM) dan (berhak) atas ***jaminan kesejahteraan sosial***.

Menurut Pasal 15 UUGD, penghasilan **bagi guru** harus di atas KHM tersebut, yang meliputi¹⁶ :

- a. gaji pokok (*basic salary*), yakni satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan dan masa kerja.
 - b. *tunjangan yang melekat pada gaji* (tunjangan tetap / *fixed allowance*), yakni tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.
 - c. penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang (kesemuanya) terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
- *tunjangan profesi*,¹⁷ yaitu tunjangan atas sertifikat (sebagai) pendidik yang merupakan penghargaan atas profesionalitasnya.

¹⁵ Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas (suatu) pekerjaan dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan (sebagai *employer*) dalam bentuk *finansial* secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan (c.q. UU Ketenagakerjaan).

¹⁶ Pasal 14 ayat (1) huruf a jo Pasal 15 UUGD dan Penjelasan.

¹⁷ *Tunjangan profesi* diberikan setara dengan 1 (satu) kali *gaji pokok* guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah / Pemerintah Daerah (setempat) pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama (Pasal 16 ayat (2) UUGD).

• <i>tunjangan khusus</i>, yakni tunjangan yang diberikan sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus. • <i>maslahat tambahan</i>, yakni tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk lainnya Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, yang meliputi : (Pasal 51 ayat (1) jo Pasal 52 ayat (1)) a. gaji pokok, b. tunjangan yang melekat pada gaji, serta c. penghasilan lain yang berupa : - <u>tunjangan profesi</u>, - tunjangan fungsional. Tunjangan ini diberikan oleh Pemerintah. Dan bagi dosen yang bekerja di <i>satuan pendidikan tinggi</i> yang diselenggarakan oleh masyarakat (<i>swasta</i>), Pemerintah hanya memberikan subsidi saja. - <u>tunjangan khusus</u>, -	- tunjangan kehormatan. Tunjangan ini yang diberikan kepada seorang guru besar (Professor). - <u>maslahat tambahan</u> semuanya terkait dengan tugas sebagai dosen dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Dengan demikian komponen upah guru dan dosen sama seperti komponen upah pada umumnya yang terdiri dari <i>Upah pokok</i> (<i>basic wages</i>), tunjangan tetap (<i>fixed allowance</i>) dan tunjangan tidak tetap¹⁸. N. JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Menurut UU Jamsostek¹⁹, bahwa program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap pengusaha bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja. Dalam kaitan dengan UUGD, khususnya Pasal 14 ayat (1) huruf a), bahwa dalam melaksanakan keprofesionalan, guru berhak atas (antara lain) <i>jaminan kesejahteraan sosial</i>.
--	---

¹⁸ Lihat Pasal-pasal 52 s/d 57 UUGD

¹⁹ UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja jo Permenakertran No. Per-24/Men/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jamsostek Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja.

Pasal ini tidak tegas menyebutkan program jaminan sosial apa, apakah termasuk program jaminan sosial tenaga kerja (program Jamsostek) atau tidak ?. Namun dalam Pasal 58 tegas menyebutkan (khusus untuk dosen) bahwa dosen yang diangkat oleh <i>penyelenggara pendidikan</i> atau <i>satuan pendidikan tinggi</i> yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta) <u>berhak</u> memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Klausul ini tegas menunjuk jamsostek yang merujuk pada UU Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992). Sebagaimana diketahui bahwa iuran Jamsostek terdiri dari iuran pekerja sebesar 2 % dan iuran dari pengusaha berkisar antara 7,24% sampai 11,74 %, sehingga total iuran kepada Jamsostek adalah antara 9,24% sampai 13,74%. Permasalahannya, siapa yang harus menanggung Jamsostek bagi guru/dosen yang hubungan kerjanya dilakukan dengan beberapa <i>penyelenggara pendidikan</i> atau beberapa <i>satuan pendidikan</i>? Dalam kaitan itu, agaknya perlu merujuk kembali ke Pasal 48 ayat (1) UUGD, bahwa status dosen, terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja <u>penuh waktu</u> (<i>full time</i>) yang berstatus sebagai <u>tenaga pendidik tetap</u> pada <i>satuan pendidikan tinggi</i> tertentu.	Sedangkan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja <u>paruh waktu</u> (<i>part time</i>) yang berstatus sebagai <u>tenaga pendidik tidak tetap</u> pada <i>satuan pendidikan tinggi</i> tertentu. Berdasarkan <i>statement</i> Pasal 48 ayat (1) tersebut, maka yang seharusnya menanggung beban iuran Jamsostek bagi dosen suatu satuan pendidikan tertentu adalah <i>satuan pendidikan tinggi</i> yang melakukan hubungan kerja dengan dosen berdasarkan perjanjian kerja tetap (<i>permanent</i>). Sedangkan bagi dosen dengan status tidak tetap, hemat kami kepada pemberi kerja tidak dapat dibebankan kewajiban untuk iuran program Jamsostek. O. ORGANISASI PROFESI Berdasarkan Pasal 14 ayat (1) UUGD, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak (antara lain) memiliki kebebasan untuk <u>berserikat dalam organisasi profesi</u>. Demikian juga Pasal 51 (1) huruf g, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak (antara lain) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam <u>organisasi profesi / organisasi profesi keilmuan</u>. Dalam konteks guru / dosen sebagai pekerja, ketentuan mengenai kebebasan berserikat sebagaimana tersebut, telah diakomodir dalam Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat
--	---

pekerja / Serikat Buruh, bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh ("union"). Pembentukan *union* sangat terkait dengan pembuatan KKB atau PKB yang dalam UUGD disatukan pengertiannya dengan PK (perjanjian kerja).

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, yang berwenang untuk membuat *Perjanjian Kerja Bersama* (PKB) adalah organisasi pekerja (Pasal 116 ayat (1)). Artinya yang menjadi mitra pengusaha membuat PKB, bukan organisasi profesi, akan tetapi organisasi buruh. Oleh karenanya, dalam pembuatan KKB (istilah UUGD), seyogyanya organisasi guru atau organisasi dosen sebagai serikat pekerja yang perlu bahkan harus dibentuk untuk mengakomodir adanya kewenangan membuat KKB. Tanpa *union*, maka kewenangan untuk membuat KKB tidak dapat diwujudkan. Dengan demikian penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan hanya dapat membuat PP (peraturan perusahaan, atau *peraturan sekolah*) yang nuansanya lebih bersifat pengaturan secara sepihak saja.

P. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak

dan kewajiban para pihak (pekerja dengan pengusaha)²⁰.

Dalam literatur, dikenal ada 4 macam (kelompok) penyebab putusnya hubungan kerja²¹, yakni :

1. pemutusan hubungan kerja oleh majikan, seperti perusahaan merugi / pailit atau pengusaha melakukan efisiensi;
2. pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, misalnya karena mangkir, atau mengundurkan diri.
3. pemutusan hubungan kerja (terjadi) demi hukum, karena meninggal, pensiun atau terjadi *force majeure*.
4. pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, karena adanya "penetapan" yang menyatakan diakhirnya hubungan kerja.

Dalam UUGD diamanatkan, bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, masyarakat, organisasi profesi dan/atau *satuan pendidikan*, wajib memberikan perlindungan kepada guru dan dosen sebagai profesi dalam melaksanakan tugasnya. Perlindungan dimaksud (antara lain) mencakup perlindungan terhadap **pemutusan hubungan kerja** yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 39 jo Pasal 75 UUGD).

²⁰ Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan.

²¹ Abdul Rahmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, 1999, hal. 114.

Maksud dari ketentuan ini, adalah bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), maka guru dan dosen sebagai pekerja wajib diberikan perlindungan untuk memperoleh hak-haknya terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, yakni hak-hak sebagaimana dimaksud dan ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

Bagaimana, dan berapa hak-hak guru / dosen sebagai pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, sangat tergantung kepada alasan berakhirnya hubungan kerja. Yang jelas, bahwa dalam UU Ketenagakerjaan, akibat hukum dari masing-masing pemutusan hubungan kerja diatur berbeda satu sama lain, dan tergantung dari alasan PHK-nya. Artinya, hak-hak pekerja dalam terputusnya hubungan kerja, ditentukan oleh penyebab pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai dengan kategori alasan pemutusan hubungankerja. Misalnya, PHK karena melakukan pelanggaran disiplin atau melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan / kesepakatan kerja bersama (Pasal 161), mengundurkan diri (Pasal 162) terjadinya perubahan status, merger, peleburan atau perubahan kepemilikan satuan pendidikan (Pasal 163), dilakukan penutupan, atau terjadi *force majeure* (Pasal 164), terjadi kepailitan (Pasal 165), pekerja meninggal (166), memasuki pensiun (Pasal 167) atau mangkir (Pasal 168) dan lain sebagainya.

Namun yang prinsip, bahwa semua pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan-perundingan, termasuk merundingkan hak-hak masing-masing pihak, khususnya hak pekerja (cq. Guru / dosen) terkait dengan pemutusan hubungan kerja tersebut. Jika setelah ditempuh upaya perundingan dan ternyata tidak dicapai kesepakatan, maka *employer* dapat memutuskan hubungan kerja setelah memohon penetapan ("izin") dari pihak yang berwenang, yakni pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 jo 153 UU Ketenagakerjaan).

Q. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian awal, bahwa guru dan dosen adalah pekerja. Oleh karena itu bilamana terjadi perselisihan hubungan kerja antara guru / dosen (sebagai pekerja) dengan pemberi kerja (*penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan masyarakat*), maka penyelesaian perselisihannya masuk dalam "wilayah" kompetensi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya, perselisihan tersebut harus diselesaikan menurut mekanisme UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur berjenjang, mulai dari penyelesaian secara bipartit, penyelesaian melalui mediasi / konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase / pengadilan hubungan industrial (PHI) dan (bila ditempuh melalui PHI) penyelesaian sampai ke Mahkamah Agung.

Demikian uraian makalah ini, dan pada akhirnya perlu dibuat beberapa kesimpulan, beberapa permasalahan dan saran antara lain sebagai berikut :

KESIMPULAN

1. Dalam Perspektif UU Guru dan Dosen, UU tersebut melihat guru / dosen sebagai profesi dibidang kependidikan. Sebaliknya dalam perpektif UU Ketenagakerjaan, UU ini melihat guru sebagai pekerja yang melakukan hubungan kerja dengan pemberi kerja (*employer*), yakni penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan. Dan dalam perspektif UU Kepegawaian, UU ini melihat guru dan dosen sebagai abdi negara²².
2. Masih banyak praktek pelaksanaan pekerjaan profesi guru/dosen yang bersifat spesifik yang tidak diatur dalam

UU Ketenagakerjaan, dan belum diatur secara khusus dalam UU Guru dan Dosen, antara lain :

- e. Ketentuan waktu kerja yang lebih banyak menggunakan waktu kerja yang bersifat lentur (*fleksible time*). Walaupun untuk dosen terdapat ketentuan mengenai *full time* bagi dosen tetap dan *part time* untuk dosen tidak tetap, akan tetapi lebih mengarah pada hubungan kerja yang bersifat tetap (PKWTT) dan yang bersifat sementara atau untuk tempo tertentu (PKWT).
- f. Ketentuan mengenai hubungan kerja guru dan dosen dapat dilakukan dengan beberapa pemberi kerja, baik beberapa penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan, bahkan hubungan kerjanya dapat dilakukan melalui 2 ketentuan hukum, yakni UU Kepegawaian di penyelenggara pendidikan Pemerintah/Pemerintah Daerah, dan UU Ketenagakerjaan di penyelenggara pendidikan masyarakat atau pada satuan pendidikan swasta.
- g. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur bagi guru sangat sulit untuk diukur jika suatu pekerjaan bersifat

²² Pasal 3 UU Nomor 8 Tahun 1974

RHS dan harus dikerjakan di rumah (sebagai "PR") karena menyangkut kepentingan nasional. Seperti misalnya : soal-soal ujian/smester, hasil koreksi ujian atau bahan ujian nasional.

- d. Ketentuan mengenai **istirahat tahunan** sering dikaitkan dengan hari libur smester atau libur tahunan di suatu satuan pendidikan.

PERMASALAHAN

1. Dalam UU Ketenagakerjaan, pada prinsipnya hanya tegas (*implisit*) mengatur hubungan kerja antara seorang *pekerja* dengan satu *pemberi kerja*. Namun dalam jabatan atau profesi guru / dosen, seorang guru / dosen dapat melakukan hubungan kerja atau **bekerja pada beberapa penyelenggara pendidikan** atau **beberapa satuan pendidikan**. Pada saat terjadi pengakhiran hubungan kerja, siapa yang bertanggung-jawab atas hak-hak "pesangon" ? Hal ini bisa mengaburkan status hubungan kerja seorang guru dan dapat menjadi dalih untuk menghindari adanya kewajiban pembayaran hak-hak guru/dosen yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja. Oleh karenanya perlu dipertegas, bahwa *dosen tetap* harus dibuat perjanjian kerja dengan PKWTT dan *dosen tidak tetap* dibuat perjanjian kerja dengan PKWT.

2. Ada persolan, bagaimana jika seorang guru / dosen adalah tenaga pengajar pada Penyelenggara pendidikan Pemerintah / Pemerintah Daerah, akan tetapi juga menjalin *hubungan kerja* dengan Penyelenggara pendidikan masyarakat (swasta). Dalam Kasus ini, guru / dosen tersebut mendapat hak upah dari Penyelenggara Pendidikan Pemerintah dan dibayarkan "honor" di penyelenggara pendidikan masyarakat. Bagaimana hak-hak yang berkenaan dengan hak "pesangon" di lembaga swasta ?.
3. Penyelenggara Pendidikan Pemerintah secara bertahap akan dialihkan menjadi BHP (Badan Hukum Pendidikan) sesuai amanat Pasal 53 *UU Sistem Pendidikan Nasional* (UU No. 20 Tahun 2003). Bagaiman status guru/dosen yang diangkat oleh Pemerintah/Pemerintah Daerah setelah menjadi BHP.
4. Berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (termasuk guru/dosen) (Pasal 3 ayat (2) UUSJ). Dalam kepesertaan pada jaminan sosial tersebut, harus membayar iuran yang besarnya berkisar antara 9,24% sampai 11,74%. Dalam iuran tersebut, termasuk iuran dari peserta (tenaga kerja) sebesar 2 %.

Dengan demikian, apabila guru / dosen bekerja pada beberapa pemberi kerja (penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan), siapa yang harus membayar jansostek yang menjadi kewajiban pemberi kerja yang berkisar antara 7,24% sampai 9,74 % ? SARAN Dengan adanya beberapa permasalahan seperti tersebut di atas, sudah seyogyanya perlu untuk dipikirkan nasib (masa depan) guru/dosen yang bekerja di <i>satuan</i>	<i>pendidikan</i> yang dikelola oleh <i>Penyelenggara pendidikan masyarakat</i> (swasta), sehingga pada saat memasuki usia pensiun, nasib pensiunan guru / dosen terjamin dengan adanya <i>social security</i> secara <i>continue</i>, terlebih dengan terbitnya UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan adanya UU Guru dan Dosen.** Jakarta, 23 Mei 2007 Umar Kasim, Biro Hukum Depnakertrans.
--	--