

Informasi Hukum

Vol. 5 Tahun IX, 2007

Isi :

- Aspek Hukum Perjanjian Kredit dan Pembatalan Pemberian Kredit
- Kebijakan Umum di Bidang Ketenagakerjaan
- Pengaturan Perlindungan Pembantu Rumah Tangga Dari Perspektif Pengawasan Ketenagakerjaan
- Penegakan Hukum Terhadap Pekerja PKWT dan Outsourcing

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan actual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan syarat : tulisan adalah hasil karya dan kreasi penulis, bukan saduran, atau plagiat, dan redaksi berhak melakukan edit tanpa mengubah substansi. Tulisan dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab pribadi penulis.

Tim Redaksi :

*Pembina : Sekretaris Jenderal; Pengarah : Andi Syahrul Pangerang, SH; Pemimpin Redaksi : Sunarno, SH, MH; Sekretaris : Umar Kasim; Redaktur/
Editor : Sutarwan, SE, Yati Novianti, BSc, Eduard Feco I, SH; Entry data : Kadino BS, Indrawati; Distribusi : Krisgiantoro, Endang Sunyiwati.*

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

Informasi Hukum

Vol. 5 Tahun IX, 2007

Isi :

- Aspek Hukum Perjanjian Kredit dan Pembatalan Pemberian Kredit
- Kebijakan Umum di Bidang Ketenagakerjaan
- Pengaturan Perlindungan Pembantu Rumah Tangga Dari Perspektif Pengawasan Ketenagakerjaan
- Penegakan Hukum Terhadap Pekerja PKWT dan Outsourcing

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 syarat : tulisan adalah hasil karya dan kreasi penulis, bukan saduran, atau plagiat, dan redaksi berhak melakukan edit tanpa mengubah substansi. Tulisan dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab pribadi penulis.

Pengantar Redaksi

Info Hukum Edisi ini menyajikan sejumlah tulisan mengenai aspek hukum perjanjian kredit dan pembatalan kredit, dimana kredit merupakan salah satu sumber pembiayaan bagi segala jenis kegiatan dunia usaha, ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan menyangkut perjanjian kredit tersebut.

Kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan dalam tulisan ini kebijakan di bidang ketenagakerjaan memberikan keseimbangan secara proporsional terhadap para pihak bersangkutan yang terlibat dalam hubungan industrial serta mengatur pemberian kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja.

Pengaturan perlindungan pembantu rumah tangga dari perspektif pengawasan ketenagakerjaan dalam tulisan ini dimana PRT sangat dibutuhkan di dalam kehidupan masyarakat sehingga diperlukan suatu pengaturan yang mampu melindungi hak-hak dan kesejahteraannya, dan penegakan hukum terhadap pekerja PKWT dan outsourcing, dimana hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Oleh karena itu hukum harus dilaksanakan.

Kami berharap bahwa naskah yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca. Dan Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

ASPEK HUKUM PERJANJIAN KREDIT DAN PEMBATAAN PEMBERIAN KREDIT

Oleh: Mohd Syaufii Syamsuddin

I. Pendahuluan

Kredit merupakan salah satu sumber pembiayaan bagi segala jenis kegiatan dunia usaha, industri, dan ekonomi, bahkan merupakan sumber pembiayaan utama. Berbagai prinsip mengenai perkreditan yang sehat telah diperkenalkan hampir di seluruh negara. Kreditor tidak dapat menjalankan usahanya dengan baik apabila ia tidak memahami prinsip-prinsip perkreditan yang sehat. Dari sisi kreditor hal terpenting adalah apakah dan bagaimana caranya ia dapat memperoleh pelunasan kredit yang disalurkaninya kepada debitor. Dari sisi debitor, hal terpenting adalah keterbukaan kreditor dalam memberikan penjelasan mengenai kredit yang ditawarkannya berikut isi perjanjian kredit yang akan mengikat para pihak, serta akibat dari perjanjian tersebut terhadap debitor yang bersangkutan. Sebelum memasuki pembahasan mengenai aspek hukum perjanjian kredit dan pembatalan pemberian kredit, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai pengertian kredit itu sendiri dan beberapa aspek lain dari suatu pemberian kredit.

A. Pengertian Istilah "kredit"

Dari segi bahasa, istilah "kredit" berasal dari bahasa Yunani, yaitu *credere*, dan bahasa Latin, *credito*, yang berarti "kepercayaan".

Suatu pihak memberikan kredit, dalam hal ini uang atau sesuatu yang dapat dinilai dengan uang, kepada pihak lainnya berdasarkan kepercayaan bahwa pihak yang memperoleh kredit (debitor) akan mengembalikan utangnya pemberi kredit (kreditor) berdasarkan syarat-syarat tertentu.

Dari segi ekonomi, pemberian kredit diartikan sebagai penundaan pembayaran, yaitu bahwa pengembalian kredit tersebut baru dilakukan kemudian pada saat tertentu (yang telah ditentukan dalam kerja).

Dari segi hukum, menurut MR. J.A. Levy,¹ kredit berarti menyerahkan secara sukarela sejumlah uang untuk dipergunakan secara bebas oleh si penerima kredit (debitor). Penerima kredit berhak mempergunakan pinjaman itu untuk keuntungannya dengan kewajiban mengembalikan jumlah pinjaman itu di belakang hari. Selanjutnya Drs. Muchdarsyah Sinungan,² menyebutkan bahwa kredit adalah suatu pemberian prestasi oleh suatu pihak kepada pihak lainnya dan prestasi itu akan dikembalikan lagi pada suatu masa tertentu yang akan datang disertai dengan suatu kontra prestasi berupa bunga.

¹ Kredit Perbankan, suatu tinjauan yuridis, hal, 1, Mgs Edy Tje'aman,SH, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1989.

² Ibid, halaman 2.

Dalam Dictionary of Banking Terms³ disebutkan pengertian kredit sebagai berikut: *"An agreement by which something of value – goods, service, or money – is given in exchange for a promise to pay at a later date."*

Selanjutnya pengertian kredit dalam *Credit Contract Acts 1981* dari New Zealand tercemin dari definisi mengenai *credit contract* yang berbunyi:

- (a) *A contract under which a person provides or agrees to provide money or money's worth in consideration of a promise by another person to pay, or to procure the payment of, in the future and in respect of the provision, a sum or sums of money exceeding in aggregate the amount of the first-mentioned money or money's worth; or.*
- (b) *A contract under which a person forbears or agrees to forbear from requiring payment of money owing to him in consideration of a promise by another person to pay, or to procure the payment of, in the future and in respect of the forbearance, a sum or sums of money exceeding in aggregate the amount of the first-mentioned money."*

Definisi-definisi tersebut di atas pada umumnya menyebutkan bahwa "kredit" itu merupakan "penyediaan uang dst". Padahal kalau kita simak lagi uraian yang menyatakan pendapat MR. J.A. Levy yang berbunyi: ".....penerima kredit hak mempergunakan pinjaman itu". jadi kredit itu adalah sesuatu yang diberikan oleh pemberi kredit dan yang diterima oleh penerima kredit untuk kemudian dikembalikan lagi kepada pemberi kredit dengan memperhatikan syarat-syarat dalam perjanjian kredit.

Menurut hemat kami, definisi yang berbunyi "penyediaan uang dst", merupakan definisi dari "pemberian kredit" atau "penyaluran uang dst". (Pak Oey, dalam RUUPP kredit = penyediaan uang, apakah setuju dengan pernyataan saya tersebut di atas ?. Masih dalam rangka menanggapi definisi kredit tersebut di atas, definisi kredit yang diberikan oleh Mr. J.A. Levy tampaknya sudah tidak sesuai lagi dengan prinsip perkreditan perbankan yang sehat dewasa ini, karena seyogyanya tujuan penggunaan kredit telah dicantumkan dengan tegas dalam perjanjian kredit. Dengan kata lain, penerima kredit tidak dapat menggunakan kredit dengan bebas untuk suatu keperluan yang tidak diketahui oleh pemberi kredit. Pencegahan terhadap penggunaan kredit untuk tujuan yang tidak diperjanjikan hanya dapat dilakukan melalui pengawasan penggunaan kredit oleh kreditor. Kegiatan usaha yang dapat dibiayai dengan kredit seyogyanya juga dapat dibatasi, sekurang-kurangnya harus memperhatikan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Salah satu syarat sahnya persetujuan yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah bahwa persetujuan tersebut mengenai suatu sebab yang halal. Dalam hal ini, kegiatan usaha yang dibiayai berdasarkan perjanjian kredit haruslah suatu kegiatan yang halal. Pasal 1337 KUH Perdata menyatakan bahwa suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh Undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum. Pembatasan lain terdapat pada peraturan-peraturan perkreditan yang dikeluarkan oleh berbagai instansi yang berwenang terhadap kegiatan perkreditan atau yang serupa dengan itu.

³ *Dictionary of banking terms, by Thomas P. Fitch, Irwin Kellner, Donald G. Simonson Ben Weberman, 3 th edition, Baron's Educational Series, Inc, Copyright 1997.*

Definisi mengenai kredit menurut Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (UU Nomor 7 Tahun 1992), sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 10 Tahun 1998 berbunyi bahwa kredit adalah pemberian uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga.

Definisi ini masih mengacu pada ketentuan pinjam meminjam dalam Buku Ketiga, Bab ketigabelas, Pasal 1745 sampai dengan Pasal 1769 KUH Perdata. Pasal 1754 menyatakan bahwa pinjam meminjam ialah perjanjian dengan mana pihak yang satu memberikan kepada pihak yang lain suatu jumlah tertentu barang-barang yang belakangan ini akan mengembalikan sejumlah yang sama dari macam dan keadaan yang sama pula. Selanjutnya Pasal 1755 menyatakan bahwa berdasarkan perjanjian pinjam meminjam ini, pihak yang menerima pinjaman menjadi pemilik barang yang dipinjam, dan jika benda itu musnah dengan cara bagaimanapun, maka kemusnahan itu adalah atas tanggungannya. Dalam praktek perkreditan perbankan, pinjaman yang telah dicairkan tidak menjadi milik debitor, melainkan tetap merupakan dana milik kreditor yang dipinjamkan kepada debitor. Pemahaman ini dimaksudkan agar debitor tidak menggunakan pinjaman tersebut secara menyimpang dari yang telah diperjanjikan. Apabila pemahaman berdasarkan Pasal 1755 diterapkan dalam pemberian kredit bank, dikhawatirkan kepentingan kreditor menjadi kurang sesuai dengan pemahaman pemberian kredit dalam praktek perbankan.

Disamping itu seluruh ketentuan tentang pinjam meminjam dalam KUH Perdata belum dapat memenuhi kebutuhan pengaturan perkreditan perbankan.

II. Perjanjian Kredit

Ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan menyangkut perjanjian kredit, seperti diuraikan di bawah ini.

A. Perjanjian kredit dalam bentuk standar

Pada umumnya tiap bank telah membuat perjanjian kredit dalam bentuk standar yang diberlakukan sama bagi seluruh debitor dengan tujuan menciptakan efisiensi waktu, tenaga dan biaya. Misalnya pencantuman klausula yang menyatakan bahwa apabila debitor wanprestasi, kreditor dapat melaksanakan eksekusi hak jaminan atas benda yang dijamin oleh debitor. Pada umumnya pula, debitor tidak terlalu mempersulit persyaratan yang tercantum dalam perjanjian kredit, karena yang terpenting bagi debitor adalah permohonan kreditnya dapat disetujui oleh bank (kreditor). Debitor baru menyadari akibat penandatanganan perjanjian kredit tersebut apabila di kemudian hari timbul permasalahan antara debitor dan kreditor. Sebagai pihak yang merumuskan perjanjian kredit tersebut, seyogyanya kreditor wajib menjelaskan isi perjanjian dimaksud beserta segala akibatnya kepada debitor hingga debitor dapat memahami seluruh isi perjanjian.

Dengan berlakunya UU No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen pada bulan April 2000, bank yang bertindak sebagai kreditor harus menyesuaikan persyaratannya yang dimuat dalam perjanjian kredit.

Pasal 18 ayat (1) huruf g UU No. 8 Tahun 1999 mengatur bahwa pelaku usaha dalam menawarkan barang dan/atau jasa yang ditujukan untuk diperdagangkan dilarang membuat atau mencantumkan klausula baku pada setiap dokumen dan/atau perjanjian apabila menyatakan tunduknya konsumen kepada peraturan yang berupa aturan baru, tambahan, lanjutan dan/atau pengubahan lanjutan yang dibuat sepihak oleh pelaku usaha dalam masa konsumen memanfaatkan jasa yang dibelinya.

Salah satu syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah sepakat mereka yang mengikatkan dirinya dan berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Apabila kita berpegang kepada ketentuan pasal tersebut secara harafiah maka jika debitur telah menandatangani perjanjian kredit, secara hukum debitur telah terikat dengan isi perjanjian tersebut. Namun apabila dikaji lebih mendalam, kesepakatan yang dihasilkan disini belum tentu merupakan suatu kesepakatan yang sebenarnya, karena :

1. Debitur berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan posisi kreditor, sehingga cenderung menerima semua klausula perjanjian kredit yang ditawarkan oleh kreditor;
2. Debitur belum tentu memahami klausula-klausula dalam perjanjian kredit yang ditandatanganinya, sebab kreditor mungkin belum mererangkan secara jelas mengenai klausula-klausula tersebut berikut konsekuensinya.

Ada beberapa pihak yang berpendapat bahwa perjanjian kredit yang dibuat dalam bentuk standar merupakan penyimpangan dari asas kebebasan berkontrak sebagaimana tercemin dari ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata. Pendapat itu timbul karena adanya anggapan bahwa debitur tidak ikut menentukan klausula perjanjian kredit dalam bentuk standar, sementara debitur memang membutuhkan kredit dari bank untuk membiayai usahanya, sehingga terpaksa menerima klausula perjanjian yang telah ditetapkan oleh pihak kreditor. Dari segi efisiensi operasional bank, hal itu menurut hemat kami dapat dibenarkan, sepanjang tetap memperhatikan keseimbangan hak dan kewajiban kreditor dan debitur. Oleh karena itu dapat konsep Rancangan Undang-undang tentang Perkreditan Perbankan (RUUPP) yang sedang disusun saat ini yang substansinya diatur beberapa hak dan kewajiban kreditor dan debitur yang mungkin selama ini belum pernah diatur secara formal dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan yang berkaitan langsung dengan perjanjian kredit adalah bahwa dalam RUUPP tersebut akan dicantumkan kewajiban bagi calon kreditor untuk memberikan penjelasan kepada calon debitur mengerti hal tersebut. Untuk membuktikan bahwa debitur telah mengerti isi perjanjian kredit dimaksud, debitur harus menandatangani perjanjian kredit yang memuat kata-kata "Saya telah mengerti dan menyetujui isi perjanjian ini beserta segala konsekuensinya".

Selain itu harus diatur pula klausula-klausula yang minimal harus dimuat dalam suatu perjanjian kredit, yaitu:

- a. jumlah uang dan jenis mata uang tertentu yang disediakan oleh kreditor;

- b. besar dan tata cara penghitungan bunga yang disertai dengan contoh penghitungan tersebut;
- c. jangka waktu pemberian kredit;
- d. tujuan pemberian kredit;
- e. hal-hal yang menimbulkan kewajiban materiil bagi debitor;
- f. pemberian jaminan oleh debitor;
- g. syarat penarikan kredit;
- h. hak dan kewajiban para pihak yang harus seimbang sejak tahap sebelum berlakunya perjanjian kredit, ketika perjanjian kredit tengah berlaku, dan setelah debitor memenuhi seluruh kewajibannya kepada kreditor, dan pada saat pengembalian kredit menjadi macet;
- i. hal-hal lainnya yang dianggap perlu.

Sebagaimana disebutkan di atas, pada umumnya bank membuat perjanjian kredit dalam bentuk standar dengan tujuan menciptakan efisiensi waktu, tenaga dan biaya. Untuk menjamin bahwa perjanjian kredit dalam bentuk standar tersebut telah memenuhi ketentuan dalam RUUPP, dapat diwajibkan kepada kreditor untuk menyerahkan bentuk dan isi suatu perjanjian kredit untuk setiap jenis/paket kredit, pada suatu lembaga yang seyogyanya adalah lembaga pengawas bank, yang diberi wewenang untuk menolak atau menyetujui perjanjian kredit yang diajukan tersebut. Dengan demikian perjanjian kredit yang diajukan tersebut tidak hanya sekedar dicatat oleh lembaga tersebut, tetapi juga untuk diteliti apakah perjanjian dimaksud telah memenuhi ketentuan yang berlaku. Selanjutnya apabila dalam negosiasi kredit, kreditor dan debitor ingin mengubah klausula perjanjian yang telah didaftarkan maka hal itu berada diluar tanggung jawab lembaga tersebut di atas.

Agar masyarakat juga mengetahui hal tersebut, sekaligus menunjang prinsip transparansi, maka seyogyanya perjanjian yang didaftarkan diumumkan melalui Berita Negara.

B. Prinsip Transparansi

Seyogyanya suatu perjanjian kredit dapat bersifat transparan, agar semua persyaratan dapat diketahui oleh calon kreditor. Selain itu, klausula-klausula dalam perjanjian kredit harus dirumuskan secara tegas, agar tidak menimbulkan lebih dari satu penafsiran, yang dapat berakibat tidak adanya kepastian hukum bagi para pihak, terutama bagi debitor. Untuk itu suatu perjanjian kredit harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Perjanjian kredit harus dibuat secara tertulis, baik dibuat dalam bentuk otentik maupun di bawah tangan. Hal ini untuk membuktikan telah dibuatnya suatu perjanjian kredit, dan bahwa para pihak telah sepakat akan isi berikut segala 'konsekuensinya dengan cara menandatangani perjanjian tersebut. Perjanjian tertulis ini kemudian diumumkan melalui Berita Negara;
2. Untuk dapat memahami isi suatu perjanjian, tentunya para pihak harus memahami isi dan segala konsekuensinya. Oleh karena itu dapat diwajibkan bahwa perjanjian kredit harus dibuat dalam bahasa yang dimengerti oleh para pihak dan pihak yang berwenang. Dengan kata lain, apabila dibuat di Indonesia, wajib menggunakan bahasa Indonesia. Tetapi apabila salah satu pihak dalam perjanjian adalah warga negara asing yang tidak mengerti bahasa Indonesia, para pihak dapat membuat

terjemahan dari perjanjian kredit yang berbahasa Indonesia ke bahasa asing yang dimengerti oleh pihak asing tersebut. Diharapkan dengan cara demikian perjanjian menjadi transparan bagi kedua belah pihak. Namun apabila terjadi perselisihan antara para pihak mengenai penafsiran isi perjanjian tersebut, perjanjian kredit yang diakui adalah perjanjian yang menggunakan bahasa Indonesia.

C. Prinsip Keseimbangan Hak dan Kewajiban Kreditor dan Debitor

Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kredit telah timbul pada saat seorang calon debitor mengajukan permohonan kredit kepada suatu bank, jadi sebelum perjanjian kredit ditandatangani.

1. Hak dan kewajiban sebelum perjanjian kredit ditandatangani

Ketika suatu bank menerima permohonan kredit dari seorang calon debitor, bank tersebut berkewajiban mempelajari dan meneliti seluruh data yang diajukan oleh calon debitor tersebut, termasuk calon debitor yang bersangkutan. Pada tahap inilah diperlukan jasa Pusat Informasi Kredit yang diharapkan dapat memberikan data atau informasi yang dapat dipercaya dan diandalkan kelengkapan dan keterkiniannya. Kinerja Pusat Informasi Kredit tersebut akan sangat menunjang para analis kredit dalam mengambil keputusan. Calon debitor juga berkewajiban memberikan keterangan yang jelas, benar dan lengkap mengenai hal-hal yang perlu diketahui oleh calon kreditor, seperti identitas, kondisi keuangan, dan tujuan penggunaan kredit oleh calon debitor yang bersangkutan.

Peranan para analis kredit sangat menentukan dalam proses pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak suatu permohonan kredit. Meskipun banyaknya kredit macet yang terjadi dewasa ini menimbulkan pertimbangan mutlak diperlukannya suatu jaminan (*collateral*) dalam pemberian kredit, factor-faktor lain tetap harus dipertimbangkan, yaitu watak (*character*), kemampuan (*capacity*), modal (*capital*), dan prospek usaha (*condition*) calon debitor. William H. Bryan, Instructor, *Credit and Financial Analysis* pada *Business Education Division, Dun & Bradstreet, Inc*, di New York dalam tulisannya yang berjudul *The Banker and the Credit Decision*⁴ memberikan tekanan yang agak berbeda terhadap factor-faktor tersebut di atas, yaitu:

" Those who deal regularly with the credit decision are familiar with the there C's of credit. They are Character Capacity, and capital. It gets to be a game to add other C's such as Conditions and Covernage (insurance), but Character, Capacity, and Capital are basic.

Dikatakan lebih lanjut bahwa analisa terhadap *financial statement* calon debitor dapat memberikan suatu indicator terhadap ketiga factor utama tersebut di atas. Namun demikian para calon kreditor tetap harus mencari informasi tambahan untuk melengkapi bahan pertimbangan mereka. Hal terpenting adalah mengetahui latar belakang calon debitor dan metode operasional yang digunakannya. Sebagaimana dikatakan oleh William H, Bryan: "*Backtround information is the first order of business*".

⁴ Suatu buku kumpulan beberapa tulisan, edisi pertama, diedit oleh Heerbert V, tahun 1981, dipublikasikan di Canada Fitzhenry & Whiteside Limited, Toronto.

Apabila calon kreditor telah selesai menganalisa permohonan kredit yang diajukan oleh calon debitor, calon kreditor wajib memberikan jawaban kepada calon debitor, yaitu menerima atau menolak permohonan kredit yang bersangkutan. Suatu penolakan seyogyanya disertai dengan alasan penolakan, untuk menunjukkan transparansi dari pihak calon kreditor. Namun sebagian kalangan perbankan tidak menyetujui usul tersebut, karena adakalanya alasan tersebut bersifat sangat pribadi, sehingga tidak mungkin diberitahukan kepada calon debitor. Contohnya, adanya informasi bahwa calon debitor sering melakukan penipuan.

Apabila berdasarkan data dan informasi yang diperoleh kreditor memutuskan untuk menerima permohonan kredit tersebut maka sebelum perjanjian kredit ditandatangani oleh kedua belah pihak, calon kreditor menyampaikan penawaran kredit secara tertulis kepada calon debitor mengenai isi perjanjian kredit, sehingga debitor benar-benar memahaminya termasuk mengenai konsekuensi dari perjanjian kredit tersebut.

Apabila calon debitor setuju dengan persyaratan pemberian kredit yang ditawarkan oleh calon kreditor, yang bersangkutan harus menandatangani perjanjian kredit, sebagai bukti bahwa yang bersangkutan telah mengerti tentang persyaratan kredit dimaksud berikut segala konsekuensinya. Kalau perlu didahului dengan kata-kata: "Saya telah mengerti dan menyetujui isi perjanjian ini beserta segala konsekuensinya", seperti tersebut dalam uraian pada angka II huruf A tersebut di atas.

2. Hak dan kewajiban setelah perjanjian kredit ditandatangani

Setelah perjanjian kredit ditandatangani, kreditor wajib mencairkan pinjaman dimaksud setelah para pihak memenuhi syarat-syarat penarikan yang telah disepakati para pihak.

Selanjutnya dalam jangka waktu pemberian kredit, pemberi kredit (kreditor) wajib melakukan pengawasan terhadap penggunaan kredit baik secara langsung maupun tidak langsung dan melakukan penilaian ulang secara berkala atas jaminan kredit, membuat, menjaga dan memelihara dokumen yang terkait dengan pemberian kredit. Sementara itu debitor wajib menggunakan kredit sesuai dengan tujuan penggunaan kredit yang tercantum dalam perjanjian kredit. Apabila debitor melanggar kewajiban tersebut dan mengakibatkan pengembalian kredit menjadi macet (wanprestasi), tidak tertutup kemungkinan untuk mengenakan sanksi pidana kepada debitor tersebut dengan tuduhan melakukan penipuan atau penggelapan. Selain itu debitor dan/atau pihak ketiga yang menjaminkan benda miliknya wajib menjaga dan memelihara jaminan kredit, bukti-bukti kepemilikan, dan dokumen-dokumen pendukung lainnya, kecuali ditentukan lain. Debitor juga berkewajiban melaporkan perkembangan usahanya dan/atau proyek yang dibiayai kepada kreditor. Dalam hal terjadi sesuatu yang dapat mengurangi kemampuan debitor dalam memenuhi kewajibannya kepada kreditor, debitor wajib memberitahukan kepada kreditor mengenai hal tersebut. Sebaliknya, debitor berhak memperoleh informasi dari kreditor secara berkala mengenai mutasi rekening kredit

atas nama debitor, dan bukti-bukti pelunasan kredit serta menerima kembali jaminan kredit disertai bukti kepemilikan dan dokumen lain yang berkaitan dengan jaminan kredit.

• Adapun larangan-larangan yang dapat dikenakan terhadap kreditor adalah memberikan perlakuan yang berbeda terhadap calon debitor, mencantumkan ketentuan yang mewajibkan debitor pada perubahan kebijakan bank atau kreditor dan ketentuan-ketentuan yang akan ditetapkan kemudian, serta mengenakan denda keterlambatan pembayaran yang lebih besar daripada denda yang ditetapkan dalam perjanjian kredit. Selain itu kreditor seyogyanya dilarang mengalihkan atau memindahkan hak kepemilikan atas jaminan kredit, kecuali dengan persetujuan tertulis dari debitor. Debitor seyogyanya juga dilarang mengalihkan jaminan dan/atau memindahtangankan hak kepemilikan atas jaminan kredit termasuk melalui pengikatan jual beli, kecuali dengan persetujuan tertulis dari kreditor.

3. Hak dan kewajiban setelah debitor memenuhi seluruh kewajibannya kepada kreditor

Apabila pada saat jangka waktu pemberian kredit berakhir, debitor dapat memenuhi seluruh kewajibannya kepada kreditor sesuai dengan syarat-syarat dalam perjanjian kredit, kreditor wajib mengembalikan jaminan kredit apabila jaminan tersebut berupa jaminan materiil kepada debitor atau pemilik jaminan dalam hal jaminan bukan milik debitor, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebaliknya debitor berhak memperoleh bukti pelunasan kredit dan menerima kembali jaminan kredit berupa jaminan materiil, berikut bukti kepemilikan dan dokumen lain yang berkaitan dengan jaminan kredit.

4. Hak dan kewajiban dalam hal pengembalian kredit mengalami kemacetan

Dalam hal debitor tidak dapat melunasi kreditnya, kreditor dapat membeli jaminan materiil debitor dengan harga sesuai kesepakatan antara kreditor dan debitor yang lebih lanjut harus dijual kembali. Pembelian dan penjualan jaminan materiil tersebut dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal hasil eksekusi atas penjualan jaminan kredit melebihi jumlah kewajiban debitor, debitor berhak memperoleh kelebihan hasil penjualan jaminan kredit setelah diperhitungkan dengan seluruh kewajiban debitor, dan dalam hal hasil penjualan tersebut kurang dari jumlah kewajiban debitor, debitor berkewajiban memenuhi kekurangan jumlah tersebut.

C. Prinsip kehati-hatian

Prinsip kehati-hatian dalam pemberian kredit sebenarnya telah tercakup dalam prinsip-prinsip sebelumnya, yaitu yang meliputi seluruh prosedur perkreditan. Bank Indonesia telah mengeluarkan Pedoman Penyusunan Kebijakan Perkreditan Bank (PPKPB) yang dijadikan acuan bagi bank dalam menyusun Kebijakan Perkreditan Bank (KPB). Dalam KPB harus ditetapkan pokok-pokok pengaturan mengenai tata cara pemberian kredit yang sehat, pokok-

pokok pengaturan pemberian kredit kepada pihak yang terkait dengan bank dan debitor-debitor besar tertentu, kredit yang mengandung resiko yang tinggi serta kredit yang perlu dihindari.

Mengingat bahwa suatu Bank tidak mungkin melaksanakan kegiatan usahanya dengan baik apabila ia mengalami kerugian besar akibat kredit-kredit macet, maka hal yang penting diperhatikan oleh para kreditor adalah apakah dan bagaimana ia dapat memperoleh pelunasan kredit dari debitornya. Sehubungan dengan itu debitor harus memperoleh kepastian apakah ia dapat mengeksekusi jaminan yang diperolehnya apabila debitor gagal memenuhi kewajibannya kepada kreditor (wanprestasi). Langkah-langkah penting untuk memperoleh kepastian itu adalah:

1. Dalam hal jaminan yang diberikan debitor adalah jaminan materiil, maka kreditor harus memastikan status kepemilikan jaminan tersebut;
2. Apabila pemilik jaminan tersebut adalah pemilik yang sah dan berwenang untuk menjaminkannya, kreditor harus segera melakukan pengikatan jaminan untuk dapat melakukan eksekusi atas jaminan tersebut apabila debitor wanprestasi;
3. apabila jaminan tersebut berupa jaminan immaterial, kreditor harus memastikan bahwa pemberi jaminan immateriil tersebut mempunyai harta kekayaan yang dapat digunakan untuk melunasi utang debitor.

Kreditor juga harus memperhitungkan larangan-larangan dalam pemberian kredit yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti mengenai batas maksimum pemberian kredit (BMPK).

III. Pembatasan Pemberian Kredit

Pemberian kredit dilakukan berdasarkan suatu perjanjian kredit. Oleh karena itu pembatasan suatu pemberian kredit berkaitan erat dengan pelaksanaan perjanjian kredit yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Pasal 1320 KUH Perdata menyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Pasal 1446 KUH Perdata menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat oleh orang-orang belum dewasa atau orang-orang yang ditaruh di bawah pengampuan, adalah demi hukum, dan atas penuntutan yang dimajukan oleh atau dari pihak mereka, harus dinyatakan batal, semata-mata atas dasar kebelum dewasaan atau pengampuannya.

Selanjutnya Pasal 1449 KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan paksaan, kekhilafan atau penipuan, menerbitkan suatu tuntutan untuk membatalkannya.

Pasal 1451 KUH Perdata menyatakan bahwa pernyataan batalnya perjanjian-perjanjian berdasarkan ketidakcakapan orang-orang yang disebutkan dalam Pasal 1330, berakibat bahwa barang-barang dan orang-orangnya dipulihkan dalam keadaan sebelum perjanjian dibuat, dengan pengertian bahwa segala apa yang telah diberikan atau dibayarkan kepada orang-orang yang tidak berkuasa sebagai perjanjian, hanya dapat dituntut

kembali, sekadar barangnya masih berada di tangan orang yang tidak berkuasa itu, atau sekadar ternyata bahwa orang ini telah mendapat manfaat dari apa yang diberikan atau dibayarkan, atau bahwa apa yang dinikmati telah dipakai atau berguna bagi kepentingannya.

Selanjutnya Pasal 1452 KUH Perdata menyatakan bahwa pernyataan batal berdasarkan paksaan, kekhilafan atau penipuan, juga berakibat bahwa barang dan orang-orang dipulihkan dalam keadaan sewaktu sebelum perjanjian dibuat.

Dari peraturan-peraturan tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian yang melanggar syarat sahnya perjanjian yang bersifat subyektif, dapat dinyatakan batal. Akibat dari pernyataan batal itu adalah bahwa barang dan orang-orangnya dipulihkan dalam keadaan sewaktu sebelum perjanjian dibuat. Sementara itu perjanjian yang melanggar syarat sahnya perjanjian yang bersifat obyektif dapat berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum. Bahaya yang timbul apabila suatu perjanjian dapat dinyatakan batal adalah hal pernyataan tersebut dibuat pada saat kreditor telah mencairkan kredit bagi debitor, karena ada kemungkinan debitor tidak mengembalikan kredit tersebut.

Berkaitan dengan pemahaman tersebut di atas, ada beberapa hal dalam pemberian kredit, termasuk pemberian kredit itu sendiri, yang mungkin dapat dinyatakan batal atau batal demi hukum apabila tidak memenuhi ketentuan yang berlaku. Berdasarkan penelitian terhadap konsep RUUPP, telah dilakukan inventerisasi mengenai pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam RUUPP tersebut yang

dapat mengakibatkan suatu perjanjian kredit batal demi hukum atau dapat dinyatakan batal.

Ketentuan-ketentuan yang apabila dilanggar dapat menyebutkan perjanjian kredit dapat dibatalkan antara lain adalah sebagai berikut:

1. kewajiban pembuatan perjanjian kredit secara tertulis;
2. kewajiban pembuatan perjanjian kredit berdasarkan kesepakatan antara kreditor dan debitor;
3. kewajiban bahwa kreditor dan debitor cakap membuat dan menandatangani perjanjian;
4. kewajiban bagi kreditor untuk memberikan penjelasan kepada debitor sekurang-kurangnya mengenai cara penghitungan bunga dan denda atas keterlambatan pembayaran pokok dan bunga; dan
5. kewajiban bagi debitor untuk memberikan keterangan yang jelas, benar dan lengkap mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan identitas, kondisi keuangan, tujuan penggunaan kredit serta dokumen-dokumen lain yang diserahkan kepada kreditor dalam rangka permohonan kredit.

Permasalahan yang timbul adalah, apabila pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban tersebut di atas suatu perjanjian kredit dapat dinyatakan batal, dipertanyakan siapakah yang akan menyatakan kebatalan tersebut.

Ketentuan-ketentuan yang apabila dilanggar dapat menyebabkan perjanjian kredit atau klausula dalam perjanjian kredit batal demi hukum antara lain sebagai berikut:

1. tujuan pemberian kredit tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. larangan bagi kreditor untuk mencantumkan ketentuan yang mewajibkan debitor tunduk dapat ketentuan-ketentuan yang akan ditetapkan kemudian;
3. larangan bagi kreditor untuk mengalihkan atau memindahkan hak kepemilikan atas jaminan kredit, kecuali dengan persetujuan tertulis dari debitor;
4. larangan bagi debitor untuk mengalihkan jaminan kredit dan/atau memindahtangankan hak kepemilikan atas jaminan kredit, kecuali dengan persetujuan tertulis dari kreditor;
5. kewajiban bahwa pembelian dan penjualan jaminan materiil dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keberatan yang mungkin timbul dari pihak kreditor mengenai akibat hukum terhadap pelanggaran ketentuan-ketentuan tersebut di atas adalah apabila perjanjian menjadi batal demi hukum dan konsekuensinya perjanjian dianggap tidak pernah terjadi, kreditor akan mengalami kerugian apabila debitor telah menarik kredit yang disediakan dan tidak bersedia mengembalikannya lagi.

IV. Kesimpulan dan Saran

Dengan banyaknya nasabah bank yang membutuhkan kredit bank sebagai sumber terbesar bagi pembiayaan usahanya, pembuatan perjanjian kredit dalam bentuk standar tidak dapat dihindari guna menciptakan efisiensi waktu, tenaga dan biaya. Selanjutnya dengan berlakunya UU No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, kreditor harus lebih berhati-hati dalam merumuskan klausula-klausula dalam perjanjian kredit yang dibuatnya. Konsep RUUPP mengatur bahwa perjanjian kredit dapat dibuat dalam bentuk standar, tetapi dengan memenuhi beberapa persyaratan untuk mencegah dibuatnya perjanjian yang sewenang-wenang oleh kreditor. Dengan demikian tidak terdapat pertentangan antara UU No. 8 Tahun 1999 dan konsep RUUPP yang kini tengah disusun.

Konsep RUUPP yang memuat ketentuan-ketentuan yang apabila dilanggar dapat menyebabkan suatu perjanjian dinyatakan batal atau batal demi hukum tampaknya masih harus dikaji lebih jauh dan dibicarakan kembali dengan para ahli hukum serta pratisi perbankan, agar terdapat kesepakatan mengenai hal-hal apa yang dapat menyebabkan suatu perjanjian kredit dapat dinyatakan batal atau batal atau batal demi hukum, berikut pengaturan mengenai konsekuensinya.*****

KEBIJAKSANAAN UMUM DI BIDANG KETENAGAKERJAAN⁵

**oleh : Umar Kasim*

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, kebijakan di bidang ketenagakerjaan adalah merupakan kebijakan yang mengatur perlindungan kepada tenaga kerja. Disamping itu, kebijakan di bidang ketenagakerjaan memberikan keseimbangan secara proporsional terhadap para pihak bersangkutan yang terlibat dalam hubungan industrial serta mengatur pemberian kesejahteraan kepada tenaga kerja pada saat dan pasca hubungan kerja serta melindungi tenaga kerja dari perlakuan sewenang-wenang (eksploitasi) dan diskriminasi.

Guna meningkatkan kualitas tenaga kerja, sebelum memasuki dunia kerja, seorang tenaga kerja perlu membekali diri dengan wawasan intelektual dan keterampilan dalam bekerja, demikian juga perlu persiapan fisik dan mental serta moral sebagai persiapan memasuki hubungan kerja. Diharapkan tenaga kerja akan memberikan kinerja yang baik, *performance* atau unjuk kerja yang maksimum serta tingkat produktifitas yang tinggi. Dengan kata lain, seorang tenaga kerja (secara pribadi) harus senantiasa mampu mengembangkan diri, meningkatkan kualitas dan kompetensi serta berupaya untuk melakukan unjuk kerja maksimal

dengan kerja keras dan menemukan inovasi-innovasi baru, memberikan kinerja yang bersinergi, sehingga dapat mencapai tingkat produktivitas tertentu, bahkan melampaui *target* yang diharapkan.

Selain itu, dalam suatu hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja) walaupun secara tegas hubungan hukumnya adalah hubungan kerja yang bersifat subordinasi, akan tetapi dengan kebijakan ketenagakerjaan yang diimplementasikan dalam bentuk pertauran perundang-undangan, diharapkan akan dapat memperkecil *gap* dan perbedaan status sosial ekonomis antara *employer* ("majikan" atau pemberi kerja) dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, dan bahkan jika memungkinkan bisa meniadakan batas yang tegas antara pemberi kerja sebagai *bos* dengan pekerja sebagai *abdi*, sehingga dalam melakukan kerja benar-benar tercipta hubungan industrial yang harmonis di antara para pihak, pekerja sebagai mitra dan unsur yang esensial dalam proses produksi yang menjadi orang yang di"manusia"kan dalam proses produksi. Dengan perkataan lain, secara ekonomis, status sosial pemberi kerja (*employer*) dengan pekerja/buruh yang pada hakekatnya sangat timpang dan berbeda serta tidak seimbang, namun dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan mampu menyatukan atau

⁵ Disampaikan pada workshop *Wawasan Hukum Ketenagakerjaan* kepada para pejabat unit-unit bidang hukum Sekretariat / Dinas Daerah Kabupaten/Kota se Provinsi Banten di Nuansa Bali, Anyar, 7 Nopember 2007.

membaur menjadi satu dan menyatu dalam proses produksi.

Dengan demikian walaupun secara sub ordinasi, buruh adalah merupakan faktor produksi yang posisinya di bawah dan lemah, akan tetapi buruh merupakan mitra kerja yang sangat besar peranannya dalam proses produksi. Dengan kata lain, buruh adalah suatu *sub sistem* yang tidak dapat diabaikan keberadaan serta peranannya dalam *sistem* produksi. Walaupun status sosial dan ekonominya sangat berbeda dan jauh, akan tetapi apabila buruh tidak ada, maka tentunya proses produksi barang atau jasa tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, tidak ada keseimbangan dan bahkan terjadi ketimpangan (dalam arti luas).

Karena buruh tetap buruh dan majikan memang adalah majikan, namun majikan sering lupa dan bahkan terkadang tidak memahami dan tidak tahu hakekat hubungan kemitraan, buruh dianggap sebagai bagian dari *cost production*, buruh diposisikan sebagai *mesin* dalam proses produksi, sehingga kepentingan buruh selalu terabaikan, tidak pernah diperhatikan, bahkan dilirikpun tidak. Kesehatan dan kesejahteraan buruh sepenuhnya diharapkan dari peran Pemerintah. Pengusaha, tidak hendak untuk memikirkannya. Terlebih bagi pengusaha yang merasa telah membayar pajak, memberikan hak-hak buruh yang standar dan iuran/premi jaminan sosial yang bersifat wajib. Dari sisi inilah peran UU Ketenagakerjaan menjadi jembatan yang menghubungkan *gap* antara dua kepentingan dari dua kubu yang berbeda, dan sekaligus merupakan *rambu-*

rambu bagi para pihak (buruh dan majikan) untuk berjalan bersama mematuhi rambu tersebut, baik secara sosial ekonomi atau secara politis guna menyeimbangkan kehidupan sosial bermasyarakat.

Demikian juga, disinilah peran UU Ketenagakerjaan yang pada hakekatnya, adalah merupakan *wilayah* hukum perdata, akan tetapi karena permasalahan ketenagakerjaan sangat kompleks, sarat dengan kesewenang-wenangan dan penindasan serta bisa mengarah kepada perbudakan atau tindakan diskriminasi, maka peran Pemerintah dan Negara sebagai **penyeimbang** dalam proses produksi dapat menghapuskan atau setidaknya mengurangi kesewenang-wenangan atau penindasan serta perbudakan dan diskriminasi tersebut.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, merupakan suatu kumpulan kompilasi dari berbagai macam peraturan perundang-undangan yang meliputi undang-undang pokok dengan peraturan-peraturan pelaksanaannya dan undang-undang teknis beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya, baik melalui Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden atau Peraturan Menteri. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berwujud undang-undang (antara lain) meliputi :

1. **UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, merupakan undang-undang yang mengatur kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan. Disamping itu, dalam UU tersebut, disebutkan beberapa **demensi** yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang diatur secara khusus dengan Undang-Undang tersendiri, berikut.
2. **UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. **UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. **UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja**, dan **UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan** (termasuk Kesehatan Kerja) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. **UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, dan **UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (2) jo Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. **UU Nomor 7 Tahun 1981 tentang Laporan Ketenagakerjaan**, merupakan salah satu sarana hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 huruf g UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. **UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. **UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional** yang merupakan *umbrella law*/"payung" dari seluruh sistem jaminan sosial di Indonesia, termasuk jaminan sosial tenaga kerja.
9. **UU Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang Dan Industri**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. **UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. **UU Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 180 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

C. KEBIJAKSANAAN KETENAGAKERJAAAN

Kebijakan ketenagakerjaan yang tercermin dalam pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan serta undang-undang lain yang merupakan satu kesatuan substansi dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yang secara garis besar antara lain meliputi :

1. Kebijakan Umum, yakni :

g) Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945;

h) Pembangunan ketenagakerjaan tersebut diselenggarakan atas azas **keterpaduan** melalui koordinasi fungsional lintas sektor, Pusat dan daerah, yang bertujuan :

- (1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara **optimal** dan **manusiawi**;
- (2) mewujudkan **pemerataan kesempatan kerja** dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan (pembangunan) daerah;
- (3) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam (perjuangan) mewujudkan kesejahteraan;
- (4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;

c) Tidak boleh ada diskriminasi terhadap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama (dalam hubungan kerja) dari pengusaha;

d) Khusus bagi penyandang cacat, setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya⁶. Hal tersebut dipertegas dalam Kepmenaker No. Kep-205/Men/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat, bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan 100 orang pekerja diwajibkan mempekerjakan sekurang-kurangnya seorang tenaga kerja penyandang cacat.

e) Penyusunan perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*), baik makro, maupun secara micro;

f) Pengaturan mengenai pelatihan kerja yang diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan **kompetensi kerja** guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan;

⁶ Pasal 13 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

- g) Pengaturan mengenai penempatan tenaga kerja, khususnya hak dan kesempatan yang sama bagi setiap tenaga kerja dan pekerja untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam negeri, atau di luar negeri.
- h) Dalam pengaturan penempatan tenaga kerja tersebut, dilakukan berdasarkan azas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- i) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat (*the right people on the right job*) sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi, dan perlindungan hukum.
- j) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan, program nasional dan (program) daerah⁷.
- k) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama bertanggung-jawab untuk mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dalam kaitan itu lembaga keuangan dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja⁸.

2. Kebijakan Di Bidang Pelatihan (Kompetensi dan Kualifikasi, BNSP)

- a. sebagaimana disebutkan pada bagian awal, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan;
- b. Dengan pelaksanaan pelatihan diharapkan terpenuhinya kompetensi kerja dan peningkatan produktivitas serta kinerja yang bermuara pada peningkatan kesejahteraan pekerja.
- c. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar dan dunia usaha dan diselenggarakan berdasarkan program yang merujuk pada standar kompetensi kerja.
- d. Penyelenggaraan pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- e. PP Nomor 23 Tahun 2004 tentang BNSP mengatur lebih lanjut sentralisasi mengenai sertifikasi profesi dan kompetensi kerja secara nasional.

3. Kebijakan Di Bidang Hubungan Industrial

Pasal 102 (1) UUK, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

⁷ Pasal 32 ayat (1), (2) dan (3).

⁸ Pasal 39;

Kebijakan di bidang hubungan industrial (antara lain) terdiri dari :

b. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja,

- hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja (PK) (Pasal 50 UUK)
- perjanjian kerja dapat dilakukan melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sepanjang suatu pekerjaan atau kegiatan memenuhi syarat dan ketentuan untuk dilakukan melalui PKWT, dan dapat dilakukan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) untuk pekerjaan / kegiatan yang bersifat *permanent* (Pasal 56 jo Pasal 59 UUK)
- Dalam perkembangan saat ini, terdapat beberapa perusahaan yang melakukan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja syariah, walaupun pada prinsipnya tidak menyimpang dan menyalahi ketentuan hubungan kerja pada umumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Namun pada perjanjian kerja syariah, disamping ditekankan pada suasana bahatin bahwa pada azasnya bekerja adalah ibadah, juga menekankan adanya hubungan kerja yang didasarkan atas *sharing* pembagian hasil (*mudharabah*) secara proporsional berdasarkan kinerja, tingkat prestasi dan produktivitas pekerja. Artinya kalau perusahaan / pengusaha mendapatkan hasil yang (relatif) besar, perusahaan / pengusaha juga wajib memberikan tingkat remunerasi berjenjang dan proporsional secara wajar dan manusiawi kepada pekerjanya.

Namun kalau perusahaan / pengusaha merugi, maka pekerja juga harus memaklumi hanya akan mendapatkan hak-hak yang mendasar. Oleh karenanya tidak hanya ditekankan pada aspek hubungan hukum kerja saja, akan tetapi terdapat suasana kehidupan yang saling membutuhkan dan berdasarkan ketuhanan.

c. Ketentuan Mempekerjakan Expatriat (TKA)

- bahwa setiap *employer* yang mepekerjakan TKA wajib memiliki IMTA (izin terhadap *sponsor*), kecuali bagi TKA yang bekerja sebagai diplomatik dan konsuler (yang sponsornya adalah *Kedutaan*) tidak wajib memiliki IMTA dimaksud.
- *Sponsor* orang-perorangan (*natural person*) tidak diperkenankan mempekerjakan TKA.
- TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam *hubungan kerja*, untuk *jabatan tertentu dan waktu tertentu*.

d. Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PP / PKB);

- Bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja sedikit-dikitnya 10 orang wajib membuat *peraturan perusahaan*, PP (*company regulation*). Kewajiban membuat PP dimaksud tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki *perjanjian kerja bersama*, PKB (*collective labour agreement*) (Pasal 108).
- pada prinsipnya PP dan PKB adalah sama, yakni sama-sama merupakan pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, tata tertib, hak-hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan hukum ketenagakerjaan.

Perbedaanya, hanya terletak pada mekanisme pembuatannya (Pasal 111 jo 124) - PP dibuat sepihak oleh pihak perusahaan / pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari pekerja (Pasal 109 jo 110 ayat (1)). Sedangkan PKB dibuat secara bersama-sama oleh serikat pekerja (<i>union trade</i>) dengan pengusaha. e. Waktu Kerja Waktu Istirahat (WKWI), meliputi : - Ketentuan waktu kerja normal, terdiri dari 2 alternatif, • Pola 6 : 1, yakni 7 jam perHari dan 40 jam perMinggu dengan 1 hari istirahat mingguan; • Pola 5 : 2, yakni 8 jam perHari dan 40 jam perMinggu dengan 2 hari istirahat mingguan; - Ketentuan waktu kerja khusus untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu, diatur tersendiri dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, antara lain Kepmenakertrans. No.Kep-234/ /2004 tentang Waktu Kerja di Sektor ESDM dan Permenakertrans No. Per.17/ /2006 tentang Waktu Kerja di Sektor Pertambangan Umum. f. Pengupahan (<i>remunerasi</i>), yang meliputi - upah minimum (Permenaker No. Per.01/Men/1999 tentang Upah Minimum jo Permenaker No. Per.226/Men/2000); - upah kerja lembur, (Kepmenaker No. Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur).	- upah tidak masuk kerja karena berhalangan (Pasal 93 UUK); - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya (al. untuk tugas negara atau untuk <i>union trade</i>); - upah karena menjalankan <i>hak waktu istirahat</i> kerjanya (istirahat antar kerja atau istirahat mingguan dan cuti tahunan) (Pasal 79 ayat (2) UUK); - bentuk dan cara pembayaran upah (PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah); - hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah (Pasal 94 UUK); - struktur dan skala pengupahan yang proporsional (Kepmenaker No. Kep.49/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah); - upah untuk pembayaran pesangon (Pasal 157 UUK); dan - upah untuk perhitungan pajak penghasilan (Kep.Direjn Pajak) g. Kewajiban Pengusaha Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan, antara lain : Koperasi Pekerja, Klinik Kesehatan/KB, Fasilitas Olah Raga, rekreasi, Perumahan Pekerja/Mess, Penitipan Anak, Kantin yang bersih dan sehat, atau program kepemilikan saham perusahaan oleh pekerjanya (<i>ESOP, employer stock option program</i>). 2. Kebijaksanaan Di Bidang Pengawasan a. Pengawasan ketenagakerjaan (:perburuhan) dilakukan guna mengawasi terhadap
---	--

ditegakkannya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (<i>law enforcement</i>); b. Pegawai pengawas ketenagakerjaan berada pada satu komando dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, walaupun penempatan dan penugasan pegawai pengawas (<i>labour inspector</i>) diserahkan kepada masing-masing wilayah/daerah. 3. Kebijakan Di Bidang Jaminan Sosial a) bahwa perlindungan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diperlukan baik di <i>dalam hubungan kerja</i> maupun di <i>luar hubungan kerja</i>. Perlindungan tersebut diberikan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. b) Dengan demikian, setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JKK, JK, JHT dan JPK); c) Saat ini Pemerintah sedang mempersiapkan draft penambahan program jamsostek, yakni Program Jaminan Pemutusan Hubungan Kerja. 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja b. Dalam konteks keselamatan kerja, yang diatur adalah keselamatan dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah NKRI (Pasal 2 UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja);	c. Pimpinan suatu unit kerja ("pengurus") diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaannya (lihat UU Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan) 5. Kebijakan Di Bidang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan a) PPHI lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan (<i>lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial</i>) meliputi : - penyelesaian secara bipartit; - penyelesaian melalui mediasi / konsiliasi atau arbitrase sesuai dengan bidang dan kewenangannya masing-masing. - Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI); - Penyelesaian pada tingkat MA. b) Dari seluruh rangkaian proses penyelesaian berjenjang tersebut telah ditentukan waktu-waktu penyelesaiannya secara ketat, sehingga diharapkan dapat diselesaikan sampai pada tingkat MA dalam waktu hanya kurang dari 6 (enam) bulan lamanya. D. KESIMPULAN 1) Kebijakan Pemerintah dan Negara terhadap persoalan ketenagakerjaan tidak hanya tertuang dalam UU. Nomor 13 Tahun 2003
---	--

tentang Ketenagakerjaan saja, akan tetapi meliputi juga semua peraturan perundangan yang diamanatkan dan terkait dengan persoalan-persoalan ketenagakerjaan.

- * 2) UU Ketenagakerjaan mencakup wilayah hukum yang sangat luas dan kompleks sampai kepada hal-hal yang bersifat teknis operasional dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sejak awal rekrutmen, pelatihan, dalam hubungan kerja dan sampai pasca hubungan kerja (pensiun).
- 3) Walaupun UU Ketenagakerjaan telah disusun sedemikian lengkap dan komprehensif, namun dalam prakteknya pelanggaran dan penyimpangan masih banyak terjadi dan dilakukan oleh pihak-pihak tidak memahami hakekat dari adanya hubungan kerja yang saling membutuhkan. Baik dari sisi pengusaha, dan juga dari sisi pekerja.

E. SARAN

1. Para pihak (pengusaha dengan pekerja) tentunya mengharapkan adanya hubungan kerja yang harmonis sejahtera bersama diantara mereka pengusaha dan pekerja/buruh, oleh karenanya perlu senantiasa diciptakan suasana dan kondisi kerja yang saling menguntungkan, hubungan kerja yang baik, yang didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan disamping nilai-nilai bisnis.

2. Saat ini telah dikembangkan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) yang memuat adanya amanat (antara lain) prinsip *fairness*, *transparacy* dan *accountability* serta *responsibility*. Prinsip-prinsip tersebut perlu juga diterapkan pada hubungan kerja secara lebih terbuka, walaupun pada batas-batas toleransi yang wajar sehingga tidak saling merugikan satu dengan yang lain.
3. Walaupun UU Ketenagakerjaan telah diatur secara lengkap dan komprehensif, namun jika penegakan hukumnya (*law enforcement*) lemah, maka tidak akan ada arti keberadaan peraturan perundang-undangan tersebut dalam masyarakat. Oleh karenanya merupakan tugas dari pengawas ketenagakerjaan (*labor inspector*) untuk turut berperan dalam mengawasi dan menegakkan aturan sepanjang dilakukan secara benar dan professional, independent tanpa tendensi.*****

Jakarta, 7 Nopember 2007

Umar Kasim
Kasubag. Pelayanan dan Konsultasi Hukum
Biro Hukum Depnakertrans

Pengaturan Perlindungan Pembantu Rumah Tangga Dari Perspektif Pengawasan Ketenagakerjaan

Oleh : Sendra Utami

A. PENDAHULUAN

Eksistensi pembantu/pekerja rumah tangga yang dalam tulisan ini penulis mencoba mengkategorikannya sebagai pembantu rumah tangga (PRT) di dalam kehidupan masyarakat yang merupakan hal yang sangat dibutuhkan dan cukup mendominasi pekerjaan sektor informal, sehingga diperlukan suatu pengaturan yang mampu melindungi hak-hak dasar dan kesejahteraan mereka sebagai tenaga kerja dan makhluk sosial dalam bentuk produk peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Pengaturan terhadap perlindungan pembantu rumah tangga dalam produk peraturan perundang-undangan haruslah disikapi secara bijak dan mampu mengakomodir kebutuhan pembantu rumah tangga itu sendiri. Pengaturan mengenai perlindungannya seyogyanya dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang tepat tingkatannya serta mengatur hal-hal yang bersifat umum dan mendasar, sedangkan selebihnya pengaturan yang bersifat khusus dan teknis diserahkan ke dalam peraturan perundang-undangan lokal dalam bentuk peraturan daerah guna mampu

menampung dinamika kebutuhan masyarakat pada umumnya dan pembantu rumah tangga itu sendiri pada khususnya.

Pengaturan mengenai pembantu rumah tangga itu sendiri dimaksudkan sebagai upaya untuk dapat memberikan pengaturan yang memiliki kepastian hukum, dapat menampung aspirasi dan kebutuhan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung, mudah dalam penerapan dan pengawasan pelaksanaannya.

Dalam implementasinya pembantu rumah tangga sebagai salah satu pekerjaan sektor informal yang dominan sampai saat ini belum memenuhi kategori sebagai "pekerja" dan memiliki "hubungan kerja" sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya, sehingga jaminan perlindungan bagi pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan belum dapat dilaksanakan dan dituangkan secara tegas yang berimplikasi kepada belum masuknya pembantu rumah tangga dalam obyek pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Untuk itu upaya untuk mencoba mengatur mengenai perlindungan pembantu rumah tangga harus disambut baik dan diiringi dengan pertimbangan yang matang dalam pelaksanaannya. Diperlukan suatu pengkajian yang mendalam terhadap filosofis, sosiologis dan yuridis mengenai keberadaan pembantu rumah tangga itu sendiri dalam tatanan masyarakat Indonesia, agar itikad baik (*good will*) pemerintah dalam mengatur perlindungan pembantu rumah tangga itu sendiri.

Patut dihindari bahwa upaya untuk melindungi pembantu rumah tangga yang dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan akan berpengaruh pada menurunnya minat masyarakat untuk menggunakan jasa pembantu rumah tangga yang secara langsung akan berdampak bertambahnya pengangguran di sektor informal khususnya jasa pembantu rumah tangga.

B. PERLINDUNGAN PEMBANTU RUMAH TANGGA DARI PERSPEKTIF PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Keberadaan pembantu rumah tangga dalam tatanan masyarakat kita memiliki tempat tersendiri dimana mayoritas pembantu rumah tangga diawali dalam tatanan hubungan kekeluargaan. Secara historis pembantu rumah tangga merupakan bentuk pengejawantahan dari sikap "pengabdian" seseorang kepada

orang lain yang memiliki kedudukan sosial dan ekonomi yang lebih tinggi. Seiring dengan waktu, sikap pengabdian yang cukup lama dapat merubah bentuk hubungan pengabdian tersebut menjadi sifat "kekeluargaan", sehingga dengan sifat kekeluargaan tersebut menimbulkan hubungan hukum yang ada tidak dapat dikategorikan dalam sifat pekerja pembantu rumah tangga (hubungan kerja).

Pranata hukum positif kita khususnya hukum di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya, ruang lingkup perlindungannya tidak termasuk perlindungan terhadap pembantu rumah tangga (ekonomi informal), sehingga perlindungan terhadap pembantu rumah tangga tidak dapat dikategorikan sebagai perlindungan tenaga kerja (*labour protection*), melainkan lebih mengarah kepada perlindungan social (*social protection*) yang bersifat multidimensi dan lintas sektor.

Fenomena yang terjadi bahwa perlindungan hukum bagi pembantu rumah tangga di luar hukum ketenagakerjaan ditempuh melalui Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Undang-Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga. Adalah tepat untuk mulai memikirkan upaya perlindungan bagi pembantu rumah tangga dalam konteks ketenagakerjaan,

mengingat pembantu rumah tangga merupakan salah satu jenis pekerjaan yang rawan terhadap penggunaan tenaga kerja perempuan, tenaga kerja anak, kekerasan dalam rumah tangga, kurangnya jaminan kesehatan dan sosial serta pemenuhan hak-hak mereka sebagai tenaga kerja.

Namun bentuk perlindungan tersebut haruslah secara bijak dituangkan dalam peraturan perundang-undangan tersendiri serta materi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut haruslah benar-benar telah diperhitungkan secara yuridis, sosial (kebutuhan masyarakat) serta humanis sehingga kepentingan para pihak (majikan, pekerja/tenaga kerja dan masyarakat) dapat terlindungi dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya secara kesisteman hukum.

Peraturan perundang-undangan tersendiri disini dimaksudkan adalah peraturan perundang-undangan mandiri yang tidak bergantung kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai payungnya (*umbrella law*), mengingat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah secara jelas mengatur mengenai pengertian pekerja, majikan, hubungan kerja yang tidak dapat diterapkan kepada pembantu rumah tangga, kecuali pembantu rumah tangga tersebut bekerja melalui perusahaan penyalur pembantu rumah tangga (*agent*) yang dapat dikategorikan terdapat hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Mengacu kepada penjabaran tersebut diatas perlu diperhatikan pokok-pokok perlindungan terhadap pembantu rumah tangga yang akan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan dari perspektif pengawasan ketenagakerjaan. Adapun penjabaran pokok-pokok perlindungan dijelaskan dalam pengarusutamaan sebagai berikut :

1. Rekrutmen Pembantu Rumah Tangga

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memuat pengaturan mengenai lembaga rekrutment swasta, sehingga pengaturan mengenai rekrutmen bagi pembantu rumah tangga melalui *agent*, bentuk lembaga dan mekanisme rekrutmennya mengacu kepada ketentuan tersebut.

Terkait dengan pembantu rumah tangga yang tanpa melalui *agent* perlu dibuat pengaturan yang mampu melindungi proses rekrutment pembantu rumah tangga tersebut dari majikan perseorangan.

2. Pelatihan

Sebagaimana diamanatkan dalam pasal 9 dan pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menegaskan bahwa pelatihan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, tidak terkecuali kesempatan

tersebut juga berlaku bagi pembantu rumah tangga.

Dalam implementasi perlindungan hak bagi pembantu rumah tangga untuk

- memperoleh pelatihan kerja, perlu disusun pengaturan yang mampu menjabarkan kebutuhan dari pelatihan bagi pembantu rumah tangga sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha.

3. Penempatan

Pengaturan mengenai penempatan pembantu rumah tangga hanya dimungkinkan bagi pembantu rumah tangga yang bekerja melalui jasa penyalur tenaga kerja, sedangkan untuk pembantu rumah tangga tanpa melalui jasa penyalur tidak dapat diawasi keberadaannya dan proses penempatannya. Pasal 33 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa penempatan tenaga kerja dapat dilakukan baik penempatan tenaga kerja dalam negeri maupun tenaga kerja luar negeri. Khusus bagi penempatan tenaga kerja luar negeri pengaturan dan perlindungannya telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004, sehingga bagi penempatan pembantu rumah tangga di luar negeri harus mengacu kepada ketentuan tersebut.

4. Syarat Kerja

a. Perjanjian Kerja

Pengaturan mengenai pembuatan perjanjian kerja bagi pembantu rumah tangga perlu dikaji lebih teliti, mengingat sifat dari pekerjaan pembantu rumah tangga yang informal sehingga tidak tersentuh dengan bentuk-bentuk hukum formal (perjanjian kerja). Pengaturan mengenai perjanjian kerja bagi pembantu rumah tangga dapat diterapkan hanya bagi perekrutan pembantu rumah tangga yang terorganisir melalui jasa penyalur.

Dalam *perjanjian kerja* tersebut harus dimuat perlindungan mengenai hak dan kewajiban yang harus diterima dan dilaksanakan oleh pembantu rumah tangga, namun dengan dibuatnya perjanjian kerja tersebut berdampak yuridis pada diakuinya pembantu rumah tangga dalam tatanan pekerja yang dilindungi dengan hukum ketenagakerjaan. Sehingga segala hak dan kewajiban yang dilindungi dalam hukum ketenagakerjaan harus diberlakukan bagi pembantu rumah tangga itu sendiri.

b. Waktu Kerja dan Istirahat

Pengaturan mengenai waktu istirahat harus dibarengi dengan pengaturan waktu kerja, mengingat hakekat dari orang

bekerja adalah waktu kerja yang harus ditempuh. Waktu kerja merupakan hak dari pengusaha dan kewajiban dari pekerja, sedangkan waktu istirahat merupakan hak dari pekerja dan kewajiban dari pengusaha sehingga apabila akan diatur harus mampu mengakomodir dan menyeimbangkan hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut.

Pengaturan jumlah waktu kerja dan waktu istirahat haruslah memperhitungkan waktu kerja dan waktu istirahat yang secara nyata (eksklusif) diterima oleh pembantu rumah tangga. terkadang dalam hubungan antara pembantu rumah tangga dan majikan tidak dapat ditetapkan secara riil jumlah waktu kerja dan waktu istirahat yang secara nyata dijalani oleh pembantu rumah tangga, misalnya pembantu rumah tangga harus menyiapkan kebutuhan majikan pada waktu yang tidak ditentukan. Kondisi tersebut amat menyulitkan untuk menetapkan waktu kerja dan waktu istirahat sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sehingga diperlukan pengaturan yang hati-hati agar mampu melindungi hak dan kewajiban antara pembantu rumah tangga dan majikan.

c. Jaminan sosial (pemeliharaan kesehatan)

Jaminan sosial bagi tenaga kerja sektor ekonomi informal yang secara yuridis telah terlindungi oleh Undang-Undang Nomor 40

Tahun 2004 tentang Sistem memiliki status sebagai pekerja melalui perjanjian kerja), seharusnya digiring kearah perlindungan jaminan sosial tenaga kerja melalui Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 (*apabila semua pihak sepakat bahwa pembantu rumah tangga akan dilindungi dalam hukum ketenagakerjaan*) dan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 sehingga tidak diperlukan pengaturan teknis mengenai mekanisme jaminan sosial melainkan hanya pengaturan yang merujuk kepada peraturan perundang-undangan lain yang telah ada.

Dalam pengaturan selanjutnya harus dipastikan bentuk jaminan sosial yang tepat bagi hubungan hukum antara pembantu rumah tangga dan majikannya sehingga mampu mengakomodir kebutuhan pembantu rumah tangga itu sendiri akan pelayanan jaminan sosial.

d. Usia minimum untuk bekerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 hanya mengenal batasan usia 18 tahun sebagai pekerja untuk dikategorikan sebagai pekerja anak atau bukan. Selanjutnya anak juga dapat dipekerjakan dibawah 18 tahun dengan persyaratan tertentu, sehingga apabila ditetapkan batasan usia 15 tahun sebagai usia kerja minimal bagi pembantu rumah tangga, perlu dilakukan pengkajian mengenai jenis-

jenis pekerjaan yang dilakukan Jaminan Sosial Nasional, walaupun penerapan program jaminan sosial tersebut masih bersifat sukarela (*volunteer*). Pengaturan jaminan sosial bagi

- pembantu rumah tangga khususnya yang dipekerjakan melalui perusahaan penyalur pembantu rumah tangga (yang diharapkan oleh pembantu rumah tangga anak tersebut dalam kategori "pekerjaan ringan" atau jenis "pekerjaan terburuk, mengingat fenomena saat ini banyak tenaga kerja berusia dibawah 18 tahun dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga. Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian penuh dalam pengaturan mengenai usia minimum untuk bekerja sebagai pembantu rumah tangga.

Mengacu kepada pasal 74 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 jo. Kepmenakertrans Nomor Kep-235/Men/2003, pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga bagi anak yang berumur dibawah 18 tahun tidak termasuk kategori dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Namun pendapat yang berkembang dalam masyarakat bahwa pekerjaan pembantu rumah tangga bagi anak yang berumur di bawah 18 tahun dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan terburuk anak, mengingat pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga sarat dengan kemungkinan terjadinya kekerasan fisik dan mental yang mengganggu tumbuh kembang

anak sehingga membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

e. Upah

Upah merupakan salah satu komponen terpenting dalam hubungan kerja, sehingga pengaturan mengenai upah dalam peraturan perundang-undangan mengenai pembantu rumah tangga perlu dituangkan dengan memperhatikan kondisi sosial masyarakat. Seyogyanya pengaturan mengenai upah dalam peraturan perundang-undangan mengenai pembantu rumah tangga ditetapkan sebatas ketentuan yang bersifat umum (batasan upah minimum), sedangkan pengaturan teknis dan tata cara pembayaran upah diserahkan ke dalam peraturan lokal dalam bentuk Peraturan Daerah atau Keputusan Kepala Daerah yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing wilayah dan masyarakatnya. (pengaturan upah mengacu kepada upah minimum provinsi/kabupaten/kota).

Perlu dihindari pengaturan mengenai upah bagi pembantu rumah tangga yang terlalu ketat, dalam arti tidak diserahkan kepada kondisi pasar kerja yang akan menyebabkan masyarakat enggan untuk menggunakan jasa pembantu rumah tangga.

f. Fasilitas

Dalam menetapkan bentuk fasilitas dan

akomodasi yang akan diberikan kepada pembantu rumah tangga oleh majikan perlu dilakukan pengkajian yang lebih mendalam agar dapat menuangkan secara bijak pengaturannya, mengingat hubungan antara pembantu rumah tangga dengan majikan mengandung nuansa "kekeluargaan" yang sangat kental.

Kondisi tersebut terkadang berdampak pada pemberian fasilitas kepada pembantu rumah tangga yang dapat menimbulkan kerancuan dalam perhitungan besaran upah, non upah yang diberikan oleh majikan serta segala komponen lainnya yang dapat dikompensasikan sebagai upah.

g. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pekerjaan pembantu rumah tangga merupakan salah satu pekerjaan yang rentan terhadap kemungkinan terjadinya kekerasan dalam rumah tangga. Secara umum kekerasan dalam rumah tangga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga. Dipandang dari perspektif ketenagakerjaan pekerjaan dalam rumah tangga juga rawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang pengaturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja secara umum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970. Pengaturan mengenai perlindungan pembantu rumah tangga

khususnya mengenai pengaturan keselamatan dan kesehatannya perlu dilakukan secara bijak guna tidak terjadi tumpang tindih (*overlapping*) dalam pengaturannya.

5. Pengawasan Ketenagakerjaan

Hakekat dari peraturan perundang-undangan terletak pada pelaksanaannya yang secara langsung berkaitan dengan sistem pengawasannya. Pengawasan terhadap pekerjaan pembantu rumah tangga bersifat multidimensi, mengingat status pembantu rumah tangga itu sendiri lebih mengarah kepada pengawasan sosial, dimana terdapat beberapa pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya.

Dalam penyusunan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pembantu rumah tangga perlu diatur secara bijak mengenai kewenangan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan tersebut baik oleh institusi pengawasan ketenagakerjaan, kepolisian maupun oleh aparat yang bertanggung jawab di lingkungannya (RT/RW dan Kelurahan).

6. Pranata Sosial

Peranan pemangku adat/lingkungan di sekitar tempat pembantu rumah tangga bekerja maupun RT/RW sampai dengan kelurahan/kecamatan (sebagai lembaga instansi pemerintah) yang terdekat dengan

kegiatan pembantu rumah tangga perlu dipertimbangkan, sebatas mana fungsi yang diemban oleh pranata sosial tersebut serta mekanisme pelaksanaan fungsinya sehingga

- dapat secara efektif mampu membina sekaligus melindungi pembantu rumah tangga tersebut dan di sisi lain pengaturan mengenai pembantu rumah tangga tidak mengaburkan fungsi pranata sosial tersebut sebagai pembina, pelindung, pengayom sekaligus pengawas masyarakat dengan institusi pengawasan lainnya yang diberi kewenangan seperti kepolisian dan pengawasan ketenagakerjaan.

C. PENUTUP

Perlu dipahami bahwa fungsi perlindungan terhadap pembantu rumah tangga merupakan tanggung jawab Pemerintah yang membutuhkan penanganan secara multidimensi dan komprehensif dengan melibatkan seluruh instansi terkait, seperti Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan, Departemen Sosial, Departemen Kesehatan, Komisi

Perlindungan Anak, Perguruan Tinggi dan lembaga swadaya masyarakat yang berkompeten dalam penentuan kebijakannya.

Seyogyanya dalam penyusunan kebijakan mengenai perlindungan pembantu rumah tangga harus didahului dengan penelitian, pengkajian secara komprehensif dan pengujian terhadap hasil pengkajian tersebut agar diperoleh kebijakan yang mampu menjawab perkembangan masyarakat.

Perlu dipahami bahwa upaya untuk mengatur mengenai pembantu rumah tangga dalam persepektif hukum ketenagakerjaan akan menimbulkan pergeseran hakikat dari pekerjaan pembantu rumah tangga itu sendiri yang pada awalnya bersifat pengabdian akan bergeser kepada profesionalisme pekerjaan pembantu rumah tangga.

Kondisi tersebut harus disikapi dengan kesiapan pemerintah dan masyarakat untuk secara bersama-sama bertanggungjawab dalam penerapan pengaturan mengenai pembantu rumah tangga sesuai dengan koridor hukum yang berlaku. *****

PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWT DAN OUTSOURCING

Oleh : Dyah Hartanti Purwitasari

A. Pengertian Penegakan Hukum

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakkan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang harus selalu diperhatikan, yaitu:

1. Kepastian Hukum

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Bagaimana hukumnya suatu persoalan itulah yang harus berlaku, sehingga pada dasarnya tidak boleh ada penyimpangan. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

2. Kemanfaatan

Pelaksanaan atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Hukum dibuat untuk kepentingan masyarakat (manusia). Oleh karena itu pelaksanaan dan penegakan hukum harus memberi manfaat bagi masyarakat.

3. Keadilan

Masyarakat sangat berkepentingan dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan harus diperhatikan. Dalam pelaksanaan atau penegakan hukum harus adil. Hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan.

Dalam menegakkan hukum harus ada kompromi antara ketiga unsur tersebut. Ketiganya harus mendapat perhatian secara proporsional dan seimbang. Berbicara mengenai hukum pada umumnya, yang terlihat hanyalah peraturan hukum dalam arti kaedah atau peraturan perundang-undangan terutama bagi para praktisi.

Undang-undang itu tidak sempurna, tidak mungkin undang-undang itu mengatur segala kegiatan kehidupan manusia secara tuntas. Ada kalanya undang-undang itu tidak lengkap atau tidak jelas. Sekalipun tidak lengkap atau tidak jelas undang-undang harus tetap dilaksanakan. Menurut Soerjono Soekanto, "Hakikat penegakan hukum yang sebenarnya terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabar di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawantah serta sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup".

Penegakan hukum dapat ditinjau dari sudut subyek maupun obyeknya. Penegakan hukum ditinjau dari sudut subyek terbagi dalam :

1. Penegakan hukum ditinjau dari sudut subyek dalam artian yang luas
Yaitu suatu upaya penegakan hukum yang melibatkan semua subyek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapapun yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku dengan arti lain menjalankan atau menegakkan aturan hukum.

2. Penegakan hukum ditinjau dari subyek dalam artian yang sempit
Yaitu penegakan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparat penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparat penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.

Berbeda halnya dengan pengertian penegakan hukum bila ditinjau dari sudut obyeknya (hukumnya) terbagi dalam :

1. Pengertian yang mencakup makna dalam artian luas.
Yaitu penegakan hukum itu mencakup pada nilai-nilai keadilan yang terkandung dalam aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat.
2. Pengertian yang mencakup makna dalam artian sempit
Yaitu penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan formal atau tertulis.

B. Pengertian penegakan Hukum dalam arti Luas dan Sempit

Dari uraian diatas, dapat diulas secara khusus bahwa penegakan hukum dapat dijabarkan dalam arti luas yaitu berupa

pembinaan dan dalam arti sempit berupa upaya pemaksaan disertai sanksi yang dapat dipaksakan. Penerapan tahapan penegakan hukum meliputi:

1. Tahap Preventif Edukatif
2. Tahap Represif Non Justisia
3. Tahap Represif Justisia

Selain itu terkandung makna bahwa yang dimaksud dengan penegakan hukum itu kurang lebih merupakan upaya yang dilakukan untuk menjadikan hukum, baik dalam artian formil yang sempit maupun dalam artian materil yang luas, sebagai pedoman perilaku dalam setiap perbuatan hukum, baik oleh para subyek hukum yang bersangkutan maupun oleh aparaturnya penegakan hukum yang resmi diberi tugas dan kewenangan oleh undang-undang untuk menjamin berfungsinya norma-norma hukum yang berlaku dalam kehidupan masyarakat dan bernegara.

Seperti dikemukakan diatas, secara obyektif, norma hukum yang hendak ditegakkan mencakup pengertian hukum formal dan hukum materil. Hukum formal hanya berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang tertulis, sedangkan hukum materil mencakup pula pengertian nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Setiap hubungan hukum terkandung didalamnya dimensi hak dan kewajiban secara paralel dan bersilang.

Hukum merupakan sistem, dengan kata lain hukum itu merupakan tatanan, suatu kesatuan yang utuh terdiri dari bagian atau unsur yang saling berkaitan erat satu sama lain. Keseluruhan tata hukum nasional disebut sistem hukum nasional, salah satu diantaranya adalah hukum ketenagakerjaan. Dalam pembangunan nasional dibidang ketenagakerjaan, faktor terpenting adalah pembangunan sumber daya manusia secara makro dan pembangunan masyarakat industri secara mikro yang bertujuan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dalam pelaksanaan hubungan industrial diperlukan adanya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terfokus, terarah dan berkepastian hukum dalam tatanan hukum positif sesuai dengan kebutuhan masyarakat industri, melalui penerapan yang mudah untuk dilaksanakan serta memuat sanksi bagi para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang tidak mengindahkan peraturan perundang-undangan tersebut.

C. Penegakan Hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam dunia hukum, perjanjian adalah salah satu perwujudan dari perikatan. Secara umum, yang dimaksud dengan perikatan adalah

suatu hubungan hukum (mengenai harta benda/objek perikatan) antara dua orang, di mana pihak yang satu diberi hak untuk menuntut objek perikatan, sedangkan pihak yang lain diwajibkan untuk memenuhi tuntutan atas objek perikatan tersebut. perikatan itu ada yang bersumber dari persetujuan/perjanjian dan ada yang bersumber dari undang-undang. Syarat sahnya suatu perikatan, meliputi:

1. Keinginan bebas dari para pihak
yang dimaksud dengan keinginan bebas adalah bahwa masing-masing pihak dalam berkehendak melaksanakan perikatan di luar paksaan, ancaman dan segala tipu daya.
2. Kecakapan dari orang yang membuat perjanjian
yaitu perjanjian harus dibuat oleh orang-orang yang secara hukum dianggap cakap untuk melakukan tindakan hukum.
Dalam hukum Indonesia ada beberapa orang yang dianggap tidak cakap untuk bertindak sendiri, sehingga harus diwakili, misalnya mereka yang di bawah umur, mereka yang berada dalam pengawasan (karena cacat, boros, dll) dan perempuan yang telah kawin (sekali pun dalam perkembangan sudah ada perubahan namun peraturan ini tetap bias gender, di mana jika seseorang perempuan membuat perjanjian harus sepengetahuan suaminya).

3. Adanya sesuatu (objek) yang diperjanjikan, yang dimaksudkan di sini bukanlah sesuatu yang fiktif, tetapi suatu objek atau tujuan perjanjian yang nyata.

4. Adanya sebab yang halal
yaitu yang dimaksud dengan hal yang halal adalah sesuatu yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, kaidah moral dan norma-norma yang berlaku umum sebagai kebiasaan serta peraturan perundang-undangan.

Perjanjian itu sah atau tidak, bisa dilihat dari syarat sahnya perjanjian tersebut dipenuhi atau tidak. Jika sudah dipenuhi maka perjanjian sah, dan secara hukum disebut sebagai undang-undang bagi para pihak, artinya mengikat bagi para pembuatnya. Perjanjian ini tidak dapat ditarik kembali kecuali disepakati oleh para pihak yang terlibat, atau ada alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Jika syarat-syarat tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut menjadi cacat dan dapat dibatalkan oleh hakim.

Dewasa ini perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi semakin cepat, perkembangan yang sedemikian rupa ini tentunya membawa dampak, baik positif maupun negatif.

Dampak positifnya antara lain adalah dengan adanya perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang semakin cepat, mendorong negara kita untuk mengejar ketertinggalan dalam bidang perekonomian maupun teknologi agar tidak tertinggal jauh dari negara-negara lain. Sedangkan dampak negatif antara lain adalah sedikit diulas dari sisi ketenagakerjaan, bahwa terjadi persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Dunia usaha diharuskan menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar, dimana pasar memerlukan respons yang cepat, fleksibel, efisien dan efektif dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Dalam kaitan itulah kemudian muncul fenomena kecenderungan mempekerjakan pekerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu. Dimana pekerja yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan memperoleh kompensasi berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja pada saat hubungan kerja berakhir.

Dalam pembuatan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pekerja/buruh berada pada kedudukan atau posisi yang sangat lemah. Hal tersebut sangat berbeda dengan pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pengusaha, dimana masing-masing pengusaha berada pada kedudukan yang setara atau kedudukan yang sama kuat.

Dengan kedudukan yang tidak setara dalam hubungan kerja, maka pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja buruh dengan pengusaha sering terjadi konflik atau perselisihan. Perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja pada umumnya adalah disebabkan oleh adanya pelaksanaan hak dan kewajiban yang tidak seimbang diantara kedua belah pihak. Untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dalam rangka melindungi pekerja/buruh serta meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, diperlukan campur tangan negara dalam hal ini pemerintah untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan pekerja/buruh, adalah :

1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

6. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai pengganti Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957;

Disamping undang-undang tersebut diatas, untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya undang-undang ketenagakerjaan tersebut, terdapat 2 (dua) undang-undang yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan, yaitu :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan; dan
2. *Convention No.81 Convention Concerning Labour Inspection In Industri and Commerce* yang telah diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi) ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan.

Guna meminimalkan terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana uraian diatas khususnya terkait perjanjian kerja pemerintah telah mengesahkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang selama ini cenderung krusial bila dilihat dari sisi perlindungan adalah perjanjian kerja waktu tertentu.

Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Ketentuan pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Selain itu perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Bagi pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Pelanggaran terhadap ketentuan dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, "mempunyai akibat hukum bahwa demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".

Pengaturan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan adanya kepastian hukum. Guna menjamin ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan salah satunya adalah melalui pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen.

Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan secara prinsip juga telah ditegaskan dalam *Convention No.81 Convention Concerning Labour Inspection In Industri and Commerce*, dimana fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus:

1. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
2. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum;
3. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah suatu sistem pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang merupakan rangkaian kegiatan, dimana dalam penerapan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tahapan penegakan hukum yang meliputi :

1. Tahap Preventif Edukatif
2. Tahap Represif Non Justisia
3. Tahap Represif Justisia

Untuk penegakan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan melalui tahap preventif edukatif atau bisa dikatakan melalui pembinaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif mentaati peraturan perundang-undangan. Tahapan preventif edukatif didasarkan atas adanya: 1. informasi 2. pengaduan 3. pemeriksaan rutin Pelaksanaan tahap preventif edukatif dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui pemeriksaan dan pengujian baik melalui pembinaan secara langsung/lisan. maupun yang dituangkan dalam dalam bentuk nota pemeriksaan/tertulis (hasil temuan baik yang bersifat negatif maupun positif yang diperoleh dari pemeriksaan dan pengujian). D. Penegakan Hukum terhadap Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain (Outsourcing) Terminologi outsourcing diadap dari ketentuan dalam dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu (pemborong) mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain (yang memborongkan) dengan menerima bayaran tertentu. Khusus dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tidak dikenal istilah outsourcing yang merupakan	istilah dalam sistem hukum Gommen Law dari anglosaxon yang menyandang arti pendelegasian pelaksanaan pekerjaan/paket kegiatan dengan kata lain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara eksplisit tidak ada istilah outsourcing, tetapi prakteknya, outsourcing dimaksud dalam undang-undang ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu : 1. pemborongan pekerjaan, dan 2. penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Praktek outsourcing dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan sebagai berikut: 1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis; 2. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat : a. bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama ; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung.
--	--

Semua persyaratan diatas bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat dioutsourcingkan.

• Perusahaan penerima pemborongan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pemborongan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal perusahaan penerima pemborongan tidak memenuhi ketentuan mengenai persyaratan sebagaimana dimaksud diatas dan ketentuan mengenai perusahaan penerima pemborongan yang harus berbadan hukum maka demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Hubungan kerja yang terjadi pada outsourcing adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan di tuangkan dalam Perjanjian Kerja tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (tetap) dan bukan kontrak, akan tetapi

dapat pula dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian maka hubungan kerja pada outsourcing tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa outsourcing selalu dan atau sama dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dua hal yang konteksnya berbeda.

Dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/buruh, perusahaan pemberi kerja tidak boleh memperkerjakan pekerja /buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh di gunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan di maksud antara lain :

1. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*),
2. usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*),
3. usaha tenaga pengaman/satuan pengamanan (*security*),
4. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja/buruh.

Di samping persyaratan yang berlaku untuk pemborongan pekerjaan, perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh bertanggung jawab dalam hal perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Pengaturan pelaksanaan outsourcing sama dengan pengaturan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan yang di sebutkan di atas adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan outsourcing dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, sehingga adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada outsourcing selalu menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Kontrak sehingga mengaburkan hubungan industrial adalah tidak benar. Pelaksanaan hubungan kerja pada outsourcing telah diatur secara jelas dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Pasal 66 ayat (2) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Memang pada keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan/menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Di samping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multi nasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru

pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut. Pengaturan outsourcing dalam undang-undang ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu untuk menjamin pelaksanaan outsourcing dapat terlaksana secara baik dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diperlukan pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kewenangan dalam mengawasi berlakunya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk penegakan hukum dalam pelaksanaan outsourcing sama halnya dengan pelaksanaan penegakan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu yaitu dilaksanakan melalui tahap preventif edukatif (pencegahan/pembinaan) kepada pengusaha dan pekerja/buruh. Begitu juga dengan tindakan preventif edukatif tersebut didasarkan atas adanya:

1. informasi
2. pengaduan
3. pemeriksaan rutin

Pelaksanaan tahap preventif edukatif dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui riksa uji yang dituangkan dalam bentuk nota pemeriksaan.

E. Kebijakan Penegakan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing Kedepan.

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mempunyai arti yang penting, mengingat tujuan dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan terletak pada pelaksanaannya.

Untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tersebut dibutuhkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tepat dan berdayaguna sehingga mampu mewujudkan tatanan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan, sejahtera dan berkepastian hukum. Pengawasan ketenagakerjaan dimaksud adalah pengawasan ketenagakerjaan yang eksistensinya didasarkan pada Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

Penegakan hukum oleh pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan pada tindakan preventif edukatif. Kendala penegakan hukum pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain dalam arti sempit adalah

ketiadaan sanksi yang dapat dipaksakan bagi para pihak.

Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan diadakan guna :

1. Menjamin berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan pada khususnya;
2. mengumpulkan bahan-bahan keterangan soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan;
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepada undang-undang atau peraturan lainnya.

Sejalan dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan seperti tersebut diatas, pegawai yang menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan juga dapat diberi kewenangan untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana pelanggaran dan kejahatan di bidang ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan fungsi penegakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Agar penegakan hukum dapat tercapai secara efektif, maka dalam penerapannya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Peraturan perundang-undangan dalam hukum positif

2. Penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. 3. Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. 4. Masyarakat, lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. 5. Kebudayaan, yaitu hasil karya , cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup (Soekanto dalam Syahrani, 1991 :173) Diharapkan kedepan, penegakan hukum terhadap peraturan ketenagakerjaan khususnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan peraturan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (outsourcing) lebih memberikan jaminan kepastian hukum dengan:	1. perlu adanya kesepakatan seluruh stake holder (pemerintah, pengusaha, pekerja dan masyarakat) tentang "terminologi penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain"; 2. ketentuan tentang "terminologi jenis-jenis pekerjaan utama (<i>core business</i>) dan penunjang". 3. penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No.100/Men/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dengan penguatan substansi materi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I tersebut. 4. perlu adanya pengaturan sanksi sebagai hukum publik dalam pelaksanaan. Demikian, kiranya bermanfaat, Selamat bekerja. _____ Dyah Hartanti Purwitasari, Ditjen Binwasnaker Depnakertrans
---	--