

TINJAUAN TERHADAP UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

*Tulisan ini merupakan rangkuman yang dicatat oleh Penulis dari hasil diskusi mengenai UU Ketenagakerjaan yang diselenggarakan Komisi Hukum Nasional¹

Oleh : Umar Kasim

PENDAHULUAN

UU Ketenagakerjaan, adalah keseluruhan peraturan perundang-undangan (termasuk pertauran-peraturan pelaksanaannya) berkenaan dengan tenaga kerja. Dengan kata lain, UU Ketenagakerjaan adalah semua peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tenaga kerja dalam melakukan kerja, baik bekerja dalam hubungan kerja atau bekerja di luar hubungan kerja, termasuk hubungan hukum melakukan pekerjaan melalui persetujuan-persetujuan melakukan jasa-jasa atau melakukan pemborongan pekerjaan. UU tersebut (antara lain) meliputi :

- a. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Pasal 99 ayat (2) UU No. 13/2003);
- c. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun;
- e. UU Nomor Tahun 1992 tentang Koperasi;
- f. UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Pasal 34 UU No.13/2003);
- g. UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang "Keselamatan Kerja" jo UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (*includ* "Kesehatan Kerja" dalam Pasal 23);
- h. UU Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari RI Untuk Seluruh Indonesia;
- i. UU Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan;
- j. UU Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal;
- k. UU Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
- l. Uu. No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan;
- m. UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Bank Indonesia sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU Nomor 3 Tahun 2004;
- n. UU Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris;
- o. UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU;
- p. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;

¹ Diselenggarakan pada pemaparan "Tinjauan UU Ketenagakerjaan" oleh Komisi Hukum Nasional, di Hotel Millenium, tanggal 19 Nopember 2008.

- q. UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU Nomor 12 Tahun 2008;
- r. UU Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan UU Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan;
- s. UU Nomor Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Asing;
- t. UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
- u. UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- v. UU Nomor 8 Tahun 1974 jo UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian;
- w. Bab Ke-Tujuh A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijke Wetboek*)
- x. Bab Ke-Empat Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel* dan ketentuan yang terkait dengan Perjanjian Kerja, Komisioner, Agency, Firma, Persekutuan Kommanditer, serta Perjanjian Kerja Laut), dan lain-lain.

Peraturan perundang-undangan tersebut, sedikit banyak mengatur hubungan hukum antara *tenaga kerja* dengan *pemberi pekerjaan*, atau antara *pekerja* dengan *pemberi kerja* (employer).

PERMASALAHAN

Beberapa peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan *tenaga kerja* sebagaimana tersebut di atas, antara satu dengan lainnya tidak sinkron dan tidak harmonis. Demikian juga beberapa ketentuan dan klausul dalam suatu *peraturan perundang-undangan* terdapat saling bertentangan satu dengan lainnya. Permasalahan ini menyebabkan timbulnya berbagai macam penafsiran yang menyebabkan permasalahan dalam menegakkan aturan (*lawenforce*) dan menemukan kebenaran dan rasa keadilan yang hakiki (*fairness*).

TINJAUAN UMUM UU KETENAGAKERJAAN

Pada bagian awal *Tinjauan Terhadap UU Ketenagakerjaan* diulas hal-hal yang berkenaan dengan *perjanjian kerja* dan penyerahan pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan kepada suatu perusahaan lainnya. Demikian juga permasalahan-permasalahan inkonsistensi dalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri, dari pendefinisian dalam Ketentuan Umum serta pertentangan klausul-klausul satu dengan lainnya. Selanjutnya, permasalahan *multy interpretasi* terkait dengan inkonsistensi, sinkronisasi dan disharmoni, baik secara *horizontal* maupun secara *vertical*, baik antara UU Ketenagakerjaan terhadap UU lainnya maupun antara UU Ketenagakerjaan dengan peraturan-peraturan pelaksanaannya.

Dalam penerapan hukum dikenal tiga azas untuk merujuk suatu ketentuan peraturan perundang-undangan, yakni ²:

- *Lex specialis derogate legi generali*, artinya ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang khusus mengesampingkan ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang lebih umum. Permasalahannya, ketentuan mana yang lebih khusus, sangat tergantung dari sudut pandang mana seseorang melihatnya. Antara UU Ketenagakerjaan, UU Pajak, UU Hak Tanggungan dan UU Fidusia serta UU Perseroan Terbatas dengan UU Kepailitan, masing-masing pihak saling mengklaim sebagai peraturan perundang-undangan yang lebih khusus. Dengan perkataan lain, para pihak akan melihat kekhususan suatu peraturan perundang-undangan dari sisi kepentingannya dan sudut pandangnya masing-masing.

Demikian juga dengan *Lex posterior derogate legi priori*, ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang -kedatangannya- baru, mengesampingkan ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang lama, pada derajat yang sama. Permasalahannya, bagaimana jika peraturan perundang-undangan yang baru adalah merupakan *lex generalis* ?, Apakah akan mengesampingkan ketentuan yang *lex specialis* yang telah lebih dulu diterbitkan ?.

² Andi Ayyub Saleh, S.H.,M.H., DR.H., *Law In Book and Law In Action, Menuju Penemuan Hukum*, Penerbit Yarsif Watampone, Jakarta, 2006, hal. 27.

Lex superior derogate legi inferior, ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang strata kastanya lebih tinggi mengesampingkan ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang "kastanya" lebih rendah. Permasalahan timbul, bila mana peraturan pelaksanaan (yang mengatur khusus) berupa Peraturan Menteri dan diamanatkan langsung oleh suatu UU, apakah mengesampingkan Peraturan Pemerintah yang kastanya lebih tinggi akan tetapi mengatur hal yang sama dengan pengaturan yang berlainan ?

Teori-teori atau azas-azas tersebut di atas perlu dicamkan dalam rangka penyusunan dan pembuatan peraturan perundang-undangan yang baru (*ex ante* disamping *ex post*) yang sering terlupakan hanya disebabkan adanya *interest* (dan *political will*) dalam pembuatan UU yang baru.

Berikut ini akan diuraikan beberapa persoalan dalam UU Ketenagakerjaan, baik inkonsistensi terhadap ketentuan/klausul dalam UU tersebut, maupun dalam kaitannya dengan UU lainnya yang terkait dengan UU ketenagakerjaan.

1. Pengertian "Ketenagakerjaan", "Tenaga Kerja" dan "Pekerja/Buruh".

Berdasarkan Pasal 1 angka 1, **ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan **tenaga kerja**, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2).

Makna lain dari istilah **tenaga kerja** adalah siapapun orang yang bisa melakukan kerja, baik untuk kepentingan dirinya sendiri atau untuk orang / pihak lain guna memproduksi barang dan/atau jasa, termasuk anak yang belum dewasa (*minderjarig*) atau orang dewasa yang tidak cakap sekalipun (*curatele*). Demikian juga, termasuk di dalamnya tenaga kerja yang bekerja sebagai pegawai negeri, direktur atau komisaris (anggota *board of director* atau *board of commissioners* atau anggota dalam *board of management*), pedagang (*sole trader*), "pekerja" mandiri (*sole practitioner*) : dokter, *lawyer*, *adviser*, *akuntan*, dan tentunya juga : pekerja dalam hubungan kerja,

Definisi dalam Pasal 1 angka 1 tersebut seharusnya member pembatasan, bahwa **ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, pada waktu sebelum (*pre employment*), selama (*during employment*) dan sesudah masa kerja (*post employment*) sepanjang tidak diatur lain dengan UU tersendiri. Dengan demikian, orang yang bekerja sebagai pegawai negeri (PNS dan TNI/Polri) atau yang bekerja sebagai anggota Direksi/anggota Dewan Komisaris, anggota pengurus dan hubungan hukum melakukan pekerjaan tidak tercover di dalamnya, kecuali beberapa ketentuan yang berhubungan dengan *keselamatan kerja* dan *kesehatan kerja* yang kesemuanya semua merujuk pada UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan -c.q. Kesehatan Kerja).

Dengan demikian bilaman terdapat hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang tidak diatur oleh Undang-Undang, masuk *wilayah* privat para pihak yang bersangkutan (Pasal 1338 BW). Demikian juga, seperti telah disebutkan, bahwa **tenaga kerja**, adalah semua orang yang mampu melakukan kerja. Artinya, siapapun pihaknya dan dalam hubungan hukum apapun, yang dimaksud dengan **tenaga kerja** adalah semua orang yang punya kemampuan kerja (*manpower*), termasuk tenaga kerja dalam *hubungan hukum untuk melakukan pekerjaan* (*sole-preprietorship*, sebagai dokter, *lawyer*, pemborongan pekerjaan dll.)

Dengan demikian, definisi tenaga kerja tersebut sangat luas, sementara terdapat beberapa kelompok atau golongan **tenaga kerja** tertentu telah diatur dengan UU tersendiri, seperti :

- tenaga kerja yang bekerja sebagai pegawai negeri (PNS dan "ABRI") yang diatur dengan UU tersendiri, yakni UU Nomor 8 Tahun 1974 jo UU No. 43 Tahun 1999;

- tenaga kerja yang bekerja untuk dan dalam kapasitasnya selaku *anggota direksi* (dalam hubungan hukum melakukan kerjanya) diatur dengan UU Perseroan Terbatas (UU Nomor 40 Tahun 2007). Begitupun UU Yayasan, UU Koperasi, UU Advokat, *Burgerlijke Wetboek* (BW) dan *Wetboek van Koophandel* (WvK) yang mengatur hubungan-hubungan hukum melakukan pekerjaan atau mengatur mengenai orang yang bekerja.

2. Istilah "Pekerja/Buruh" (*Worker/Labourer*)

Sejak tahun 2000, dalam UU Ketenagakerjaan saat ini³, kepada tenaga kerja dalam hubungan kerja dipergunakan secara bersamaan 2 istilah "pekerja" dan "buruh" untuk menunjuk orang/pihak yang melakukan kerja (*employee*).

Walaupun di beberapa perusahaan masih mempergunakan istilah lain untuk pengertian *employee*, adalah *karyawan*, *pegawai* atau *pejabat*. Penggunaan kedua istilah -pekerja dan buruh- tersebut, terjadi karena pengertian "pekerja" hanya menunjuk pada kelas *tenaga kerja* yang bekerja dalam hubungan kerja pada level "*middle class ke atas*" dengan istilah "*worker*" sebagai "*white collar*". Sedangkan pengertian "buruh" menunjuk pada tenaga kerja "papan bawah" dengan istilah "*labourer*" untuk kelas "*blue collar*". Masing-masing "kelas" tidak menghendaki disebut sebaliknya.

Definisi pekerja/buruh dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13/2003, adalah orang yang bekerja dengan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Permasalahan, terjadi pada inkonsistensi penggunaan istilah pekerja / buruh untuk tenaga kerja dalam hubungan kerja. Artinya, setiap **tenaga kerja** yang bekerja dalam *hubungan kerja* (dengan unsur-unsur ada pekerjaan, ada perintah dan dibayar upah -

atau bentuk pembayaran lainnya-) disebut sebagai **pekerja atau buruh**. Namun dalam beberapa peraturan peundang-undangan ketenagakerjaan, terdapat *in-konsistensi* dalam penggunaan istilah *pekerja/buruh* tersebut. Untuk orang yang bekerja dalam hubungan kerja seharusnya konsisten dengan istilah *pekerja* atau *buruh*, dan *tenaga kerja* menunjuk pada semua orang yang mampu melakukan kerja.

Inkonsistensi ini menimbulkan banyak permasalahan dalam penggunaan istilah *pekerja/buruh* tersebut, dengan istilah umum : *tenaga kerja*. Definisi **pekerja/buruh** adalah orang (tenaga kerja) yang bekerja dalam hubungan kerja. Sedangkan **hubungan kerja** adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur-unsur pekerjaan, perintah, waktu, dan upah.

Terkait dengan istilah *pekerja / buruh* tersebut, dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disebutkan bahwa **Serikat Pekerja/Serikat Buruh**, adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk **pekerja/buruh** baik *di perusahaan* maupun *di luar perusahaan* yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab guna memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika konsisten menggunakan istilah *pekerja/buruh* adalah *tenaga kerja* yang bekerja dalam *huhungan kerja*, maka tentunya tidak ada *anak kalimat* "di luar perusahaan" dalam definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana

³ Sejak diundangkannya UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tanggal 4 Agustus 2000, maka istilah "pekerja" dan istilah "buruh" dipergunakan secara bersamaan dalam suatu definisi dan pengertian umum dalam UU dimaksud serta dalam Pasal-pasalanya. Sejak saat itu, semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tenaga kerja (UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya) selalu menggunakan istilah pekerja dan buruh secara bersama-sama. Dalam sejarahnya, penggunaan kedua istilah tersebut (secara bersamaan) terjadi karena masing-masing pihak (tenaga kerja dalam hubungan kerja) tersebut ingin tetap *exis* sesuai dengan kelasnya. Pihak pekerja menginginkan eksis sebagai kelas *white collar* yang tidak menghendaki disebut sebagai "buruh" yang termasuk kelas "papan bawah", kelas marginal. Demikian juga sebaliknya, pihak buruh (*blue collar*) tidak menginginkan disebut *pekerja* dan terkesan sebagai orang papan atas.

tersebut, tetapi seharusnya menggunakan istilah **serikat tenaga kerja** saja.

Dengan perkataan lain, organisasi para *tenaga kerja* yang berada di luar hubungan kerja dan/atau di luar perusahaan seharusnya menggunakan istilah **serikat tenaga kerja** atau organisasi tenaga kerja saja. Seperti, misalnya TKBM (tenaga kerja bongkar muat) di pelabuhan-pelabuhan di Indonesia. Dengan penggunaan istilah *serikat tenaga kerja*, dapat mencakup semua *tenaga kerja* yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja atau di luar perusahaan, seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai *supir angkutan* yang menggunakan sistem *sharing*, bagi hasil atau "setoran", *tenaga kerja bongkar muat* di pelabuhan-pelabuhan atau terminal-terminal.

Jika tidak ditegaskan karakteristiknya dan mekanisme pembentukan serta pencatatannya, maka organisasi tenaga kerja di luar perusahaan atau di luar hubungan kerja tersebut menjadi bias dengan organisasi kemasyarakatan sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan⁴ atau organisasi-organisasi sosial dan organisasi-organisasi profesi yang diatur dalam masing-masing UU profesi, seperti Ikatan Dokter Indonesia (IDI) dalam UU Kedokteran, Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) dalam UU Guru dan Dosen, Ikatan Notaris Indonesia (INI) yang diatur dalam UU Notaris⁵, Persatuan Advokat Indonesia (Peradi) dalam UU Advokat Indonesia⁶, dan lain-lain.

Selain itu, penggunaan istilah pekerja/buruh secara bersamaan dalam satu definisi, dapat menimbulkan berbagai penafsiran (*multy interpretation*) atau *mis-interpretasi*. Demikian juga dapat menimbulkan pengkotak-kotan dan kelas-kelas tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, sehingga ada kelas "white collar" ada kelas "blue collar". Sementara dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengutamakan adanya persamaan dan kesederajatan.

Dengan demikian, penggunaan istilah *pekerja* (*white collar*) dan *buruh* (*blue collar*) dalam suatu perusahaan memunculkan kesan diskriminasi dan klasifikasi kelompok tenaga kerja, bagi kelas *manager* diistilahkan dengan "pekerja", sedangkan bagi kelas *operator* dalam perusahaan yang sama disebut dengan "buruh".

Untuk menghindari adanya bermacam-macam interpretasi dan meniadakan adanya kesan diskriminasi serta untuk mengangkat harkat dan martabat tenaga kerja "papan bawah" (*blue collar*), maka perlu menghilangkan pemakaian kata "buruh" dalam pendefinisian. Jadi **pekerja**, adalah setiap orang yang bekerja dalam hubungan kerja, baik dengan istilah karyawan, pegawai, buruh, kuli. Sedangkan **hubungan kerja**, adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur-unsur pekerjaan, perintah dan upah.

⁴ Menurut Pasal 1 UU Nomor 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan, bahwa Organisasi Kemasyarakatan adalah organisasi yang dibentuk oleh anggota masyarakat warga Negara Republik Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kegiatan, profesi, fungsi, agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, untuk berperan serta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah NKRI yang berdasarkan Pancasila.

⁵ UU Nomor 30 Tahun 2004 tentang Notaris.

⁶ Pasal 28 ayat (1) UU Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat.

3. Pengusaha (*Entrepreneur*)

Dalam UU No. 13/2003, disebutkan : **Pengusaha** adalah ⁷:

- orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan;
- orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Definisi tersebut tanpa pengecualian, sehingga dapat diterjemahkan siapapun yang menjadi pemberi kerja, masuk dalam ranah pengusaha. Sebaiknya definisi ini dibuat *simple*, misalnya sebagai berikut :

Pengusaha, adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang,

- menjalankan suatu perusahaan miliknya (sebagai *owners*) atau;
- secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya (pemegang *legal mandatory*); dan/atau
- berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b (*branch office* atau *representative office*) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

sepanjang tidak diatur lain dengan undang-undang tersendiri.

Artinya, untuk suatu pemberi kerja (*employer*) yang merupakan usaha kecil atau mungkin pemberi kerja yang bukan dalam rangka suatu usaha dengan tujuan profit, dapat diatur tersendiri oleh UU atau Peraturan Pemerintah atau jenis peraturan lainnya yang dimanatkan UU.

Disamping tidak ada pengecualiaan, jika disimak lebih jauh, istilah **pengusaha** menunjuk (diterjemahkan) pada orang/ pihak

yang menjalankan suatu perusahaan atau suatu usaha, baik sebagai *owners* ataupun sebagai *legal mandatory*, baik secara langsung atau merupakan perwakilan (*representative office*) atau suatu cabang (*branch office*). Pada prinsipnya yang melakukan hubungan hukum adalah perusahaan atau *entity* yang *legal representative*-nya adalah pengusaha.

4. Perusahaan (*Enterprise*)

Demikian juga pengertian **perusahaan** dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, digeneralisir dari mulai perusahaan besar sampai kepada perusahaan kecil serta orang-perseorangan yang membuka usaha dagang dan termasuk usaha-usaha sosial yang nirlaba (*non profit oriented*) atau usaha yang bersifat "pengabdian" dan "penghambaan" pada suatu lembaga-lembaga keagamaan (*ibadah*).

Dalam beberapa literatur Hukum Perusahaan, disebutkan bahwa **perusahaan** adalah merupakan (salah satu) pengertian ekonomi yang masuk kedalam lapangan Hukum Perdata (hukum privat), khususnya Hukum Dagang (hukum perniagaan). Kemudian dalam literature Hukum Perusahaan, definisi perusahaan mempunyai dua dimensi pengertian⁸, yakni *onderneming* dan *bedrijf*.

- Onderneming**, yaitu suatu bentuk hukum (*rechtsvorm*) dari suatu perusahaan, seperti Firma, Persekutuan Kommanditer (CV) atau Perseroan Terbatas (PT). Bentuk hukum tersebut ada 2 macam, yakni Badan Hukum (*rechtspersoon*) dan Bukan Badan Hukum (*natuurlijkpersoon*).

- Bedrijf**, yaitu kesatuan tehnik untuk produksi, seperti :

- *Huisvlijt* (*home industry*, atau *home production*);

⁷ Pasal 1 angka 5 UU No. 13/2003 dan Pasal 1 angka 7 UU No. 21 / 2000.

⁸ R. T. Sutantya R. Hadikusuma, S.H., DR. Sumantoro, *Pengertian Pokok HUKUM Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1995, hal. 3.

- *Nijverheid* (usaha kerajinan atau suatu usaha keterampilan khusus);
- *Fabriek* (pabrik, *manufacture*)

Sedangkan definisi **perusahaan** dalam UU No. 13 / 2003, disebutkan, adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang-perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. *usaha-usaha sosial* dan *usaha-usaha lain* yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk mengesampingkan jenis perusahaan, usaha dan kegiatan yang bersifat khusus yang telah diatur oleh suatu peraturan perundang-undangan, maka seyogyanya pada bagian akhir definisi **perusahaan** tersebut diberi anak kalimat pengecualian, sehingga definisi tersebut berbunyi sebagai berikut : *perusahaan* adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum (*legal entity, rechtspersoon*) atau tidak (*entity*), milik orang-perseorangan (*owned by an individual*), milik persekutuan (*partnership*) atau milik badan hukum (*holding company*), baik milik swasta (*privately owned*) maupun milik Negara (*state owned company*); atau *usaha-usaha sosial* dan *usaha-usaha lain* yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan pekerja/buruh dalam hubungan kerja sepanjang tidak diatur dan/atau ditentukan lain oleh suatu peraturan perundang-undangan⁹.

Ketentuan pengecualian "**diatur dan/atau ditentukan lain dengan suatu peraturan perundang-undangan tersendiri**" dimaksudkan guna menghindari adanya

pengaturan khusus di lingkungan usaha-usaha atau kegiatan sosial yang murni *non profit* atau nirlaba, seperti Yayasan atau perkumpulan, usaha-usaha sosial yang bersifat pengabdian, baik dalam bentuk pengabdian kepada Tuhan *-hablum-minallah-*, atau pengabdian yang bersifat khusus seperti *-abdi dalem-*, pengurus panti dan yayasan sosial anak yatim, dan lainnya).

Artinya, usaha sosial yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan pekerja tetapi tidak bertujuan untuk mencari laba atau keuntungan, dan murni bersifat *penghambaan* ("ibadah") serta mempunyai misi keagamaan dan kemanusiaan, hemat penulis tidak dapat disebut sebagai *pemberi kerja*, terlebih disebut sebagai suatu *perusahaan*, *badan usaha* atau *pengusaha*. Dengan demikian usaha seperti itu tidak dapat diperlakukan sebagai *employer* dengan kewajiban-kewajiban sebagaimana diatur dan ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

5. Pemberi Kerja (*employer*)

Pada ketentuan lain, terdapat definisi *pemberi kerja* (*employer*). Istilah ini membuat rancu istilah *pengusaha* dan *perusahaan*. Pasal 1 angka 4 UU No. 13/2003, menyebutkan **pemberi kerja** adalah orang-perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan *tenaga kerja* dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Pada definisi tersebut, terkesan dan sering difahami tidak ada perbedaan, antara pengusaha (*entrepreneur*), perusahaan (*enterprise*) dan pemberi kerja (*employer*).

⁹ Definisi tersebut mengesampingkan, hubungan hukum anatar seseorang yang bekerja -dalam/sama dengan hubungan kerja dengan pemberi kerja -employer- atau "majikan" yang telah diatur tersendiri atau bukan katagori melakukan pekerjaan yang berorientasi business. Hal ini terdapat pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai negeri (PNS dan "ABRI") sebagai abdi negara, orang yang bekerja dalam rangka pengabdian kepada Tuhan (pekerja sosial atau pengabdian di Gereja, pengurus atau ta'mir di Masjid), bekerja pada suatu Yayasan sosial yang -murni- pengabdian kepada sesama manusia (pengasur anak Yatim, perawat di panti-panti Jompo).

Demikian juga, definisi pada *ketentuan umum* tersebut lebih mengeneralisir, bahwa semua pemberi kerja, baik orang perorangan (*natuurlijke persoon*) maupun badan hukum (*rechtspersoon, legal entity*) atau bukan badan hukum (*entity*) sepanjang mempekerjakan orang dan membayar upah dalam bentuk lainnya, maka terikat pada UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003). Walaupun dalam pengaturan mengenai *hubungan industrial*, terutama pada ketentuan mengenai *Pemutusan Hubungan Kerja* tidak ada penggunaan istilah *pemberi kerja*.

Permasalahannya, bagaimana dengan pemberi kerja yang orang perseorangan (selaku pribadi), seperti "majikan" yang mempekerjakan *pembantu rumah tangga* atau sopir pribadi. Apakah masuk dan tercover dalam katagori *pemberi kerja* yang wajib memberikan membayar hak-hak yang dipekerjakan sesuai dengan Undang-Undang ini ?

Secara harafiah, setiap orang ketika membaca definisi *pemberi kerja* tersebut, pasti menerjemahkan bahwa "wilayah" cakupan *pemberi kerja* dalam konteks UU Ketenagakerjaan, adalah semua orang dan bentuk usaha apapun yang mempekerjakan orang, baik usaha sosial atau usaha yang berorientasi profit, badan usaha tetap (BUT), perkumpulan, maupun organisasi sosial keagamaan, lembaga swadaya masyarakat atau lembaga-lembaga adat dan sosial budaya-pun masuk kedalam cakupan pemberi kerja. Sepanjang mempekerjakan orang dengan membayar upah (atau imbalan dalam bentuk lain) dan memberi perintah atas suatu pekerjaan. Tidak terkecuali *pemberi kerja* Pemerintah (Pusat) atau Pemerintah Daerah yang mempekerjakan tenaga honorer ("Honda"), tenaga pembantuan, tenaga kerja pada suatu kegiatan "proyek", lembaga swadaya "bentukan" Pemerintah, atau *adviser* asing di suatu proyek Pemerintah, masuk dalam katagori *pemberi kerja (employer)* yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu perlu dibuat suatu skema *pemberi kerja*, kemudian dipilih bentuk-bentuk *pemberi kerja* mana dalam skema tersebut yang ditentukan sebagai "pemberi kerja" dan mana yang "pengusaha" atau "perusahaan" atau *pemberi kerja* mana menjadi wilayah UU Ketenagakerjaan.

Dengan kata lain, rumusan (pendefinisian) *pemberi kerja* orang-perorangan, usaha-usaha kecil, usaha-usaha sosial, pengusaha atau perusahaan harus diklasifikasikan dan dikelompokkan kemudian diredifinisikan sesuai dengan karakteristiknya.

6. Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

Perjanjian Kerja (*work agreement, arbeids overeenkomst*) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan dibuatnya *perjanjian kerja*, maka terjadi dan lahirilah *hubungan kerja*, yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. *Hubungan kerja* lahir dengan adanya *perjanjian kerja* yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam definisi ini tidak menyebut perusahaan sebagai entitas pemberi kerja, walaupun sesungguhnya pengusaha mewakili perusahaan yang karena jabatannya (secara *ex officio* atau dalam kapasitas sebagai *representative* dari *board of management*) dan merupakan *legal mandatory* dari perusahaan. Yang melakukan hubungan kerja (dan membuat perjanjian kerja) sesungguhnya adalah perusahaan sebagai *entity* (melalui *legal mandatory*nya : pengusaha) dengan pekerja/buruh selaku pribadi (*natural person*). Demikian itu, yang diperjanjikan dalam *perjanjian kerja* (antara perusahaan dengan pekerja/buruh) adalah suatu pelaksanaan pekerjaan (dari pengusaha) dengan (hak pekerja/buruh) menerima upah atas pekerjaan tersebut, dan dengan ketentuan pihak pekerja/buruh taat pada perintah "majikan".

Pada bagian lain, dalam UU Ketenagakerjaan terdapat istilah *hubungan industrial*,¹⁰, yakni suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara RI.

Permasalahan yang ada pada istilah tersebut, bahwa peradilan yang berwenang menyelesaikan dan memberikan putusan/penetapan pada (kasus) *hubungan kerja*, disebut sebagai *Pengadilan Hubungan Industrial* (PHI). Dengan demikian timbul kesan seolah-olah "peradilan" tersebut juga berwenang untuk memberikan "vonis" terhadap Pemerintah (sebagai salah satu unsur dalam hubungan industrial) jika terjadi suatu permasalahan. Sementara (sebagaimana difahami) bahwa bagi aparat Pemerintah, ada suatu mekanisme "peradilan" tersendiri bilamana aparatnya melanggar dan/atau melakukan penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan.

7. Jenis Perjanjian Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan, dikenal adanya 2 (dua) macam *perjanjian kerja* yang dibedakan berdasarkan jenis dan sifat pekerjaannya, yakni PKWT dan PKWTT. Disamping itu, dalam praktek dan pemahaman masyarakat (terutama bagi "buruh pabrik"), PKWT sering diistilahkan salah dengan menyebut dan menyamakan dengan istilah *outsourcing*. Padahal nature-nya sangat berbeda, bahkan di dalam UU Ketenagakerjaan tidak dikenal istilah *outsourcing*.

UU Ketenagakerjaan, hanya mengenal istilah "*penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya*, yang merupakan pekerjaan/kegiatan *non core*"¹¹.

Terkait dengan istilah "outsourcing" tersebut, dalam Bab Ke-Tujuh KUH Perdata, tentang **Persetujuan-Persetujuan Untuk Melakukan Pekerjaan**, telah disebutkan adanya macam-macam cara untuk melakukan pekerjaan, yakni selain melalui *perjanjian kerja* (Pasal 1601a), juga ada *perjanjian-perjanjian untuk melakukan jasa-jasa* (Pasal 1601 BW) dan *perjanjian pemborongan pekerjaan* (Pasal 1601b jo Pasal 1604 BW). Ketentuan dalam Pasal 1601b jo Pasal 1604 BW itulah yang mengilhami lahirnya "outsourcing" dalam UU Ketenagakerjaan di Indonesia.

Namun dalam BW terdapat perlindungan, untuk menghindari adanya penindasan dan penzaliman pekerja/buruh oleh *majikan*, maka diatur dalam Pasal 1601c BW, bahwa jika suatu persetujuan (:perjanjian) mengandung tanda-tanda (unsur-unsur) perjanjian perburuhan berserta unsur-unsur suatu perjanjian lainnya (*perjanjian untuk melakukan jasa-jasa dan/atau perjanjian pemborongan*), maka berlakulah baik ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan, maupun ketentuan-ketentuan perihal perjanjian lainnya yang tanda-tandanya ikut terkandung di dalamnya. Jika ada pertentangan di antara ketentuan-ketentuan tersebut, maka berlakulah ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan.

Klausul Pasal 1601c ini tidak dimuat dalam UU Ketenagakerjaan saat ini, sementara status BW (khususnya Bab Ke-Tujuh A) setelah beberapa kali pembuatan dan perubahan "*Hukum Perburuhan*" di Indonesia tidak jelas kekuatan-keberlakuan- hukumnya.

8. PKWT dan PKWTT

PKWT (*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan PKWTT, (*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan

¹⁰ Pada awalnya, sering disebut dengan istilah *hubungan industrial Pancasila* (HIP).

¹¹ Pasal 64 jo Pasal 65 dan 66 UUNo. 13/2003.

pengusaha untuk mengadakan *hubungan kerja* yang bersifat tetap¹².

Kedua jenis perjanjian kerja (PK) tersebut, sering diterapkan secara tidak benar, karena adanya penafsiran yang tidak jelas dan tegas sesuai karakteristik atau jenis dan sifat pekerjaannya, sehingga menentukan jenis PKnya, apakah PKWT atau PKWTT. Penentuan jenis PK tersebut diterapkan sekehendak pemberi kerja sesuai dengan budgetnya. Penyimpangan tersebut disamping karena adanya prosedur PHK yang cukup panjang dan berbelit, juga pembayaran hak-hak pekerja pasca hubungan kerja menjadi *momok* yang membebani "labor cost" pengusaha.

Dengan perkataan lain, beberapa permasalahan lain yang timbul dari kedua jenis PK tersebut, antara lain :

- a. Terdapat perbedaan dan perlakuan hak-hak pasca hubungan kerja, dan pengusaha lebih memilih PKWT;
- b. Pada jenis PKWT tidak ada kewajiban pemberian uang pesangon atau kompensasi pasca *pengakhiran hubungan kerja* yang dapat memberikan perlindungan bagi pekerja dan menjamin kesinambungan penghasilan pekerja dan keluarganya sebelum memperoleh pekerjaan baru, kecuali diperjanjikan sebelumnya atau pada sektor-sektor tertentu.
- c. Sulitnya melakukan pemutusan hubungan kerja bagi PKWTT mengakibatkan rendahnya produktivitas dan kinerja pekerja pada PKWTT.

9. Ketentuan Mengenai Anak Yang Bekerja
Sesuai dengan Pasal 1 angka 26 UU Nomor 13/2003, disebutkan bahwa anak adalah *setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun*. Sedangkan dalam Pasal 68 UU No. 13/2003 disebutkan,

bahwa Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Artinya, pengusaha dilarang mempekerjakan seseorang (anak) yang masih berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun¹³.

Sehubungan dengan itu dalam Pasal 69 UU No. 13/2003 disebutkan, bahwa ketentuan (larangan mempekerjakan anak) tersebut dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun, dengan catatan -hanya sekedar- untuk melakukan *pekerjaan ringan* sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial (si anak)¹⁴. Bagaimana dengan anak yang berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai 18 (delapan belas) tahun ? Ketentuan dalam pasal-pasal (mengenai anak) tersebut *ambivalent* dan tidak secara jelas melarang dan memberikan batas usia kerja secara tegas.

Terkait dengan syarat sahnya perjanjian, salah satu syarat bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah *cakap* (Pasal 52 ayat (1) huruf a UU No.13/2003). Dalam Hukum Perdata (Pasal 1329 BW jo Pasal 330 BW) ditentukan, bahwa *cakap* (bertindak / melakukan perbuatan hukum, termasuk menanda-tangani perjanjian cq. *Perjanjian kerja*) adalah seseorang yang telah berumur 21 (duapuluh satu) tahun atau telah -pernah- menikah. Sebelum usia tersebut, seorang anak masih dalam kekuasaan kedua orang tuanya (*anderlijkemacht*). Ketentuan tersebut adalah ketentuan umum, sekedar tidak ada pengaturan khusus untuk suatu perbuatan hukum tertentu yang dikesampingkan atau diatur lain.

¹² Pasal 1 angka 1 dan 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004.

¹³ Lihat UU Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.

¹⁴ Lihat : UU Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Terkait dengan ketentuan (*cakap*) tersebut, dalam UU Ketenagakerjaan diatur bahwa seseorang anak yang dikecualikan untuk melakukan pekerjaan, dalam arti diperkenankan untuk bekerja pada pekerjaan-pekerjaan yang "ringan", *perjanjian kerjanya* ditanda-tangani oleh orang tua atau walinya. Dengan kata lain, bagi anak yang telah berumur lebih dari 15 tahun akan tetapi kurang dari 18 tahun, dapat menanda-tangani sendiri perjanjian kerjanya. Walaupun demikian ada permasalahan lain, apabila anak tersebut akan mengurus identitas diri (*ID Card* : *KTP*) tentunya harus melalui lembaga *pendewasaan*.

10. Pengupahan

Pasal 94 UU Nomor 13/2003, disebutkan bahwa *dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.*

Ketentuan ini membatasi "majikan" untuk menerapkan sistem remunerasi berdasarkan *job* atau jabatan tertentu dan pemberian tunjangan tetap (*fixed allowances*) sesuai dengan tingkat resiko pada suatu jenis pekerjaan serta remunerasi berdasarkan kompetensi dan tingkat produktifitas seseorang pekerja/buruh (*merit system*).

Dengan adanya ketentuan tersebut, dalam prakteknya -yang diterapkan- adalah pemberian *tunjangan tidak tetap* (TTT) yang relative besar menjadi tidak proporsional dibandingkan dengan besaran *upah pokok* dan/atau *tunjangan tetap*. Pemberian *tunjangan tidak tetap* relatif besar merupakan penerapan pemberian upah berdasarkan *kompetensi* dan tingkat produktivitas pekerja. Semakin tinggi kualitas (*kompetensi*) seseorang pekerja akan semakin tinggi tunjangan tetap yang diberikan.

Demikian juga, semakin tinggi tingkat produktivitas seseorang pekerja, akan semakin besar jumlah *tunjangan tidak tetap* yang diterima.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Employment Termination*)

Salah satu permasalahan yang terkait dengan *pemutusan hubungan kerja* (PHK) yang masih mengalami banyak permasalahan adalah ketentuan mengenai PHK karena pekerja melakukan *kesalahan berat* (*termination due to serous misconduct*) yang diatur dalam ex Pasal 158 dan 159 jo Pasal 160 dan 171 UU Nomor 13/2003. Pasal-pasal tersebut dinyatakan (baik sebagian/atau seluruhnya) telah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat (*vide* Putusan MK Nomor PUU-012/2004).

Terhadap pekerja/buruh yang disangka melakukan perbuatan sebagaimana disebutkan dalam ex Pasal 158 tersebut dan dalam proses PHK, harus terlebih diproses dan dibuktikan sesuai ketentuan (*due process of law*) dan dinyatakan bersalah oleh peradilan yang berwenang (peradilan pidana). Dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang disebabkan alasan-alasan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 158 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tidak dapat lagi dijadikan acuan rujukan untuk memutuskan hubungan kerja, yakni :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Pengakuan pekerja/buruh; atau
- c. Bukti lain, berupa laporan (berita acara) kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi (ex Pasal 158 ayat (3) UU No. 13/2003).

12. Pemutusan Hubungan Kerja Karena "Corporate Action" Dari Management

Dalam UU 13/2003 terdapat beberapa pengaturan hak-hak pekerja/buruh terkait dengan adanya *corporate action* yang mungkin dapat mengakibatkan terjadinya PHK atau timbulnya hak untuk mengakhiri hubungan kerja, baik oleh pengusaha atau oleh pekerja sehingga tidak dapat dikatakan mengundurkan diri atas kemauan sendiri (sesuai Pasal 162 ayat (1) UU No. 13/2003). Beberapa tindakan hukum perusahaan (perseroan) yang diatur dan memerlukan pengaturan, antara lain sebagai berikut :

- a) **Perubahan status** perusahaan (Pasal 163 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003); Apa yang dimaksud dengan *perubahan status - change in the status of the enterprise-*, tidak dijelaskan secara tegas diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu ketentuan *perubahan status* tersebut merujuk pada *corporate law* sesuai dengan jenis masing-masing korporasi.
- b) **Merger** (Pasal 163 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003). Perbuatan hukum *Merger* diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti UU Perbankan, UU Perseroan Terbatas, namun sejak kapan dan dalam hal bagaimana timbulnya hak pengakhiran hubungan kerja -PHK-, tidak dijelaskan UU Ketenagakerjaan;
- c) **Konsolidasi** (Pasal 163 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003). Sama dengan merger, tidak menjelaskan bagaimana hak pekerja timbul bilamana pengusaha mengakhiri hubungan kerja karena terjadinya peleburan -fusion-. Dalam konsolidasi, pasti terjadi perubahan (nama) pihak dalam *perjanjian kerja*.
- d) **Akuisisi** (Pasal 163 ayat (1) UU No. 13/2003). *Corporate action* ini sangat bias, karena adanya perbedaan persepsi : apa dan sejauhmana disebut terjadi pengambil-alihan *andil (-change in the ownership of the enterprise-)* yang menyebabkan terjadinya pengambil-alihan *pengendali* manajemen.

Prosentase tertentu yang ditentukan, belum tentu mengurangi hak pemegang saham mayoritas yang kurang dari 50% untuk tidak melakukan perubahan (baik restrukturisasi atau reorganisasi, maupun reposisi, bahkan rotasi dan mutasi).

Dalam case akuisisi ini, tidak ada ketentuan hak pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja bilamana terjadi akuisisi.

- e) **Spin off**. Hal ini telah diatur dalam UU Perseroan terbatas, namun dalam UU Ketenagakerjaan tidak memberi pengaturan bagi para pihak untuk memutuskan hubungan kerja. Bagaimana hak pekerja yang terkena "imbas" bila tindakan hukum *spin off* dilakukan. Tentunya dilakukan atas dasar kesepakatan (perundingan) yang diatur dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13/2003 jo Pasal 1338 dan 1320 KUH Perdata ?
- f) **Bankruptcy** telah diatur dalam UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU serta KUH Perdata (*Bab Ke-Sembilan Belas*). Demikian juga terkait dengan terjadinya kepailitan (*-faillissements-*) telah diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait, seperti UU Hak Tanggungan, UU Jaminan Fidusia. Namun permasalahannya : siapa yang harus didahulukan pembayarannya ?. Persoalan ini sering merupakan perdebatan yang panjang diantara para *stakeholders* yang terkait.
- g) **Likuidasi** (diatur dalam Pasal 164 UU No. 13/2003) pada case ini hak-hak pekerja yang di-PHK diatur tegas dalam UU Ketenagakerjaan : memperoleh 2 kali ketentuan. Namun praktek pelaksanaannya sering tidak berjalan mulus sebagaimana mestinya, karena tidak ada tanggung-jawab langsung, walaupun jika merupakan keputusan RUPS (pada jenis perseroan terbatas) maka RUPS harus bertanggung-jawab sampai kepada harta pribadi (*hoofdelijkeheid aansprakelijk*).

Efisiensi, juga diatur secara tersirat dalam Pasal 164 UU No.13/2003, terutama bila adanya penutupan suatu unit usaha/unit kerja dan harus dilakukan efisiensi untuk *job* yang ada pada unit dimaksud. Pada kasus efisiensi ini sering dilakukan tindakan sepihak pengusaha : melakukan PHK dengan mengurangi sumberdaya manusia (*brainware*) dan menggantinya dengan sumberdaya lainnya (*hardware* : robot, ATM, *telecontrol*) sesuai dengan perkembangan teknologi.

- h) **Force majeure (overmacht)**. Dalam kasus ini, pengusaha diwajibkan membayar hak-hak pekerja/buruh terkait dengan PHK (minimal 1 kali ketentuan). Namun jika terjadi *force majeure* yang mengakibatkan hancurnya seluruh asset dan aktiva perusahaan (seperti pada kasus *Tsunami* yang menyebabkan hancurnya seluruh sumberdaya yang ada). Apakah ada toleransi untuk membebaskan bagi perusahaan yang terkena *objectif overmacht* ?. Tentunya tidak adil bilamana harus "mengejar" para pemegang saham, sementara mereka tidak terkait dengan timbulnya kerugian dimaksud.

13. PHK karena Meninggal Dunia (*termination due to the death of employee*)

Berdasarkan Pasal 166 UU No. 13/2003, dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan *sejumlah uang* (*some of money*) yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan Pasal 22 ayat (1) jo Pasal 24 dan Pasal 26 **Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas PP Nomor 14 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan**

Sosial Tenaga Kerja, disamping pekerja berhak atas sejumlah uang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 166 UU Nomor 13/2003, ahli waris pekerja/buruh juga atas *jaminan kematian* dari Program Jamsostek yang dibayar sekaligus, berupa :

- a. *Santunan kematian* sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah);
- b. *Santunan berkala* sebesar Rp 200.000,- (duaratus ribu rupiah) / bulan yang diberikan selama 24 bulan; dan
- c. *Biaya pemakaman* sebesar Rp 2.000.000, (dua juta rupiah).

Bilamana pekerja meninggal karena kecelakaan kerja, maka *santunan kematian* karena kecelakaan kerja dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan :

- a) Santunan sekaligus sebesar 60% x 80 bulan upah, dengan ketentuan sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian;
- b) *Santunan berkala* sebesar Rp 200.000,- (duaratus ribu rupiah) / bulan yang diberikan selama 24 bulan;
- c) *Biaya pemakaman* sebesar Rp 2.000.000, (dua juta rupiah).

Demikian juga pekerja kemungkinan akan menerima selisih hak-hak yang mungkin diterima ahli waris pekerja/buruh jika seandainya pekerja/buruh (*almarhum*) diikutkan dalam program pensiun sebagaimana dimaksud Pasal 167 UU No. 13/2003.

Dengan demikian, jumlah hak-hak pekerja/buruh yang meninggal dalam hubungan kerja berlipat ganda, baik meninggal biasa, terlebih meninggal karena *kecelakaan kerja*.

14. PHK karena Memasuki Usia Pensiun (*termination due to normal retirement age*).

Dalam Pasal 167 UU Nomor 13/2003, hak-hak atas program pensiun diatur sebagai berikut :

- a. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena *memasuki usia pensiun* dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun dan iurannya dibayar penuh oleh pengusaha (*non contributory system*),

maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan *uang pesangon* sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), *uang penghargaan masa kerja* sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas *uang penggantian hak* sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003.

- a. Namun dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil dari pada jumlah *uang pesangon* 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan *uang penghargaan masa kerja* 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan *uang penggantian hak* sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- b. Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar pengusaha dan pekerja/buruh (*contributory system*), maka yang diperhitungkan dengan *uang pesangon* yaitu *uang pensiun* yang premi / iurannya dibayar oleh pengusaha.

Dalam ketentuan dalam Pasal 167 tersebut, hanya mengatur program *dana pensiun lembaga keuangan* dengan -pasti- *program pensiun iuran pasti*. Bagaimana menghitung kompensasi atau melakukan substitusi kompensasi terhadap hak atas manfaat pensiun pada *program pensiun manfaat pasti* (PPMP), baik dengan rumus bulanan atau rumus sekaligus ?. sangat sulit untuk memberi perhitungan secara tegas dan jelas.

15. Lain-Lain

- a) *Tunjangan Hari Raya (Religious Holiday Allowance)*
Pada setiap *event* hari raya keagamaan, perusahaan wajib membayar *Tunjangan Hari Raya* (THR).

Namun persoalannya dalam UU tidak ada dasar kewajiban pembayaran THR tersebut. Sehingga apabila ada pengusaha yang tidak membayar THR, maka sangat sulit untuk menindak ketidak-patuhan membayar THR tersebut. Berdasarkan *Permenaker RI Nomor Per-04/Men/1994 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan*, bahwa pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus-menerus atau lebih.

Salah satu rujukan dalam konsiderans ditetapkannya *Permen* tersebut adalah UU Nomor 14 Tahun 1969. Namun UU dimaksud telah dicabut oleh UU Nomor 13/2003. Sementara dalam UU Nomor 13/2003 tidak ada amanat untuk mengatur hak (tunjangan) atas hari raya keagamaan tersebut.

- b) *Keterangan Pengalaman Kerja (Experience Letter)*

Dalam Pasal 1602z BW terdapat ketentuan yang mewajibkan "majikan" untuk memberikan surat pernyataan "pengalaman kerja" (*experience letter*) kepada pekerja/buruh pada saat berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan ini tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan saat ini, sehingga bilamana tidak diperjanjikan atau tidak diatur dalam PP/PKB, maka surat keterangan dimaksud sangat sulit untuk diterbitkan oleh pengusaha.

Apabila pekerja/buruh *resign*, maka bagi pengusaha akan merasa rugi dengan berkurangnya atau hilangnya sumberdaya manusia yang mungkin sudah terampil. Dengan *resign* tersebut, pengusaha enggan mengeluarkan surat pernyataan "pengalaman kerja" dimaksud. Demikian juga, apabila pekerja keluar (PHK) karena suatu tindakan yang tidak menyenangkan, maka walaupun pekerja/buruh telah mempunyai masa kerja yang relative lama, pengusaha juga enggan menerbitkan surat pernyataan "pengalaman kerja".

PENUTUP

Demikian. Tulisan ini hanya sampai di sini. Karena hanya sebagian kecil inilah yang didiskusikan dalam *Tinjauan Terhadap UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* yang diselenggarakan oleh Komisi Hukum Nasional di Hotel Millenium Pada Tanggal 19 Nopember 2008. Walaupun kenyataannya masih banyak soal yang perlu didiskusikan dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dalam rangka perbaikan dikemudian hari.

Namun karena terbatasnya "kolom" dan waktu, tidak dapat dituliskan secara lengkap dan komprehensif dalam tulisan ini. Jadi tulisan ini hanya sekedar untuk mengingatkan kepada kita semua -pihak yang terkait- untuk menjadi bahan diskusi pada kesempatan lain guna perbaikan ketentuan UU Ketenagajkerjaan dikemudian hari.

Semoga bermanfaat, selamat bekerja.

Jakarta, Nopember 2008
Umar Kasim.