

# *Informasi Hukum*

*Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian*

*Sahat Sinurat, SH., MH*

**Pergeseran Permasalahan Mogok Kerja Menjadi  
Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

*Dr. Sutanto, M.Sc.*

**Perbandingan Praktek *Outsourcing* di Jasa Kesehatan**

*Payaman J. Simanjuntak*

**Kebijakan Publik**

*Muslikhudin, SH., M.Si.*

**Menimbang Status Pekerja *Outsourcing* di Bank**

*Umar Kasim, SH., MH.*

**Eksistensi Hak Pengelolaan (HPL) Sebagai  
Salah Satu Hak Atas Tanah**

*Dra. Erwina W. Hindarti, M.Si.*

**Kesetaraan Gender dan Hukum Ketenagakerjaan**

Redaksi mengundang para penulis yang kreatif untuk menyumbangkan pikirannya pada info Hukum. Redaksi berhak menambahkan/mengurangi/memperbaiki tulisan/artikel/karya sepanjang tidak mengubah materinya. Tulisan/artikel/karya yang dimuat akan diberi imbalan.

# *Informasi Hukum*

*Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian*

---

*Sahat Sinurat, SH., MH*

**Pergeseran Permasalahan Mogok Kerja Menjadi  
Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

*Dr. Sutanto, M.Sc.*

**Perbandingan Praktek *Outsourcing* di Jasa Kesehatan**

*Payaman J. Simanjuntak*

**Kebijakan Publik**

*Muslikhudin, SH., M.Si.*

**Menimbang Status Pekerja *Outsourcing* di Bank**

*Umar Kasim, SH., MH.*

**Eksistensi Hak Pengelolaan (HPL) Sebagai  
Salah Satu Hak Atas Tanah**

*Dra. Erwina W. Hindarti, M.Si.*

**Kesetaraan Gender dan Hukum Ketenagakerjaan**

---

BIRO HUKUM  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan  
Tahun 2012

## **PENGANTAR REDAKSI**

Info Hukum volume XIV, Nomor 2 Juni Tahun 2012, akan memuat beberapa tulisan, antara lain mengenai pergeseran permasalahan mogok kerja menjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial dimana pemerintah mempunyai fungsi-fungsi; menerapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perbandingan praktek *outsourcing* di jasa kesehatan merupakan fenomena baru dalam dunia kerja. Kebijakan publik dalam penyediaan sarana dan penyelenggara yang dasarnya merupakan bagian dari pelayanan publik. Menimbang status pekerja *outsourcing* di Bank yang merupakan penegasan dalam pekerjaan yang bersifat pokok berarti tidak boleh di-*outsourcing*-kan. Esistensi Hak Pengelolaan Lahan (HPL) sebagai salah satu hak atas tanah dimana penjelasan mengenai HPL pada hakekatnya bukanlah hak atas tanah melainkan merupakan gempilan hak menguasai dari negara. Dan terakhir mengenai kesetaraan gender dan hukum ketenagakerjaan diman tidak menepis dari suatu usaha untuk memberi kesempatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan.

Kami berharap Informasi Hukum yang disajikan dapat menambah khasanah pengetahuan dan cara berfikir para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Tim Redaksi menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

***Tim Redaksi***

# **PERGESERAN PERMASALAHAN MOGOK KERJA MENJADI PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

*Oleh : Sahat Sinurat, SH.,MH<sup>2)</sup>*

## **I. Pengantar**

Untuk menghasilkan barang atau jasa setidaknya-tidaknya ada 2 (dua) pihak yang saling terkait antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu pengusaha dan pekerja, didalam suatu hubungan kerja. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja dalam perjalanannya ada kalanya dapat terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, dapat terjadi karena adanya perbedaan perlakuan atau penafsiran suatu ketentuan hukum atau ketidak sefahaman mengenai perubahan syarat kerja dan kondisi kerja. Ditengah-tengah terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut, tidak jarang kita temukan adanya tindakan mogok kerja yang dilakukan pekerja atau serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Mogok kerja adalah merupakan hak dasar pekerja atau serikat pekerja yang dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan, dengan maksud untuk mendapatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Namun, dalam prakteknya mogok kerja yang dilakukan pekerja atau serikat pekerja berakibat atau bergeser menjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang dikualifikasikan sebagai mangkir atau dianggap mengundurkan diri. Sehingga persoalan penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak terselesaikan.

## **II. Perselisihan Hubungan Industrial Ke Mogok Kerja**

Bekerja bagi seseorang mempunyai makna luas dan dalam didalam setiap kehidupan. Ditinjau dari segi perseorangan bekerja adalah merupakan gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniyah maupun rohaniyah.

<sup>2)</sup> *Direktur Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kemnakertrans.*

Sementara ditinjau dari kemasyarakatan, bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan ditinjau dari segi spiritual, bahwa manusia bekerja adalah merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam hukum ketenagakerjaan, bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan disebut sebagai pekerja/buruh<sup>1</sup> dan pihak yang membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut sebagai pemberi kerja. Pemberi kerja tersebut dapat berupa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja.<sup>2</sup> Selanjutnya dalam tulisan ini untuk setiap orang bekerja digunakan dengan penyebutan pekerja atau buruh dan untuk pemberi kerja digunakan dengan istilah pengusaha.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari rumusan tersebut ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian yaitu; perjanjian kerja dan unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>3</sup> Secara umum perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>4</sup> Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah setara atau sama. Namun, apabila kita lihat pengertian perjanjian kerja, menurut hukum ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Pasal 1 angka (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Pasal 1 angka (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>3</sup> Pasal 1 angka (15) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Pasal 1313 KUHPerdata.

<sup>5</sup> Pasal 1 angka (14) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

*Bandungkan dengan Pasal 1601 a KUHPerdata : "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang suatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".*

Hal tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja menurut dalam KUH Perdata, bahwa pekerja yang mengikatkan diri dibawah perintah untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Adanya pengertian dibawah perintah atau unsur perintah dalam perjanjian kerja atau dalam hubungan kerja menunjukan bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk dan dibawah perintah atau pimpinan orang lain. Dengan demikian antara pengusaha dengan pekerja, kedudukannya tidak sama. Kedudukan yang tidak seimbang ini disebut dengan istilah subordinasi. Sehingga adanya unsur dibawah perintah dalam perjanjian kerja, yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Hal ini tercermin dalam sistematika KUH Perdata yang

menempatkan perjanjian kerja kedalam bab khusus yaitu Bab ke 7 A tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan.

Dalam hubungan kerja sebagaimana disebutkan diatas, bahwa kedudukan pekerja baik secara hukum, ekonomis dan sosial tidak seimbang sehingga diperlukan adanya peran pemerintah sebagai pihak ketiga yang dilakukan berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang dikenal dengan istilah Hubungan Industrial.<sup>6</sup> Dalam hubungan industrial pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Pasal 1 angka (16) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha,pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Istilah Hubungan Industrial, pada tahun 1974 dikenal dengan istilah Hubungan Perburuhan Pancasila, kemudian pada tahun 1985 berubah menjadi istilah Hubungan Industrial Pancasila. Dimana pengertiannya adalah sama.

<sup>7</sup> Pasal 102 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dimana "Pekerja dan Serikat Pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya", serta "pengusaha dan organisasi pengusahnya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangk-an usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dilihat dari fungsi tersebut dapat dikatakan bahwa Pemerintah adalah sebagai penyeimbang antara pengusaha dengan pekerja.

Untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis diperusahaan, pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003<sup>8</sup> telah diatur secara tegas hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan hubungan kerja, biasa disebut syarat kerja yang bersifat normatif.

Disamping hak dan kewajiban yang bersifat normatif tersebut, hukum ketenagakerjaan juga memungkinkan dan mewajibkan kepada pengusaha untuk mengatur hak dan kewajiban kedalam bentuk Peraturan Perusahaan<sup>9</sup> atau Perjanjian Kerja Bersama<sup>10</sup> apabila diperusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, untuk mengatur syarat kerja.<sup>11</sup>

Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama disamping mengatur syarat kerja juga dikatakan sebagai peraturan pelaksanaan dari hukum ketenagakerjaan.<sup>12</sup> Sehingga kedudukan hukum Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama disamping sebagai sarana hubungan industrial<sup>13</sup> dapat juga dikatakan sebagai peraturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ditingkat perusahaan.

Walaupun pengaturan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja telah diatur sedemikian rupa baik itu dalam bentuk peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan ditingkat perusahaan diatur pula melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

<sup>8</sup> Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, mulai berlaku 25 Maret 2003.

<sup>9</sup> Pasal 1 angka (20) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan"

<sup>10</sup> Pasal 1 angka (21) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak".

<sup>11</sup> Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Syarat Kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan".

Bahwa timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja ada kalanya sulit untuk dihindari terjadinya. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi adalah sebagai akibat adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>14</sup>

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada 4 hal penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial atau objek perselisihan hubungan industrial yaitu:

- a. Perselisihan hak, perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Ada beberapa pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk pengaturan pelaksanaannya di atas dalam PK, PP atau PKB yaitu ;

- a. Pasal 79 ayat (3) "Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- b. Pasal 81 ayat (2) "Pelaksanaan ketentuan pekerja/buruh Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
- c. Pasal 93 ayat (5) "Pengaturan pelaksanaan ketentuan pengusaha wajib membayar upah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- d. Pasal 158 ayat (4) "selain uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama" (Pasal ini sesuai Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003, tanggal 23 Oktober 2004, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat);
- e. Pasal 162 ayat (2) "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri, pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
- f. Pasal 168 ayat (3) "Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

<sup>13</sup> Pasal 13 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>14</sup> Pasal 1 angka (22) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Pasal 1 angka (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>15</sup> Pasal 1 angka (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bandingkan dengan Uwiyono, Aloysius, Hak Mogok di Indonesia, Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana, Jakarta, 2001, hlm 216 menyebutkan bahwa "Perselisihan perburuhan yang disebabkan

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>b. Perselisihan kepentingan, perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>16</sup></p> <p>c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>17</sup></p> <p>d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat buruh, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.<sup>18</sup></p> | <p>Dari keempat penyebab terjadinya atau objek perselisihan hubungan industrial tidak ditemukan adanya perselisihan mengenai mogok kerja, akan tetapi dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial ada kalanya diikuti dengan tindakan mogok kerja, yaitu tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilakukan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.<sup>19</sup></p> <p>Perselisihan hubungan industrial yang diikuti oleh tindakan mogok kerja merupakan fenomena yang tidak mudah untuk dihindari atau dicegah.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

*oleh ketidak-sepahaman tentang perbedaan pelaksanaan hukum perburuhan, perbedaan perlakuan dan ketidak-sepahaman dalam menafsirkan hukum perburuhan, disebut perselisihan hak atau hukum (Conflict of Rights).*

<sup>16</sup> Pasal 1 angka (3) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

*Bandingkan dengan Ibid., hlm 216-217, menyebutkan bahwa "Perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh ketidak-sepahaman tentang perubahan syarat-syarat kerja di kategorikan sebagai perselisihan kepentingan (Conflict of Interest).*

<sup>17</sup> Pasal 1 angka (4) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>18</sup> Pasal 1 angka (5) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>19</sup> Pasal 1 angka (23) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

*Bandingkan dengan Rajagukguk, H.P., Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum", dis, Jakarta, Universitas Indonesia, 1993, hlm 180, menyebutkan bahwa pengertian yang umum diterima sekarang antara lain ialah bahwa pemogokan itu adalah menghentikan pekerjaan untuk sementara secara bersama-sama oleh para buruh sebagai upaya menekan dengan maksud akan melanjutkan pekerjaan kembali setelah tujuan yang dikehendaki tercapai.*

Hal tersebut, menurut Prof Dr Aloysius Uwiyono<sup>20</sup>, ada 3 (tiga) penyebabnya yaitu: *Pertama*, belum, terlaksananya hubungan kemitraan ditempat kerja. Dilihat dari sisi pengusaha, hal ini merupakan akibat dari sikap pengusaha yang memandang buruh hanya sebagai faktor produksi serta hanya berorientasi mencari keuntungan semata. Sedangkan dari segi buruhnya belum berjalannya hubungan kemitraan di tempat kerja ini disebabkan oleh kurangnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dari buruh terhadap perusahaan dimana buruh bekerja. Buruh cenderung untuk mendapatkan upah yang besar tanpa harus bekerja keras. *Kedua*, kegagalan perundingan yang dilakukan oleh para pihak dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi sebagai akibat ketiadaan hubungan komunikasi yang baik dan efektif. Hal ini antara lain disebabkan oleh belum adanya lembaga-lembaga yang berfungsi sebagai forum komunikasi dimana partisipasi kaum buruh dapat dilaksanakan. *Ketiga*, lamanya proses penyelesaian perselisihan perburuhan yang tercermin dalam mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 jo UU No. 5 Tahun 1986. Saat ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur melalui UU No. 2 Tahun 2004,

mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur waktunya sedemikian rupa, yaitu 140 (seratus empat puluh) hari.

Adapun pengaturan waktu dan tingkatannya sesuai UU No. 2 Tahun 2004 adalah; pada tingkat Bipartit jangka waktunya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan; penyelesaian melalui Mediasi atau melalui Konsiliasi jangka waktunya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan atau sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan, Pengadilan Hubungan Industrial dimana Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama; dari putusan majelis hakim sampai pengiriman putusan dibutuhkan waktu selambat-lambatnya 28 hari kerja, dan apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hak) salah satu pihak tidak menerima putusan pengadilan hubungan industrial dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, dimana Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh)

<sup>20</sup> Uwiyono, Aloysius, *Ibid.*, hlm 217-218.

hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi telah menerbitkan putusan. Sehingga waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah selama 140 (seratus empat puluh) hari kerja.<sup>21</sup> Namun dalam prakteknya waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya melampaui ketentuan sebagaimana disebutkan diatas.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, tidak selalu dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan bahkan penyelesaiannya akan semakin sulit apabila perselisihan tersebut diikuti oleh tindakan mogok kerja yang dilakukan pekerja atau tindakan *lock out* oleh pengusaha. Berdasarkan hal tersebut dan untuk menjaga serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam rangka pembangunan perekonomian dan mendorong industrilisasi, pemerintah memandang perlu untuk mengatur pelaksanaan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau serikat pekerja, dan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai hak dasar pengusaha melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

### **I. Mogok Kerja Ke Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Mogok kerja dalam hubungan kerja bukanlah suatu peristiwa yang berdiri sendiri, akan tetapi merupakan rangkaian sehubungan dengan adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Hal tersebut sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan bahwa mogok kerja sebagai akibat gagalnya perundingan.<sup>22</sup> Gagalnya perundingan sesuai penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Dan lebih lanjut sesuai peraturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan dipertegas bahwa gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau

<sup>21</sup> Pasal 3 ayat (2); Juncto Pasal 15; Juncto Pasal 25; Juncto Pasal 105; Juncto Pasal 115 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>22</sup> Pasal 137 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan".

pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.<sup>23</sup>

Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa perundingan yang dimaksud adalah perundingan yang dilakukan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat ditingkat perusahaan.<sup>24</sup> Dimana kegagalan perundingan ada 2 (dua) hal penyebabnya yaitu; pengusaha tidak mau melakukan perundingan dengan didukung bukti bahwa pekerja atau serikat pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan dilakukan akan tetapi mengalami jalan buntu atau tidak mencapai kesepakatan, harus dituangkan dalam risalah perundingan yang memuat kegagalan perundingan sebagai alat bukti perundingan tidak mencapai kesepakatan.<sup>25</sup>

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan, dapat dilakukan 7 (tujuh) hari kerja setelah diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Surat pemberitahuan mogok kerja tersebut sekurang-kurangnya memuat;

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b. tempat mogok kerja;
- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.<sup>26</sup>

Disamping syarat pemberitahuan tersebut, mogok kerja dilakukan secara tertib dan damai maksudnya adalah mogok kerja tersebut tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam

<sup>23</sup> Pasal 4, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

<sup>24</sup> Sesuai mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>25</sup> Dalam setiap perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrail secara bipartit, bahwa setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan yang ditanda tangani oleh para pihak. Adapun risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat; nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok risalah atau alasan perselisihan; pendapat para pihak; kesimpulan atau hasil perundingan; dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 6 UU Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>26</sup> Pasal 140 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Surat pemberitahuan mogok kerja ditujukan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan bukan sebagai tembusan. Kewajiban pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada saat menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima.<sup>27</sup> Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan terlebih dahulu meneliti isi surat pemberitahuan, apakah sesuai ketentuan yang dipersyaratkan atau tidak. Sehingga surat tanda terima yang diberikan pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan harus menyebutkan sesuai tidaknya surat pemberitahuan mogok kerja yang diberikan oleh pekerja atau serikat pekerja. Isi surat pemberitahuan mogok kerja menurut Mahkamah Agung<sup>28</sup> adalah bersifat limitatif dan oleh karena pemberitahuan mogok tidak mencantumkan waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja maka sesuai Pasal 142 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mogok kerja tidak sah.

Adapun mogok kerja tidak sah sesuai ketentuan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila dilakukan;

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>29</sup>

Sah tidaknya suatu mogok kerja sangat terkait dengan upah dan lebih jauh dapat berakibat terhadap kelangsungan hubungan kerja. Apabila mogok kerja dilakukan secara tidak sah, pekerja dapat dikualifikasikan sebagai mangkir.<sup>30</sup> Sehingga pekerja yang dikualifikasikan mangkir adalah tidak berhak atas upah.<sup>31</sup>

<sup>27</sup> Pasal 141 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>28</sup> Putusan MA RI, Nomor 535 K/PDT.SUS/2008, tanggal 09 September 2008.

<sup>29</sup> Pasal 3, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 232/Men/2003.

<sup>30</sup> Pasal 6, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 232/Men/2003.

<sup>31</sup> Pasal 93 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Bila dalam kondisi mangkir tersebut, pengusaha telah melakukan pemanggilan kepada pekerja sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu untuk 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis dan apabila pekerja yang tidak memenuhi panggilan tersebut maka pekerja dianggap mengundurkan diri.<sup>32</sup>

Mogok kerja yang dilakukan tidak sah dan pengusaha telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dianggap mengundurkan diri. Dianggap mengundurkan diri bila kita kaitkan dengan alasan pemutusan hubungan kerja adalah sama dengan dikualifikasikan mengundurkan diri.<sup>33</sup> dan proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja juga sama dengan pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>34</sup> Sesungguhnya mogok kerja tidak akan berakhir menjadi pemutusan hubungan kerja, apabila penyebab timbulnya mogok kerja diselesaikan secara baik dan tepat.

Oleh karena, sebelum mogok kerja dilakukan ada waktu 7 hari kerja, bagi pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan penyebab timbulnya mogok kerja. Pemerintah sesuai dengan fungsinya dalam hal ini instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.<sup>35</sup> Dalam hal ini instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, menugaskan Mediator sesuai tugas dan fungsinya antara lain adalah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial<sup>36</sup> dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan bila perselisihan hubungan industrial tersebut terkait dengan pelaksanaan norma ketenagakerjaan sebagaimana ditetapkan

<sup>32</sup> Pasal 6 ayat (2) dan (3), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 232/Men/2003.

<sup>33</sup> Pasal 168 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bedanya dengan ketentuan Pasal 168 adalah bahwa mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah;

<sup>34</sup> Pasal 162 ayat (1) dan (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>35</sup> Pasal 141 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>36</sup> Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara No. PER/06/M.PAN/IV/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kredit.

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang merupakan penyebab timbulnya mogok kerja, apabila menghasilkan kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai saksi.<sup>37</sup> Dengan dicapainya kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, maka mogok kerja tidak jadi dilakukan atau mogok kerja dihentikan, oleh karena penyebab timbulnya mogok kerja telah dapat diselesaikan dengan mencapai kesepakatan. Sebaliknya apabila dalam perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mencapai kesepakatan, maka pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menyerahkan masalah penyebab terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.<sup>38</sup> Ketentuan ini adalah kurang tepat, karena pengertian lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>39</sup> Dimana sesuai ketentuan yang berlaku bahwa pihak-pihak yang berselisihlah atau salah satu pihak yang dapat menyampaikan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui gugatan.

Sehingga apabila dalam perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Mediator wajib mengeluarkan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada para pihak. Sehingga apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak yang berselisih tidak dapat menerima anjuran Mediator, salah satu atau para pihak dapat mengajukan penyelesaiannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Adapun mengenai mogok kerja, atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau penanggung jawab mogok kerja, bahwa mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.<sup>40</sup> Mogok kerja dapat diteruskan adalah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam surat pemberitahuan mogok kerja dan bukan mogok kerja diperpanjang. Hal ini sesuai pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial<sup>41</sup> menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengenal adanya perpanjangan waktu mogok kerja yang nyata-nyata tidak sesuai dengan kepatuhan dan berdampak merugikan perusahaan.

<sup>37</sup> Pasal 141 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bandingkan dengan Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>38</sup> Pasal 141 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bandingkan dengan Pasal 13 ayat (2) Juncto Pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>39</sup> Bandingkan dengan Pasal 151 ayat (3); Pasal 155 ayat (1); Pasal 160 ayat (6); Pasal 162 ayat (4) dan Pasal 169 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>40</sup> Pasal 141 ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>41</sup> Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Nomor 132/G/2010/PHI/PN.BDG, tanggal 10 Desember 2010 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 228 K/Pdt.Sus/2011, tanggal 12 Mei 2011.

**PERKEMBANGAN DATA PEMOGOKAN / UNJUK RASA  
TAHUN 2000 – 2012**

| <b>NO</b>    | <b>TAHUN</b> | <b>KASUS</b> | <b>TENAGA KERJA<br/>TERLIBAT</b> | <b>JAM KERJA<br/>YANG HILANG</b> |
|--------------|--------------|--------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1            | 2000         | 273          | 126.045                          | 1.281.242                        |
| 2            | 2001         | 194          | 122.141                          | 1.153.832                        |
| 3            | 2002         | 220          | 97.325                           | 769.142                          |
| 4            | 2003         | 161          | 68.144                           | 643.253                          |
| 5            | 2004         | 125          | 53.321                           | 554.726                          |
| 6            | 2005         | 96           | 56.082                           | 766.465                          |
| 7            | 2006         | 282          | 595.783                          | 4.665.685                        |
| 8            | 2007         | 147          | 135.297                          | 1.161.459                        |
| 9            | 2008         | 146          | 211.504                          | 1.546.400                        |
| 10           | 2009         | 149          | 93.882                           | 843.684                          |
| 11           | 2010         | 192          | 125.784                          | 812.131                          |
| 12           | 2011         | 127          | 46.918                           | 327.355                          |
| 13           | 2012         | 13           | 4.755                            | 38.040                           |
| <b>TOTAL</b> |              | <b>2.125</b> | <b>1.736.981</b>                 | <b>14.563.414</b>                |

Catatan: sampai Bulan Agustus 2012

**PENYEBAB MOGOK KERJA**

| <b>NO</b> | <b>TUNTUTAN NORMATIF</b>  |
|-----------|---------------------------|
| 1         | Pembayaran Upah.          |
| 2         | Pelaksanaan Upah Minimum. |
| 3         | Jamsostek.                |
| 4         | THR.                      |
| 5         | Upah Lembur.              |
| 6         | Cuti.                     |

| NO | TUNTUTAN NON NORMATIF     |
|----|---------------------------|
| 1  | Kenaikan Upah             |
| 2  | Insentif / Kesejahteraan. |
| 3  | Uang Makan.               |
| 4  | Uang Transport.           |
| 5  | Bonus.                    |
| 6  | Tunjangan Kesehatan.      |
| 7  | Premi Hadir.              |
| 8  | Uang Shift.               |
| 9  | Sarana Ibadah.            |

Catatan: dalam praktek bahwa mogok kerja dalam tuntutanannya selalu ada masalah normatif kemudian diikuti tuntutan tidak normatif.

Sesuai data mogok kerja diatas, bahwa mogok kerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi sebagai akibat adanya perselisihan hubungan industrial. Penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pelaksanaan ketentuan hukum atau perbedaan penafsiran suatu ketentuan hukum, hal ini disebut sebagai perselisihan hak atau sebagai akibat ketidak sepahaman mengenai pembuatan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja seperti kenaikan uang makan; uang transport; pemberian bonus; dan lain-lain; hal ini disebut sebagai perselisihan kepentingan. Perselisihan hubungan industrial tersebut diikuti dengan mogok kerja dan akibatnya menjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja. Diselesaikannya perselisihan pemutusan hubungan kerja, dengan putusnya hubungan kerja, maka penyebab timbulnya mogok kerja tersebut tidak terselesaikan dan bahkan tidak diselesaikan. Hal tersebut apabila kita kaitkan dengan ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa apabila perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pengadilan hubungan industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.<sup>42</sup>

Hal tersebut dapat kita lihat pada kasus perselisihan hubungan industrial pada PT. KI yang telah diputus Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan telah diputus Mahkamah Agung.<sup>43</sup> Mogok kerja yang terjadi adalah berawal dari perselisihan kenaikan upah tahun 2010, pemberian surat peringatan dan implementasi kenaikan gaji. Dalam perundingan antara perusahaan dengan pekerja ternyata belum dicapai kesepakatan dan pekerja melakukan mogok kerja dan perusahaan telah mengirimkan surat panggilan secara patut sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari. Oleh karena menurut pengusaha mogok kerja yang dilakukan pekerja tidak sah dan pengusaha telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali berturut-turut, maka pengusaha menganggap bahwa pekerja mengundurkan diri terhitung 24 Juni 2010. Dalam perselisihan ini, Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi pokok permasalahan pemutusan hubungan kerja yaitu apakah benar penggugat (pengusaha) melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para tergugat (pekerja), dikarenakan tergugat (pekerja) telah melanggar Pasal 3 huruf a, Pasal 4 dan Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003 dan/atau melanggar Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

<sup>42</sup> Pasal 86 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>43</sup> Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Nomor 132/G/2010/PHI/PN.BDG, tanggal 10 Desember 2010 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 228 K/Pdt.Sus/2011, tanggal 12 Mei 2011.

Selanjutnya menurut Majelis Hakim bahwa tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan yang tidak dinyatakan secara tegas oleh para pihak, bukanlah berarti gagalnya perundingan akan tetapi yang dimaksud dengan gagalnya perundingan mana kala penggugat (pengusaha) tidak mau melakukan upaya perundingan atau permintaan para tergugat (pekerja) 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari dan tidak terbukti pula penggugat sebagai pihak dalam perselisihan hubungan industrial dengan tegas menyatakan perundingan telah mengalami jalan buntu tidak dapat dinyatakan oleh salah satu pihak sebagaimana dimaksud Pasal 4 Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 dan lebih lanjut berpendapat bahwa beberapa kali perundingan bukanlah menjadi indikasi gagalnya perundingan akan tetapi merupakan upaya mencari solusi kesepakatan. Terkait dengan perpanjangan waktu mogok kerja, menurut Majelis Hakim bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengenal adanya perpanjangan waktu mogok kerja yang nyata-nyata tidak sesuai dengan kepatutan dan berdampak merugikan penggugat. Tindakan para tergugat (pekerja) melakukan aksi mogok kerja tidak sah dan melakukan mangkir dikualifikasikan para tergugat (pekerja) mengundurkan diri, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja antara penggugat

(pengusaha) dengan para tergugat (pekerja) dengan dikualifikasikan para tergugat (pekerja) mengundurkan diri. Maka berdasarkan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, para tergugat diberikan uang penggantian hak dan uang pisah. Akan tetapi Majelis Hakim berpendapat lain dengan mengingat masa kerja dan jasa-jasa para tergugat (pekerja) selama bekerja di perusahaan penggugat (pengusaha), maka kepada para tergugat (pekerja) patut diberikan kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa 1 (satu) kali Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003. Terhadap putusan pengadilan hubungan industrial tersebut, tergugat (pekerja) mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dimana Mahkamah Agung dapat menerima permohonan kasasi pekerja dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan memutuskan; bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja tidak sah; menyatakan hubungan kerja putus karena dianggap mengundurkan diri; menyatakan sah dan beralasan upah tidak dibayar sejak mogok kerja dan menghukum pengusaha membayar uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) huruf a, b dan c UU No. 13 Tahun 2003 dan uang pisah yang diatur oleh perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku di PT. KI.

Dari kasus tersebut apabila kita teliti, majelis hakim tidak mempertimbangkan awal terjadinya mogok kerja akan tetapi langsung pada perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri, karena pekerja melakukan mogok kerja tidak sah, dengan tanpa mempertimbangkan dan memutuskan perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebagai akibat timbulnya mogok kerja. Berbeda dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan dan Mahkamah Agung RI, terkait dengan perselisihan hubungan industrial pada PT. PPI<sup>44</sup>, perselisihan hubungan industrial berawal dari adanya tuntutan pekerja mengenai uang makan, kenaikan uang jalan dan upah lembur. Oleh karena dalam perundingan belum mencapai kesepakatan pekerja melakukan mogok kerja terlebih dahulu sebelum memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan. Dan pengusaha telah melakukan panggilan secara patut 2 (dua) kali berturut-turut.

Sehubungan dengan hal tersebut penggugat (pengusaha) meminta agar Majelis Hakim

menyatakan sah menurut hukum surat panggilan kerja I dan ke II dan menyatakan hubungan kerja antara penggugat (pengusaha) dengan para tergugat (pekerja) putus, dianggap mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 jo Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Majelis Hakim dalam kasus ini terlebih dahulu mempertimbangkan apakah perselisihan pemutusan hubungan kerja ini diawali dengan perselisihan kepentingan, sebab menurut Pasal 86 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib diputus terlebih dahulu perselisihan kepentingan. Namun dengan pertimbangan bahwa pekerja telah melakukan mogok kerja yang tidak sah sehingga dikualifikasikan mangkir, akibatnya dianggap mengundurkan dan telah dipanggil 2 (dua) kali, dan penggugat (pengusaha) juga telah mengeluarkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja karena dianggap mengundurkan diri karena mangkir, dengan demikian dalam perundingan Mediasi terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menganjurkan agar pengusaha memperkerjakan kembali seluruh pekerja.

<sup>44</sup> Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 81/G/2009/PHI.Medan, tanggal 23 November 2009 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 333 K/Pdt.Sus/2010, tanggal 13 Agustus 2010.

Majelis Hakim berpendapat bahwa perselisihan kepentingan diatas menjadi tidak urgent dan relevan lagi untuk diperiksa dan diputus terlebih dahulu secara terpisah dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh penggugat (pengusaha) melalui surat pemberitahuan, dengan alasan para tergugat (pekerja) mengundurkan diri karena mangkir, telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, menurut Majelis Hakim bahwa panggilan I tidak patut dan tidak sesuai, oleh karena pekerja melakukan mogok kerja yang sah, begitu pula pada surat panggilan II disampaikan secara kolektif yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebab tidak disampaikan kealamat masing-masing tergugat (pekerja). Demikian pula mogok kerja lanjutan mulai tanggal 16 April 2009 dengan batas waktu yang tidak ditentukan adalah tidak sah sehingga pekerja dikualifikasikan mangkir, oleh karena itu harus dipanggil sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari kerja dalam bentuk tertulis dan patut, bagi pekerja yang tidak memenuhi panggilan dimaksud maka dianggap mengundurkan diri.

Sehingga oleh karena surat panggilan I dan II tidak patut dan tidak sah, maka surat pemberitahuan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap tergugat (pekerja) dengan alasan dianggap mengundurkan diri atau dikualifikasikan mangkir tidak sesuai dengan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 ayat (1), (2) dan (3) Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003 dengan demikian tidak berdasar pula menyatakan hak para tergugat (pekerja) akibat pemutusan hubungan kerja dapat dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir. Oleh karena kedua belah pihak masih tetap pada pendiriannya, maka jelas hubungan kerja tidak mungkin dipertahankan lagi, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi akan tetapi haruslah disertai dengan pembayaran hak-hak normatif akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU No. 13 Tahun 2003. Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pengusaha mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung RI, terhadap permohonan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan sebelum adanya surat pemberitahuan mogok kerja dan juga dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari sebelum tanggal dimulainya mogok kerja adalah tidak sah, dan dikualifikasikan sebagai mangkir.

Mogok kerja kedua, oleh karena penyebutan batas waktu kapan diakhiri mogok kerja dalam surat pemberitahuan, tidak sesuai ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a ) UU No. 13 Tahun 2003 yang mengharuskan adanya kepastian tentang waktu pengakiran yaitu kapan waktu, hari, tanggal dan jam diakhirinya mogok kerja, berdasarkan ketentuan tersebut mogok kerja kedua adalah tidak sah. Bahwa pengusaha telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali secara patut sehingga pekerja dianggap mengundurkan diri. Oleh karena pekerja dianggap mengundurkan diri maka sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, pekerja berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 dan uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dari kasus tersebut diatas apabila kita teliti, bahwa Majelis Hakim telah mempertimbangkan perselisihan kepentingan sebelum perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja akibat mogok kerja yang tidak sah, tetapi dalam kesimpulannya diarahkan pada anjuran Mediator, sehingga perselisihan kepentingan menjadi tidak urgent dan relevan untuk diperiksa dan diputus terlebih dahulu.

Penilaian sahnyanya mogok kerja pertama yang adalah tidak sesuai ketentuan yang berlaku dan terhadap penilaian panggilan yang dilakukan pengusaha adalah tidak sah, karena tenggang waktu antara panggilan I dan panggilan II tidak memenuhi tenggang waktu dan 7 (tujuh) hari.

Namun, Mahkamah Agung menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja adalah tidak sah oleh karena dilakukan sebelum adanya pemberitahuan dan surat panggilan yang dilakukan pengusaha sudah sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini Mahkamah Agung mengabaikan tenggang waktu antara panggilan I dan panggilan ke II.

Selanjutnya bila kita teliti putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya dan Mahkamah Agung, terkait dengan perselisihan hubungan industrial pada PT. VDTM<sup>45</sup>, perselisihan hubungan industrial berawal dari adanya wacana perusahaan untuk mengadakan pengurangan pekerja sebanyak 30 (tiga puluh) orang pekerja dan akhirnya pekerja mengadakan mogok kerja yang tidak sesuai ketentuan dan pengusaha telah melakukan pemanggilan sebanyak 3 (tiga) kali dimana tenggang waktu antara panggilan pertama dan panggilan

<sup>45</sup> Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 09/G/2011/PHI.PN.PLR, tanggal 23 Mei 2011 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 573 K/Pdt.Sus.2011, tanggal 10 Oktober 2011.

kedua hanya 1 (satu) hari dan antara panggilan kedua dengan ketiga hanya 5 (lima) hari dan pekerja tidak memenuhi panggilan tersebut, sehingga pengusaha berpendapat bahwa keputusan hubungan kerja, karena pekerja mangkir dianggap dikualifikasikan mengundurkan diri. Majelis Hakim terhadap kasus tersebut berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja adalah tidak sah dan pengusaha telah memanggil 2 (dua) kali berturut-turut secara patut, maka pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir dan dianggap mengundurkan diri. Terhadap putusan tersebut Mahkamah Agung RI memperkuat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kasus ini Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung kurang mempertimbangkan tenggang waktu antara panggilan pertama dan kedua dalam pertimbangan hukumnya.

Dari ketiga putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, dapat disimpulkan bahwa tidak mempertimbangkan perselisihan kepentingan atau perselisihan hak yang diikuti mogok kerja. Akan tetapi mempertimbangkan keputusan hubungan kerja dengan dikualifikasikan sebagai mangkir sehingga

dianggap mengundurkan diri, sebagai akibat mogok kerja tidak sah, dan kurang mempertimbangkan persyaratan tenggang waktu antara surat panggilan pertama dan kedua serta syarat formal mogok kerja yang harus dipenuhi, mogok kerja dikualifikasikan sebagai mangkir dan dianggap mengundurkan diri apabila mogok kerja tersebut dilakukan secara tidak sah dan pengusaha telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk panggilan secara patut dan tertulis.

Disamping hal tersebut, dan memperhatikan bahwa keputusan hubungan industrial adalah awal penderitaan bagi pekerja oleh karena hilangnya sumber penghasilan sebagai akibat timbulnya perselisihan hubungan industrial yang diikuti dengan mogok kerja. Sehingga diperlukan suatu upaya untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial yang ada kalanya diikuti dengan mogok kerja, walaupun mogok kerja adalah merupakan hak dasar pekerja dan serikat pekerja. Upaya untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial, menurut Prof. Dr Aloysius Uwiyono<sup>46</sup> ada 3 (tiga) hal yang

<sup>46</sup> Uwiyono, Aloysius, *Ibid.*, hlm 219-220.

perlu dilakukan yaitu; *Pertama*, setiap keluhan (*Grievances*) yang baru akan muncul atau sudah sempat muncul kepermukaan, harus mendapatkan penyelesaian yang tepat dan cepat agar tidak berkembang menjadi perselisihan perburuhan yang mengarah pada digunakannya hak mogok. Oleh karena itu mekanisme penyelesaian keluhan (*Grievance Procedure*) merupakan suatu hal yang penting di setiap perusahaan. *Kedua*, hubungan kemitraan harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya dijadikan slogan. Untuk itu perlu adanya institusi-institusi yang berfungsi sebagai media bagi kaum buruh dan pengusaha dalam mengembangkan hubungan kemitraan. *Ketiga*, jika terjadi perselisihan perburuhan yang tidak dapat dicegah, lebih-lebih perselisihan perburuhan yang diikuti suatu tindakan pemogokan, diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan yang tetap menjaga hubungan baik antara para pihak yang berselisih pada masa pasca perselisihan.

### **I. Penutup**

Pembangunan hubungan industrial ditujukan untuk menciptakan hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Melalui hubungan industrial yang harmonis diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan pada saat yang bersamaan dapat pula membuka lapangan kerja baru melalui perluasan usaha yang dilakukan perusahaan. Namun, dalam perjalanannya proses pembangunan hubungan industrial tersebut ada kalanya memenuhi kendala, seperti timbulnya perselisihan hubungan industrial yang diikuti dengan mogok kerja yang merupakan fenomena yang tidak dapat dicegah sepenuhnya.

Dalam praktek, bahwa mogok kerja bukanlah peristiwa hubungan industrial yang berdiri sendiri, tetapi adalah sebagai akibat adanya perselisihan hubungan industrial, baik itu perselisihan kepentingan maupun perselisihan hak yang tidak dapat diselesaikan secara cepat dan baik, yang dapat berakibat pada pengakhiran hubungan kerja dengan alasan dikualifikasikan mangkir. Dari 3 (tiga) putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, diakui bahwa mogok kerja itu merupakan hak pekerja. Namun dalam pelaksanaannya mogok kerja tersebut dilakukan tidak memenuhi syarat limitatif yang pada akhirnya perselisihan hubungan industrial bergeser pada perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dengan tidak mempertimbangkan Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004.

Secara yuridis diatur bahwa mogok kerja merupakan hak dasar pekerja dan serikat pekerja, memperhatikan dampak mogok kerja tersebut terhadap sosial, ekonomi dan keamanan, agar pelaksanaannya dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku serta perlu adanya suatu kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diikuti dengan mogok kerja, diatur secara khusus

sehingga mogok kerja tidak berlarut-larut yang dapat menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak, dan adanya suatu kejelasan mengenai adanya kewenangan yang dapat menghentikan mogok kerja. Disamping meningkatkan pembentukan dan pengembangan lembaga kerja sama Bipartit diperusahaan.

Demikian, semoga bermanfaat.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, Penerbit Rajawali Pustaka, Jakarta, 1992.
2. Harahap, Yahya, *Hukum Acara Perdata*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
3. Kantasapoetra, G., et.all., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1986.
4. Kentonegoro, Sintano, *Hubungan Industrial dan Hukum Antar Perusahaan dengan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Penerbit Yayasan Tugu Indonesia, Jakarta, 1999.
5. Manchington, Mick, *Memahami Hubungan Industrial*, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta, 1986.
6. Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia edisi keenam*, Liberty, Yogyakarta, 2002.
7. *Pedoman Perselisihan Hubungan Industrial dengan Petunjuk Operasional*, Yayasan Tripartit Nasional, Jakarta, 1987.
8. *Simposium Hukum Perburuhan*, BPHN Departemen Kehakiman, Penerbit Bina Cipta, Jakarta, 1978.
9. Rajagukguk, H.P., *Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum*, dis, Jakarta, Universitas Indonesia, 1993
10. Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1980.
11. \_\_\_\_\_, *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4P)*, Penerbit Pradnya Parmita, Jakarta, 1978.
12. \_\_\_\_\_, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982.
13. Uwiyono, Aloysius, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana, Jakarta, 2001.

**PERATURAN  
PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 232/MEN/2004 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara No.  
PER/06/M.PAN/IV/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kredit.

**PUTUSAN PENGADILAN**

**a. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial**

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Nomor 132/G/2010/PHI/PN.BDG, tanggal 10 Desember 2010.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 81/G/2009/PHI.Medan, tanggal 23 November 2009.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 09/G/2011/PHI.PN.PLR, tanggal 23 Mei 2011.

**b. Putusan Mahkamah Agung RI**

- Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 228 K/Pdt.Sus/2011, tanggal 12 Mei 2011.
- Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 333 K/Pdt.Sus/2010, tanggal 13 Agustus 2010.
- Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 573 K/Pdt.Sus.2011, tanggal 10 Oktober 2011.
- Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 535 K/PDT.SUS/2008, tanggal 09 September 2008.

**c. Putusan Mahkamah Konstitusi RI**

- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 23 Oktober 2004.

-oooOooo-

## Perbandingan Praktek *Outsourcing* Jasa Kesehatan

Oleh : Dr. Sutanto, M.Sc<sup>1)</sup>

Permasalahan pokok tulisan ini antara lain apa yang secara bisnis dan ketenagakerjaan dapat diatur mengenai *outsourcing*? Apakah perusahaan melakukan *outsourcing* untuk profit semata ataukah juga memperhatikan kesejahteraan pekerjanya?. Apakah pengusaha sekedar ingin merubah format hubungan kerja yang ada? Apakah ada sesuatu yang bersifat negatif yang terjadi dalam praktek *outsourcing* sehingga perlu diatur? Siapakah yang bertanggung jawab atas praktek *outsourcing* (pemerintah? masyarakat?, dunia usaha? para investor? atau para pemangku kepentingan secara keseluruhan? bagaimana tahapan *outsourcing*? Di bagian akhir tulisan ini diuraikan perbandingan praktek *outsourcing* di Negara-negara maju.

*Outsourcing* merupakan kata dalam bahasa Inggris yang berarti mengontrakan atau mengalihkan pekerjaan kepada pihak lain dengan syarat-syarat tertentu yang telah disepakati sebelumnya.

*Outsourcing* juga dikenal di Indonesia dengan istilah "alih daya" dimana maknanya adalah adanya pekerjaan yang dikerjakan oleh pihak lain dan bukan merupakan pekerjaan inti (*nore core*) atau jenis-jenis pekerjaan penunjang seperti pekerjaan satuan pengamanan, penyedia jasa kantin dan kebersihan. Di Eropa praktek *outsourcing* memang fokus pada pekerjaan *non-core* tetapi merambah sampai ke layanan kesehatan, baik medis maupun layanan non-medis. Untuk memahami hal itu perlu dicari akar masalah dan sejarah perkembangan *outsourcing* itu sendiri. Berbeda dengan keyakinan populer yang menyatakan bahwa *outsourcing* merupakan fenomena baru dalam dunia kerja, sebenarnya hal itu tidak sepenuhnya benar mengingat kegiatan *outsourcing* telah lahir sejak pengenalan spesialisasi kerja di Eropa pada abad ke-19. Perusahaan-perusahaan Eropa menggunakan jasa *outsourcing* dalam beberapa bentuk atau format seperti dalam hal penyerahan

<sup>1)</sup> Kepala Bagian Program dan Evaluasi Pusdiklat Pegawai, Kemnakertrans.

pekerjaan untuk kegiatan eksplorasi pertambangan melalui kegiatan *off-shore* (lepas pantai) utamanya kegiatan sampingan atau *supporting activities* maupun aktivitas pekerjaan yang diserahkan dalam bidang jasa *retail dan entertainment*.

### Kegiatan outsourcing

Kegiatan *outsourcing* mengacu pada proses kerjasama melalui kontrak bisnis dengan penyedia layanan pihak ketiga yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk kegiatan proses produksi barang dan jasa. Di Indonesia, ketentuan mengenai penyediaan jasa tenaga kerja diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 64, 65 dan 66 walaupun undang-undang ini tidak dikenal istilah “outsourcing” tetapi penyebutannya “penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain”. Pengaturan dalam UU tersebut antara lain tentang penyediaan jasa tenaga kerja yang dapat diserahkan kepada badan usaha atau perusahaan dengan syarat-syarat tertentu, dikelola oleh perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki ijin dari Pemerintah dan nilai perlindungan bagi pekerjanya setara dengan pekerja pada umumnya di perusahaan itu. Perlindungan minimal sesuai yang diatur dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan, seperti dalam hal, upah, hak cuti, jamsostek dan K3.

Pada dasarnya, perusahaan telah mengenal jasa outsourcing melalui fungsi-fungsi yang dianggap non-inti atau non-core dalam bisnis atau fungsi lain yang memerlukan keterampilan khusus yang kebetulan tidak tersedia di pasar terbuka. Akhir-akhir ini, outsourcing telah menarik banyak perdebatan. Dan alasan utama bagi perdebatan yang sedang berlangsung adalah munculnya penyedia layanan dari berbagai pihak yang mencoba untuk menyediakan layanan di tertentu.

### Manfaat outsourcing

#### 1. Penghematan Biaya:

Biaya yang berkaitan dengan seorang karyawan permanen selalu lebih tinggi dibandingkan biaya penyedia layanan di luar dan ini adalah alasan utama untuk sebagian besar perusahaan untuk memilih jasa *outsourcing* untuk fungsi kegiatan perusahaan yang bersifat non-inti. Di Indonesia dikenal dengan jasa pekerjaan penyedia tenaga keamanan, kebersihan dan makanan minuman, walaupun dalam prakteknya berkembang ke jenis-jenis layanan lainnya, seperti jasa perbankan, keuangan dan bahkan pekerjaan core yang semestinya tidak boleh di outsourcing dalam kenyataannya jenis hubungan kerja ini banyak diminati oleh perusahaan-perusahaan yang tidak mau tahu dengan pengelolaan tenaga kerjanya.

2. Kualitas layanan:

Karena sebagian besar penyedia layanan pihak ketiga unggul dalam layanan yang mereka berikan, bisnis dijamin kualitas lebih baik daripada karyawan permanen yang direkrut secara langsung. Selain itu, setiap penyedia jasa layanan akan selalu melihat untuk memberikan layanan terbaik karena reputasi mereka dipertaruhkan.

3. Akses ke keterampilan khusus:

Setiap penyedia layanan pihak ketiga akan menjadi ahli pada layanan yang diberikannya. Bahkan, untuk mengalahkan kompetisi, dirasa perlu secara terus menerus mengasah keterampilan karyawannya. Juga, penyedia layanan akan mengembangkan keahlian khusus di daerah operasi yang terpencil. Dengan *outsourcing* ke tempat kerja seperti penyedia jasa, bisnis mendapatkan akses ke keahlian khusus yang mungkin digunakan di beberapa bidang lain dalam operasi bisnis.

4. Kewajiban Kontraktual:

Tanggung jawab penyedia layanan adalah lebih tinggi dari seorang karyawan permanen. Hal ini berdampak positif terhadap pekerjaan dengan kompetisi yang lebih aman untuk bisnis.

5. Masalah staffing:

Dengan *outsourcing* untuk kegiatan fungsi non-inti *-core*, kegiatan bisnis dapat menghindari semua urusan yang memusingkan dengan merekrut, menyeleksi dan mempekerjakan staf untuk fungsi pekerjaan non-inti atau *non-core*.

6. Mitigasi Risiko:

Seringkali kali fungsi kegiatan pendukung (non-inti) dapat menjadi kritis dan perlu campur tangan tenaga terampil atau tenaga ahli. Pada saat seperti itu, jika fungsi yang sama yang dioperasikan dan menjadi penting di tangan penyedia layanan, karena bakat-bakat yang tersedia di akhir penyedia layanan dan karena semua pengalaman itu akan diperoleh dengan cara klien lain melayani, itu akan berada dalam posisi yang lebih baik untuk melawan segala jenis risiko.

7. Kapasitas manajerial:

Mungkin ada saat ketika fungsi non-inti perlu campur tangan tambahan untuk memenuhi tenggat waktu. Pada saat seperti itu, akan menjadi sulit bagi seorang karyawan permanen untuk mengatasi tekanan. Namun, jika fungsi ini dilakukan secara *outsourcing*, tingkat resiko untuk memenuhi batas waktu oleh penyedia layanan menjadi lebih ringan.

Selain itu, karena penyedia layanan akan memiliki bakat-bakat besar secara signifikan dalam kegiatan itu, dengan mudah dapat mengatasi masalah tersebut.

#### 8. Fungsi Tanggung Jawab Sosial:

Ketika seseorang bekerja dalam format hubungan kerja pola *outsourcing*, maka berarti proses kegiatan *outsourcing* diarahkan untuk pemberian tanggung jawab sosial dimana alam sekitarnya atau kehidupan *social* mempengaruhi posisinya dalam perusahaan. Dalam hal demikian, perlu dicatat bahwa kehadiran mereka bukan bagian dari orang asing di tempat kerja itu, tetapi merupakan tenaga profesional yang memberikan sumbangan demi kemajuan perusahaan dan masyarakat sekitarnya.

#### 9. Kemampuan mengelola pengetahuan *knowledge*:

Seorang karyawan *outsourc* akan selalu memiliki pemahaman yang lebih baik dari nuansa suatu fungsi karena dia akan selalu memiliki pengetahuan yang lebih baik dari perusahaan dan bisnisnya dibandingkan dengan pekerja permanen (*permanent worker*).

#### 10. Staf Omset:

Banyak orang perdebatan bahwa kualitas penyedia layanan adalah baik apabila menggunakan jasa layanan pihak ketiga, tetapi apabila layanan diberikan secara rutin oleh karyawan permanen, maka kualitas layanan pasti akan mengalami penurunan, sehingga mempekerjakan tenaga *outsourc* menjadi pilihan yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi tenaga *outsourc* itu sendiri. Dalam proses *outsourcing*, pekerjaan menjadi sangat atraktif sehingga kinerja pekerja dapat lebih baik.

#### Pro Kontra *Outsourcing*

Menurut kajian para ahli *outsourcing* dapat menimbulkan pro kontra dalam hal manfaat dan keuntungan yang dapat diperoleh oleh para pihak, misalnya sebagai berikut :

- (a). Bagi perusahaan dapat mengurangi beban biaya tenaga kerja;
- (b). Pengurangan waktu ke pasar;
- (c). Perbaikan pemanfaatan sumber daya;
- (d). Peningkatan fleksibilitas organisasi;
- (e). Kemampuan untuk fungsi lain-lain *offload*/berkonsentrasi pada kompetensi inti;
- (f). Peningkatan keuangan metrik seperti pengurangan biaya modal;
- (g). Akses ke kolam renang bakat yang beragam;
- (h). *Crosspollination* dan manfaat dari operasi didirikan

**Resiko External:**

- (a). Tanggung jawab sosial dan isu-isu etika eksternal risiko;
- (b). Ketidakstabilan geopolitik;
- (c). Keamanan, privasi, dan hilangnya kekayaan intelektual;
- (d). Tidak memadai penjual kemampuan.

**Resiko Internal:**

- (a). Kegagalan untuk membuat perusahaan patungan;
- (b). Kehilangan atau pengurangan kontrol;
- (c). Berbalik harapan yang tidak realistis;
- (d). Kesiapan organisasi.

**Beban biaya tambahan bagi Manajemen terhadap pola kerja *outsourcing*:**

- (a). Posisi negatif dapat berdampak kepada staf lain *non-outsource*;
- (b). Omset staf yang sulit dibedakan dengan pekerja *outsource*;
- (c). Potensi kehilangan pengetahuan dan kerugian atas pindahnya pekerja *outsource*;
- (d). Kehilangan semangat tim yang telah dipupuk lama;
- (e). Pribadi berdampak pada karir, gaya hidup dan reputasi.

**Analisis perlunya *outsourcing***

Menghitung data biaya saja tidak cukup. Justru hal itu hanya merupakan alat atau sarana saja. Yang lebih penting ialah melakukan analisis dan yang lebih penting lagi ialah hasil dari analisis itu sendiri, karena ini yang menentukan apakah langkah *outsourcing* itu memberikan dampak positif pada perusahaan atau tidak, atau justru malah sebaliknya. Hasil dari analisis ini, misalnya dalam *outsourcing* di bidang transportasi alat-alat kesehatan, harus menunjukkan informasi sebagai berikut:

1. Transportasi ke luar Lebih cepat 30%;
2. Transportasi ke dalam Lebih cepat 26%;
3. Biaya transport Lebih murah 35%;
4. Ketepatan pengiriman Naik menjadi 99%;
5. Kerusakan barang Berkurang 40%.
6. Analisis biaya dapat berkembang pula dalam bentuk benchmarking, yaitu membandingkan kinerja perusahaan sendiri, dalam hal ini biaya suatu aktivitas, dengan biaya dari perusahaan unggulan. Dengan demikian, dapat diketahui seberapa jauh kinerja perusahaan sendiri dalam salah satu bidang pekerjaan mendekati kinerja perusahaan unggulan, atau perusahaan kelas dunia.

Berikut disajikan matrik perbandingan praktek *outsourcing* di beberapa Negara, dimana ternyata terdapat kesamaan-kesamaan, khususnya terhadap bidang jasa layanan kesehatan non-medis termasuk jasa *cleaning services*, pengemudi dan jasa makanan dan minuman.

Perbandingan Praktek Outsourcing di Beberapa Negara  
(Jasa Kesehatan)

| Negara               | Jerman                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Inggris                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Australia & Selandia baru                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Uni Emirat Arab                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Yunani                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kegiatan Outsourcing | a) Non Layanan Klinik <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknologi Informasi dan jasa layanan</li> <li>- Pengadaan, pembelian dan pengiriman paket peralatan</li> <li>- sistem pembayaran</li> </ul> Fasilitas Manajemen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Cleaning</i>, Layanan Binatu, Transportasi pasien, snack-bar</li> </ul> b) Layanan Klinik (Medis dan Teknikal): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laboratorium (Patologi; Mikrobiologi); Farmasi; Radiologi; Pencitraan; Nuklir obat</li> </ul> | a) Non Layanan Klinik <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fasilitas-manajemen, pembersihan, makanan dan pemeliharaan; Sterilisasi, angkutan bagi pasien Non-darurat</li> </ul> b) Layanan Klinik: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fisioterapi, Terapi Pekerjaan, Pidato dan Bahasa Terapi.</li> <li>- <i>Home</i> disampaikan berteknologi tinggi</li> </ul> Kesehatan (total parenteral gizi, intravena kemoterapi, terus menerus rawat <i>peritoneal dialisis</i> ) <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Medis pariwisata"</li> </ul> | a) Non Layanan Klinik <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parkir mobil</li> <li>- Binatu</li> <li>- Membersihkan Makanan</li> <li>- Sistem Informasi Keamanan</li> <li>- Distribusi ke bangsal</li> <li>- Pemeliharaan dan berkebun</li> </ul> b) Layanan Klinik: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelayanan kesehatan Mental, Radiologi, Patologi, Farmasi, Kedokteran Gigi.</li> </ul> | a) Layanan Non Klinik: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Makanan, Dry; Binatu, Nasehat Hukum, pengawasan hama, manajemen limbah, Parkir Mobil, Sistem Informasi, Transportasi Pasien, Sterilisasi.</li> </ul> b) Layanan Klinik: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obat Darurat, Magnetic resonance, Imaging, Fisioterapi dan rehabilitasi, Farmasi, Dialisis, Patologi, Anestesiologi, Rawat Inap, manajemen perawatan, "Medis pariwisata"</li> </ul> | a. Non Layanan Klinik : Makanan, penasehat hukum, pemeliharaan peralatan, laboratorium, <i>laundry</i> .<br><br>NB :<br>Belum terdapat penelitian yang baku tentang <i>outsourcing</i> pada layanan klinik kesehatan di Yunani. |
| Penggerak            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengurangi investasi dalam perangkat dan saham.</li> <li>- SDM (dialokasikan untuk beberapa pasien) biaya</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Biaya dan pelayanan kesehatan kualitas standarisasi</li> <li>- Kemitraan kebijakan pengurangan biaya tambahan kegiatan</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penghematan Biaya</li> <li>- Menyelesaikan konflik kepentingan</li> <li>- Fleksibilitas untuk layanan yang rentan permintaan jasa (ex. Perawatan gigi)</li> </ul>                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dalam kegiatan klinis</li> <li>- akses ke keahlian</li> <li>- Dalam non-klinis bertindak : Pengurangan biaya</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penghematan Biaya</li> <li>- kepuasan pasien</li> <li>- Fleksibilitas</li> <li>- Kelangkaan sumber daya manusia</li> </ul>                                                             |

| Negara  | Jerman                                                                                                                                                                                               | Inggris                                                                                                                                                                                                                                                                   | Australia & Selandia baru                                                                                                                                                                                                                                                        | Uni Emirat Arab                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Yunani (rekrutmen)                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investasi Biaya (Lebih mudah untuk mendukung dengan lebih besar biaya dari rumah sakit)</li> </ul>                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bisnis proses <i>redesign</i> seperti memperbarui IT</li> <li>- Akses ke keahlian</li> <li>- Fleksibilitas; fokus pada kegiatan kritis dan menerapkan prinsip kemudahan berpikir untuk mencapai keunggulan strategis.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus pada inti kompetensi</li> <li>- Staf pengurangan (kasus pengurangan 22%)</li> <li>- Pemerintah privatisasi Program - efisiensi, risiko</li> </ul>                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proses kelincuhan (<i>Outsource</i> TI untuk kegiatan sebagai layanan pasien masuk); kewajiban dalam mentransfer data dan penggantian pembiayaan sistem kesehatan dan perubahan (pendanaan).</li> <li>- Akses ke praktik terbaik dan teknologi kelas atas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus pada bisnis inti</li> </ul>                                                                                                                                                                                         |
| Manfaat | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Outsourcing</i> layanan kualitas tinggi dari intern (Yaitu di IT)</li> <li>- Biaya pengurangan</li> </ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Layanan standarisasi (Untuk mengikuti Standar Nasional Kebersihan untuk NHS)</li> </ul>                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peralatan perbaikan</li> <li>- Peningkatan jumlah pasien</li> <li>- pengurangan staf (160-35 di unit tempat tidur 1200)</li> <li>- Biaya pengurangan (dari Aus \$ 200.000 ke 3.000).</li> </ul>                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Layanan berkualitas perbaikan</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Risiko  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beradaptasi dengan masalah</li> <li>- Biaya tersembunyi</li> <li>- Teknik IT</li> <li>- <i>Outsourcing</i> Klaim pasien tentang kualitas layanan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesulitan dalam pemantauan hasil dan kebutuhan konsekuensi untuk pemantauan proses.</li> </ul>                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepatuhan Pemasok non dan kualitas decrease</li> <li>- Kontrak-klausul non pemenuhan</li> <li>- Pemantauan biaya yang sebelumnya dianggap mahal.</li> <li>- Perbedaan budaya menyebabkan internalisasi (Makan, membersihkan)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidakpuasan dengan <i>Outsourcing</i> hasil (Kualitas layanan, biaya pengurangan dan proses kelincuhan).</li> </ul>                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dampak sangat rendah pada biaya</li> <li>- Integrasi dan koordinasi kesulitan</li> <li>- Vendor kesulitan untuk memahami internal yang proses.</li> <li>- Kesulitan dalam negosiasi perubahan tingkat kualitas</li> </ul> |

| Negara                               | Jerman                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Inggris                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Australia & Selandia baru                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Uni Emirat Arab                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Yunani                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kesimpulan dan Masa depan Perspektif | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Outsourcing</i> tingkat (klinis dan non klinis) menurun sebagai ukuran rumah sakit tumbuh.</li> <li>- Daerah perbedaan <i>outsourcing</i> (TI) kesediaan</li> <li>- Pola dominan adalah: perawatan pasien pengiriman langsung jasa diinternalisasi</li> <li>- <i>Outsourcing</i> "gelombang kedua" dalam kebersihan, makanan, laundry dan laboratorium jasa;</li> <li>- <i>Outsourcing</i> pertumbuhan sterilisasi, bangunan pemeliharaan, akuntansi dan manajemen SDM layanan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- NHS Trust <i>Outsourcing</i> kontrak evolusi: - dari penghematan biaya dalam <i>ancillary</i> jasa untuk mengisi keahlian kesenjangan melalui "<i>knowledgeintensive</i> bisnis jasa (KIBS) " Tumbuh kecenderungan klinis layanan yang menopang.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mix-solusi <i>outsourcing</i></li> <li>- Pembersihan dan makanan untuk perampingan tujuan (staf mentransfer)</li> <li>- Biaya pengurangan dan kualitas keuntungan hanya dengan meninjau kontrak Klinik-layanan untuk memiliki pemantauan sulit dan hasil pengukuran membandingkan dengan <i>nonclinical</i>, menjaga internal yang</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontrak manajemen gagal karena: kurangnya keterampilan negosiasi, tawaran yang buruk evaluasi pilihan, buruk pembayaran bentuk dan tidak adanya mengukur budaya.</li> <li>- Kemungkinan untuk kembali <i>Outsourcing</i> proses dan menginternalisasi kegiatan mengacu hanya untuk layanan klinis.</li> <li>- Klinis jasa <i>outsourcing</i> di agenda Komunikasi jasa <i>offshore outsourcing</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 95,3%, responden <i>outsourcing</i> memiliki satu atau lebih kegiatan.</li> <li>- <i>Outsourcing</i> tidak menyebabkan pengurangan personil paruh waktu (hanya dalam 16,3% dari responden terjadi staf penggantian 11% menjadi 20%).</li> <li>- 81,4%, responden memprediksi sedang sampai substansial <i>Outsourcing</i> pertumbuhan dalam waktu dekat sementara kurang dari 20% memprediksi pengurangan.</li> </ul> |

Sumber : dialog dari berbagai data (2012).

### Kesimpulan

Terdapat banyak Model pengembangan *outsourcing* di Negara-negara maju terutama yang terkait dengan pola hubungan kerja antara para pekerja *outsourcing* dengan pemborongan pekerjaan atau manajemen perusahaan. Kecenderungan dalam tulisan ini menunjukkan bahwa pola kerja *outsourcing* telah menjadi kenyataan yang tidak diperbedatkan dan alur kegiatan *outsourcing* sudah dapat diterima oleh masyarakatnya.

Hal tersebut tentu didukung oleh kenyataan bahwa standar kerja dan pendapatan yang diperoleh oleh para pekerja *outsourcing* tidak beda bahkan dalam beberapa hal menjadi lebih baik karena didasarkan atas profesionalisme dan keahlian di masing-masing unit kerjanya. Kecenderungan ini yang sebaiknya dipahami dalam pola kerja *outsourcing* sehingga tidak menganggap bahwa pekerja *outsourcing* merupakan perbudakan modern, mengingat di Negara maju justru *outsourcing* berkembang dengan baik.

### Referensi

1. Richardus Eko Indrajit Djokopranoto (2012) : Proses bisnis *outsourcing*, Jakarta, 2012.
2. Numerous (2011), *Outsourcing in the Health Services in Several Countries*

-----0000-----

# Kebijakan Publik

Oleh : Prof.Dr.Payaman Simanjuntak \*)

## 1. Pendahuluan

Kebijakan publik adalah kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah dalam rangka menjalankan roda pemerintahan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya, serta melayani kepentingan semua unsur-unsur masyarakat. Kebijakan itu dapat dilakukan dalam beberapa bentuk antara lain:

- a. Menerbitkan berbagai peraturan perundang-undangan yang secara umum berlaku untuk semua anggota masyarakat tanpa terkecuali;
- b. Menyusun berbagai kebijakan di bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya (poleksosbud), di satu pihak untuk mendorong semua unsur masyarakat dapat mengembangkan potensi yang dimiliki secara maksimal dan, di pihak lain, untuk menjamin keharmonisan hubungan antar unsur tersebut;
- c. Menyediakan prasarana dan sarana ekonomi dan sosial, serta berbagai jenis barang dan jasa untuk kepentingan masyarakat umum, terutama di bidang-bidang yang kurang menarik bagi investor atau pihak swasta untuk mengelolanya;

d. Menerbitkan kebijakan khusus bagi kelompok-kelompok masyarakat tertentu yang kondisi lingkungannya berbeda dari kondisi masyarakat pada umumnya.

Landasan kebijakan tersebut haruslah sesuai dengan landasan berbangsa dan bernegara yang bagi Indonesia dinamakan wawasan kebangsaan, terdiri dari 4 pilar yaitu:

- a. Tetap mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI);
- b. Bhinneka Tunggal Ika;
- c. Pancasila, dan
- d. Undang-Undang Dasar 1945.

## 2. Wawasan Kebangsaan

Sebagaimana dikemukakan di atas, landasan kebijakan publik adalah wawasan kebangsaan yang terdiri dari 4 pilar yaitu: NKRI, Bhinneka Tunggal Ika, Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

- a. Negara Kesatuan Republik Indonesia

\*) Peneliti Madya Utama Hubungan Industrial

Kita tetap mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Walaupun ada daerah istimewa seperti Aceh dan Yogyakarta, tetapi kedua daerah tersebut tetap merupakan bagian yang tak terpisahkan dari NKRI.

Dengan kekhususan kondisi daerah, kedua provinsi tersebut dapat mengatur dirinya secara lebih otonom. Sama halnya sekarang ini dengan kabupaten/kota, yang telah menyelenggarakan pemerintahan secara otonom.

Namun demikian, sebagai NKRI, setiap warga negara bebas memilih tempat tinggal dan pekerjaan di seluruh daerah di Indonesia.

**b. Bhinneka Tunggal Ika;**

Bhinneka Tunggal Ika atau *Tan Hanna Dharma Mangrova*, yang berarti berbeda suku dan agama akan tetapi tetap bersatu sebagai bangsa Indonesia. Ini juga berarti bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam penerimaan dan memperlakukan pegawai dilihat dari segi suku, jenis kelamin, tempat lahir, agama dan aliran politik.

**c. Pancasila**

Pancasila merupakan ideologi dan pandangan hidup bangsa Indonesia, termasuk di lingkungan kerja.

Sebagaimana dirumuskan dalam Mukadimah Undang-Undang Dasar 1945, Pancasila terdiri dari:

- 1) Ketuhanan Yang Maha Esa,
- 2) Kemanusiaan yang adil dan beradab,
- 3) Persatuan Indonesia,
- 4) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.
- 5) Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

**d. Undang-Undang Dasar 1945**

Visi dan misi bangsa Indonesia telah dirumuskan dengan sempurna di Mukadimah UUD 1945. Visi bangsa Indonesia adalah terwujudnya masyarakat Indonesia yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan visi tersebut, bangsa Indonesia mempunyai misi:

- 1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia;
- 2) Memajukan kesejahteraan umum;
- 3) Mencederaskan kehidupan bangsa;
- 4) Melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

**3. Kebijakan Umum**

Sebagaimana dikemukakan di atas, kebijakan publik dapat dirumuskan dalam bentuk kebijakan umum dan kebijakan khusus.

Kebijakan umum dapat terdiri dari antara lain:

- a. Penerbitan berbagai peraturan perundang-undangan;
- b. Penerbitan berbagai kebijakan di bidang produksi, distribusi, fiskal, moneter, ekspor-impor, harga, upah, dan lain-lain;
- c. Penitik-beratan upaya yang *pro-growth*, *pro-poor*, *pro-job*, *pro-environment*.
- d. Penyediaan prasarana dan sarana sosial dan ekonomi;
- e. Penyelenggaraan pelayanan publik.

Penerbitan berbagai peraturan perundang-undangan dimaksudkan, **pertama**, untuk mendorong setiap warga mengembangkan potensi yang dimiliki secara maksimal dan, **kedua**, menghindari benturan antar unit atau unsur-unsur dalam masyarakat.

Untuk mendorong seluruh anggota masyarakat dapat mengambil manfaat yang sebesar-besarnya, Pemerintah menerbitkan berbagai kebijakan di bidang produksi, distribusi, fiskal, moneter, ekspor-impor, harga, upah dan lain-lain.

Bangsa Indonesia sekarang ini menghadapi masalah besar di bidang pertumbuhan ekonomi, jumlah orang miskin, jumlah penganggur dan masalah kelestarian lingkungan.

Oleh sebab itu Pemerintah sekarang ini menitik beratkan perhatian untuk mendorong pertumbuhan ekonomi (*pro-growth*), mengentaskan kemiskinan (*pro-poor*), mengatasi pengangguran (*pro-jobs*) dan melestarikan lingkungan hidup (*pro-environment*).

Sebagai bagian dari kebijakan publik, Pemerintah juga menyelenggarakan pelayanan publik dengan menyediakan prasarana dan sarana sosial dan ekonomi, termasuk barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat umum seperti jalan-jalan dan sarana transportasi, pelayanan kesehatan, sarana pendidikan, sarana perumahan dan lain-lain. Pemerintah mendorong, dan bila perlu memberikan dukungan tertentu kepada pihak swasta untuk ikut mengambil bagian dalam menyediakan pelayanan publik seperti halnya dalam penyediaan jalan tol, kompleks perumahan, rumah sakit dan lembaga pendidikan.

#### 4. Pelayanan Publik

Banyak pelayanan publik yang karena sifatnya harus dilakukan oleh Pemerintah atau kewenangan menyelenggarakan hanya dimiliki oleh Pemerintah, misalnya dalam hal menerbitkan surat-surat identitas dan akta, serta menerbitkan surat izin.

Misalnya hanya Pemerintah yang berwenang menerbitkan surat identitas atau akta untuk:

- a. Akte kelahiran,
- b. Kartu Tanda Penduduk,
- c. Surat nikah,
- d. Sertifikat tanah,
- e. Buku Pemilikan Kendaraan Bermotor,
- f. Hak paten,
- g. Paspor,
- h. Surat Berkelakuan Baik,
- i. Surat Keterangan Bersih Diri.

Demikian juga hanya Pemerintah yang berwenang memberikan izin untuk:

- a. Izin mendirikan bangunan,
- b. Surat Izin Mengemudi,
- c. Izin berusaha,  
Izin ekspor impor,
- d. Izin siaran,
- e. Izin trayek angkutan,
- f. Izin mendirikan Bursa Kerja,
- g. Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Memberikan akreditasi pada dasarnya merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah dapat mendelegasikan kewenangan kepada lembaga yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk memberikan akreditasi setelah melakukan penilaian dan atau pengujian, yaitu untuk :

- a. Akreditasi pendidikan,
- b. Akreditasi pelatihan,
- c. Akreditasi hak menguji,
- d. Uji obat dan makanan,
- e. Uji makanan halal.

Penyediaan sarana dan penyelenggaraan transportasi pada dasarnya merupakan bagian dari pelayanan publik, dan menjadi tanggungjawab Pemerintah. Namun, sebagian beban penyelenggaraan itu didelegasikan kepada pihak swasta atas beban masyarakat pengguna. Sarana angkutan darat terdiri dari jalan-jalan, bus, dan angkot, kereta api, dan pendukung (pompa bensin, stasiun, bengkel). Sarana angkutan laut, danau dan sungai terdiri dari kapal, pelabuhan, dan pendukung lainnya. Sarana angkutan udara terdiri dari kapal dan perusahaan penerbangan, pelabuhan udara (Bandara), pendukung lainnya. Sarana komunikasi dapat terdiri dari : Telefon, Radio, Televisi dan Internet. Penyediaan air minum termasuk pelayanan publik. Masih sedikit masyarakat Indonesia yang menikmati air bersih melalui Pipa Air Minum (PAM). Sebagian besar lainnya masih tergantung pada air sumur, air sungai, air danau dan paya, serta air tadah hujan.

Pelayanan pendidikan termasuk pelayanan publik. Pemerintah sebenarnya sudah mencanangkan wajib belajar 9 tahun.

Namun, pelayanan masih mengandung banyak masalah. Bebas uang sekolah belum sepenuhnya berjalan. Dukungan bagi keluarga miskin masih minim. Guru-guru berkualitas masih sedikit. Prasarana dan sarana pendidikan masih sangat terbatas. Sekolah lanjutan dan Perguruan Tinggi masih menghadapi banyak masalah. Sekolah kejuruan dan politeknik selalu kurang bahan praktek. Kualitas guru dan dosen juga sangat terbatas. Peranan perguruan swasta cukup besar tetapi dirasakan masih sangat mahal. Peranan pelatihan kerja cukup besar, akan tetapi anggarannya sangat terbatas.

#### 5. Kondisi Indonesia

Kondisi Indonesia dalam tahun 2010 ditandai dengan tingkat pengangguran yang tinggi, yaitu 14% atau 8,3 juta orang. Tingkat kemiskinan mencapai 13,33% atau 31,03 juta orang dalam tahun 2010, turun sedikit menjadi 30 juta orang atau 12,5% dalam tahun 2011. Tingkat produktivitas tenaga kerja adalah rata-rata Rp. 21,4 juta/orang. Pertumbuhan produktivitas dalam tahun 2009 adalah 2,9%. Tingkat daya saing Indonesia adalah peringkat 35 dari 58 negara (IMD). Masih dirasakan kurangnya minat masyarakat untuk berwirausaha. Oleh sebab itu perlu mendorong gerakan produktivitas nasional bagi pemerintah, dunia usaha dan masyarakat di pusat dan daerah.

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1, kondisi infrastruktur di Indonesia masih memprihatinkan, yaitu pada rangking ke-55 dari 60 negara.

Dunia bisnis di Indonesia menghadapi banyak masalah, terutama karena rendahnya pelayanan aparat pemerintah, tingginya korupsi, dan infrastruktur yang kurang memadai.\* \*

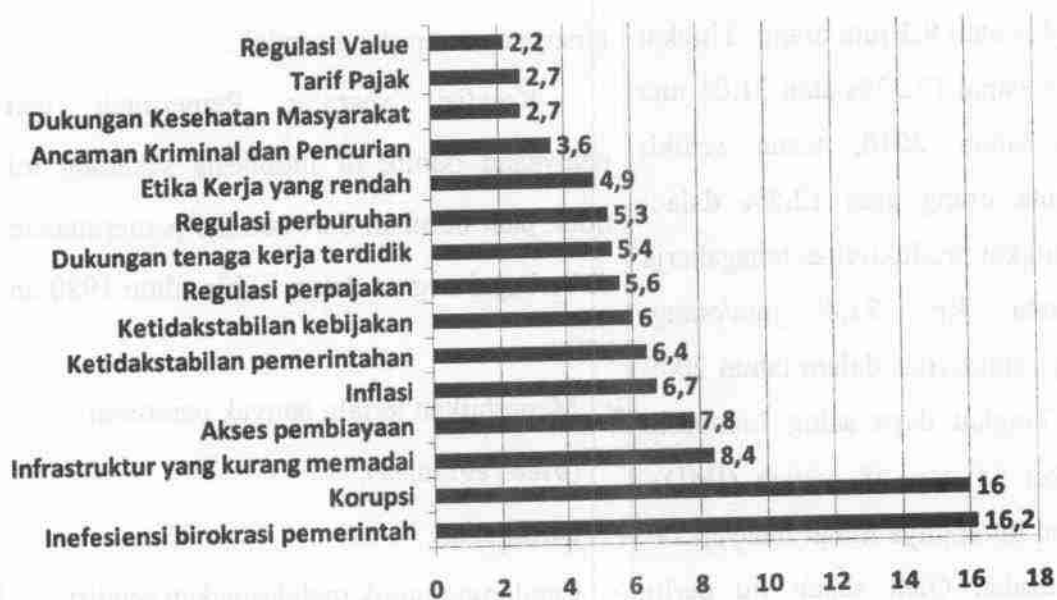
Dunia bisnis juga sering menghadapi kebijakan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang tidak konsisten, sering berubah, dan kebijakan antar instansi yang berbeda, sistem rekrutmen dan seleksi pegawai negeri sipil dan sistem penggajian menyebabkan kinerja aparat yang rendah.

Kondisi aparat Pemerintah dan pelayanan publik di Indonesia sekarang ini tidak jauh berubah dari kondisi pemerintahan di berbagai negara dalam akhir tahun 1980-an yaitu:

- Menerbitkan terlalu banyak peraturan (*over-regulated*),
- Birokratis,
- Cenderung untuk melaksanakan sendiri kegiatan pembangunan,
- Pelayanan publik minim, dan
- Korup

| RANKING KONDISI<br>INFRA STRUKTUR |             |    |    |    |    |    |
|-----------------------------------|-------------|----|----|----|----|----|
| 1.                                | Singapore   | 5  | 3  | 3  | 8  | 11 |
| 2.                                | Korea       | 23 | 19 | 21 | 20 | 20 |
| 3.                                | Malaysia    | 27 | 26 | 25 | 26 | 25 |
| 4.                                | China       | 33 | 28 | 31 | 32 | 31 |
| 5.                                | Thailand    | 42 | 48 | 39 | 42 | 46 |
| 6.                                | India       | 47 | 50 | 49 | 57 | 54 |
| 7.                                | Indonesia   | 53 | 54 | 53 | 55 | 55 |
| 8.                                | Hongkong    | 14 | 20 | 19 | 19 | 23 |
| 9.                                | Phillipines | 49 | 51 | 48 | 56 | 56 |

## FAKTOR PALING MENGHAMBAT BISNIS DI INDONESIA (%)



Sumber : The Global Competitiveness Report 2010 – 2011, WEF

## 6. Reorientasi Peran Pemerintah

Merespon kondisi pemerintahan seperti diuraikan di atas, Osborne dan Gaebler dalam bukunya *Reinventing Government* (1992) menganjurkan merubah perilaku aparatur menjadi :

- *Steering rather than rowing,*
- *Empowering to be self-help rather than-serving,*
- Membangun semangat kompetisi yang tinggi,
- *Mission-driven rather than rule-driven,*
- *Result-oriented rather than funding inputs,*
- Melayani publik sebagai konsumen (*costumer-driven*),
- Membangun semangat kewirausahaan,
- *Prevention rather than curement,*
- Desentralisasi pengambilan keputusan,
- Orientasi mekanisme pasar.

Demikian juga aparatur Pemerintah di Pusat dan Daerah perlu menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* (GG) yang mencakup:

- Kepemerintahan yang baik,
- Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan efektif sesuai dengan peraturan dan ketentuan,
- Mencakup bidang politik, ekonomi, sosial mulai dari perumusan kebijakan, pelaksanaan, hingga pengawasan.

*Good Governance* mencakup karakteristik :

- *Participation,*
- *Rule of law,*
- *Transparency,*
- *Responsiveness,*
- *Consensus oriented,*
- *Equity and fairness,*
- *Effectiveness & efficiency,*
- *Accountability.*

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik Pemerintah perlu melakukan:

- Evaluasi kinerja aparatur di Pusat dan Daerah, supaya semua sadar akan kinerja rendah dan memperbaiki diri,
- Mereview semua kebijakan yang menghambat peningkatan produktivitas,
- Komitmen nasional untuk memberantas korupsi dengan sistem "pembuktian terbalik".

## 7. Peranan Para Manajer

Untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik, para manajer perusahaan di Indonesia perlu berperan:

- a. Menjungjung tinggi etika profesi para manajer,
- b. Menghindari diskriminasi,
- c. Mendukung pengadaan sarana umum dan sarana sosial di sekitar lokasi perusahaan (dalam rangka *community development* – CD- dan atau *corporate social responsibility* - CSR),
- d. Perbaiki upah dan jaminan sosial karyawan,
- e. Peningkatan kualitas karyawan (Diklat),
- f. Pemberdayaan karyawan dan masyarakat sekitar,
- g. Menjaga kelestarian lingkungan hidup.

----OOO----

## KEPUSTAKAAN

Clark, Barry, *Political Economy : A Comparative Approach*, 2<sup>nd</sup> ed. London : Praeger, 1998.

Fritzsche, David J., *Business Ethics : A Global & Managerial Perspective*. New York : McGraw-Hill, 2005.

OECD, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Paris : OECD, 2000.

Romli Atmasasmita, Prof. Dr., *Pengantar Hukum Kejahatan Bisnis*. Jakarta: Kencana, 2003.

Silk, Leonard and David Vogel, *Ethics and Profits*. New York : Simon and Schuster, 1976.

Simanjuntak, Payaman, *Aplikasi Konvensi Dasar ILO*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HPSMI), 2000.

-----, *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Jala Permata Aksara, 2009.

-----, *Industrial Relations System in Indonesia*. Jakarta: Indonesia's Human Resources Development Association, 2004.

Wogaman, J. Philip, *The Great Debate : An Ethical Analysis*. Philadelphia: The Westminster Press, 1997.

# Menimbang Status Pekerja Outsourcing di Bank

Oleh : Muslikhudin \*)

**D**alam perspektif tenaga kerja tanggal 9 Desember 2011 merupakan tonggak baru bagi para pekerja outsourcing (alih daya/outsourcing) di sektor perbankan di Indonesia. Pada tanggal tersebut Gubernur Bank Indonesia menandatangani Peraturan Bank Indonesia Nomor:13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Menurut Peraturan tersebut, tujuan pengaturan ini adalah agar bank dapat berkonsentrasi pada pekerjaan pokoknya dan mengoptimalkan pelaksanaan fungsinya sebagai lembaga intermediasi sejalan dengan semakin kompleks dan beragamnya kegiatan usaha dalam menghadapi pesatnya perkembangan dunia usaha dan ketatnya tingkat persaingan. Selain itu agar bank menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain (Alih Daya), sehingga bank dapat meminimalisasi risiko yang mungkin timbul atas penyerahan pekerjaan tersebut; dan agar terdapat kejelasan atas tanggung jawab

terhadap pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain tersebut dan terjaganya aspek perlindungan nasabah.

## **Pekerjaan yang boleh dan yang tidak boleh dioutsourcingkan.**

Pada dasarnya pengaturan alih daya/outsourcing pada sektor bank oleh Bank Indonesia dapat dikatakan terlambat, karena masalah alih daya/outsourcing telah diatur dalam pasal 64, 65 dan pasal 66 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan istilah "penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain". Namun demikian dari perspektif tenaga kerja, Peraturan BI ini merupakan penegasan terhadap status mereka. Dalam UU No.13 tahun 2003 pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

\*) Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial/Pemutusan Hubungan Kerja pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Prov. Jateng.

- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Adapun ayat (3) mensyaratkan bahwa perusahaan lain (perusahaan outsourcing) haruslah berbentuk badan hukum.

Dalam PBI, alih daya (outsourcing) tidak dapat/tidak boleh pada Pekerjaan pokok, yaitu pekerjaan yang harus ada dalam alur kegiatan usaha atau dalam alur kegiatan pendukung usaha. Contoh pekerjaan pokok Kegiatan Usaha Bank: *account officer & analisis kredit, costumer service, costumer relation, teller*. Kegiatan Pendukung Usaha Bank: *analisis resiko, HRD, Perencanaan dan pengembangan teknologi informasi, audit internal dll*.

Alih daya (outsourcing) hanya dapat dilakukan atas **pekerjaan penunjang**, yaitu pekerjaan yang tidak harus ada dalam alur kegiatan usaha atau alur kegiatan pendukung usaha, dengan kriteria beresiko rendah, tidak membutuhkan kualifikasi tinggi, tidak terkait langsung dengan proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi operasional Bank. Contoh: Usaha Bank: *call center, pemasaran (telemarketing, direct sales/sales representative)*, penagihan dll. Pendukung Usaha Bank: *Sekretaris, agendaris, resepsionis, cleaning service, security, pramubakti, kurir, data entry dan pengemudi*.

Hal yang menarik dari PBI tersebut adalah bahwa dalam PBI selain mengatur (menegaskan) pekerjaan yang bersifat pokok, yang berarti tidak boleh dioutsourcingkan, maupun yang bersifat penunjang yang berarti boleh dioutsourcingkan, juga mewajibkan Bank untuk melaporkan outsourcing (baik rencana maupun yang bermasalah) kepada BI dengan disertai sanksinya yang cukup membebani Bank yang melanggarnya. Lain halnya dengan pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan, walaupun pada prinsipnya sama aturannya (yang boleh dan yang tidak boleh) dioutsourcingkan, tetapi dalam UU Ketenagakerjaan tidak dicantumkan sanksi bagi yang melanggarnya. Dalam UU Ketenagakerjaan hanya dicantumkan akibat hukum apabila pekerjaan pokok (yang semestinya tidak boleh dioutsourcingkan) tetapi oleh perusahaan "pengguna" dioutsourcingkan, sebagaimana tercantum dalam pasal 65 ayat (8), yaitu bahwa **demi hukum** status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan outsourcing) berubah menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

#### **PHK dengan alasan Kontrak habis.**

Mencermati PBI, khususnya dalam Ketentuan Peralihan, tersirat bahwa ada pencampur-adukan atau mungkin ketidakpahaman antara outsourcing dengan

apa yang sering disebut dengan kontrak, atau dalam istilah UU Ketenagakerjaan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Padahal antara keduanya sangat berbeda, baik pasalnya, syarat maupun akibat hukumnya. Dalam UU Ketenagakerjaan "outsourcing" diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam outsourcing substansinya adalah bahwa pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan hanyalah "pekerjaan yang bersifat penunjang". Sedangkan "Kontrak" diatur pada pasal 56 s.d 59, yang substansinya ada pada pasal 59. Pasal 59 ayat (1) yang mengatur pekerjaan yang boleh menggunakan "kontrak", yaitu hanya pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: yang sekali selesai atau sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan. Pasal 59 ayat (2) melarang kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dalam hal kontrak tidak memenuhi pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum PKWT (kontrak) berubah menjadi PKWTT = Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (pekerja tetap).

Dengan demikian pekerja outsourcing dapat berstatus PKWTT (pekerja tetap) ataupun PKWT (Kontrak) sepanjang memenuhi Pasal 59. Kesimpulan ini sesuai dengan ketentuan pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan.

#### **Ekses**

Dengan terbitnya Peraturan BI yang melarang usaha Bank mengoutsourcingkan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain, maka dapat dipastikan bahwa perusahaan-perusahaan Bank tidak akan memperpanjang/mengadakan perjanjian baru penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (perjanjian outsourcing baru). Ekses dari kebijakan larangan penyerahan pekerjaan kategori pokok kepada perusahaan lain (outsourcing) ini setidaknya ada dua hal. Pertama; pekerja bank dengan status outsourcing tersebut "diangkat secara resmi" sebagai pekerja bank dimana selama ini pekerja dipekerjakan guna mengisi kebutuhan bank atas jabatan pekerjaan tersebut. Kedua; pekerja akan diputus hubungan kerjanya/diPHK oleh perusahaan outsourcing, karena Bank sebagai perusahaan pengguna tidak memperpanjang atau memperbarui perjanjian alih daya (outsourcing dengan perusahaan penyedia/perusahaan outsourcing).

Terhadap pekerja yang termasuk kategori terakhir inilah yang mungkin akan menimbulkan masalah, mengingat ketentuan pasal 65 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan sebagaimana dikemukakan di atas, khususnya pasal 65 ayat (8), yaitu bahwa secara hukum pada dasarnya pekerja ini hubungan kerjanya tidak lagi antara pekerja dengan perusahaan outsourcing (penyedia jasa pekerja) tetapi menjadi antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja (bank). Dengan demikian mengingat ketentuan tersebut maka apabila pekerja ini terpaksa harus diputus hubungan kerjanya (PHK), maka akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja tersebut adalah menjadi tanggungjawab bank yang mempekerjakan pekerja tersebut.

Berkaitan dengan pekerja yang diPHK, apabila pekerja merasa dirugikan dan tidak dapat menerimanya, maka pekerja dapat memperselisihkan masalah ini menurut prosedur yang sudah diatur dalam UU No.2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pertama harus ditempuh penyelesaiannya secara bipartite (diselesaikan sendiri antara pekerja dengan pengusaha). Apabila di tingkat bipartite tidak tercapai kesepakatan, maka dapat dicatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja setempat, dan apabila tidak tercapai kesepakatan/tidak selesai, maka dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.\*\*\*\*\*

# EKSISTENSI HAK PENGELOLAAN (HPL) Sebagai Salah Satu Hak Atas Tanah

Oleh : Umar Kasim,SH.,MH<sup>2)</sup>

## Pendahuluan

**H**ak Pengelolaan -atau disngkat HPL- adalah salah satu *hak atas tanah* (HAT) yang dikenal dan diterapkan dalam praktek Hukum Pertanahan di Indonesia. Namun secara *juridischeformaal* HPL tidak disebut dalam UU Nomor 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-pokok Agraria atau Undang-Undang Pokok Agraria (selanjutnya disebut UUPA). Dalam UUPA hanya tersirat dalam beberapa ketentuan dan penjelasan, sehingga dalam peraturan perundang-undangan berikutnya dan peraturan pelaksanaan UUPA, HPL menjadi salah satu jenis dan macam HAT yang mempunyai eksistensi untuk dapat didaftarkan.

Apakah (pengertian) HPL tersebut dan sampai sejauh mana kewenangan pemegang HPL menguasai dan memanfaatkannya ?

## Pengertian

Beberapa pengertian istilah Hak Pengelolaan (HPL) yang ada dalam peraturan perundang-undangan atau pendapat para ahli, adalah sebagai berikut:

1. Hak Pengelolaan (HPL) adalah hak menguasai dari Negara yang kewenangannya sebagian dilimpahkan kepada pemegangnya<sup>1</sup>.
2. HPL adalah *hak atas tanah Negara* - seperti yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Agraria Nomor 9 Tahun 1965- yang memberi wewenang kepada pemegang haknya, untuk<sup>2</sup>:
  - a. merencanakan peruntukan dan penggunaan tanah yang bersangkutan;
  - b. menggunakan tanah tersebut untuk keperluan pelaksanaan tugas-tugasnya;

<sup>2)</sup> Kasubag Pembelaan Biro Hukum, Kemnakertrans.

<sup>1</sup> Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Negara Agraria / Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 9 Tahun 1999 tentang Tata Cara Pemberian dan Pembatalan Hak Atas Tanah Negara dan Hak Pengelolaan.

<sup>2</sup> Pasal 20 Permendagri Nomor 5 Tahun 1973 (dikutip dari Prof. DR. A.P. Parlindungan, S.H., *Hak Pengelolaan Menurut Sistem UUPA*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1989, hal. 6.).

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>c. menyerahkan bagian-bagian dari tanah itu kepada pihak ketiga dengan <i>Hak Pakai</i> yang berjangka waktu 6 tahun;</p> <p>d. menerima uang pemasukan dan/atau uang wajib tahunan.</p> <p>3. Dalam Permendagri No. 1 Thn.1977<sup>3</sup>, yang dimaksud dengan “Hak Pengelolaan” (HPL), ada 2 pengertian, yakni:</p> <p>a. HPL yang berisi wewenang untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>merencanakan peruntukan</b> dan penggunaan tanah (HPL) yang bersangkutan;</li> <li>2) menggunakan tanah (HPL) tersebut untuk keperluan pelaksanaan usahanya;</li> <li>3) menyerahkan bagian-bagian daripada tanah itu kepada pihak ketiga menurut persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan penegang hak tersebut, yang meliputi segi-segi peruntukan, penggunaan jangka waktu dan keuangannya, dengan ketentuan bahwa pemberian <i>hak atas tanah</i> (HAT) kepada pihak ketiga yang bersangkutan dilakukan oleh pejabat yang berwenang, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</li> </ol> | <p>b. HPL yang berasal dari <i>pengkonversian</i> hak penguasaan berdasarkan PMA No. 9 Tahun 1965 tentang <i>Pelaksanaan Konversi hak penguasaan atas tanah Negara dan ketentuan tentang Kebijakan selanjutnya</i> yang memberi wewenang sebagaimana tersebut dalam ayat (1), di atas dan yang telah didaftarkan di Kantor Subdit Agraria setempat serta sudah ada sertifikatnya.</p> <p>4. Prof.DR.A.P. Parindungan,S.H. memberi penjelasan dan pengertian, bahwa HPL adalah suatu <i>hak atas tanah</i> (HAT) yang sama sekali tidak ada istilahnya dalam UUPA, dan khusus hak (HAT) ini, demikian pula luasnya terdapat di luar ketentuan dari UUPA<sup>4</sup>. Sangatlah unik sekali nama dari <i>Hak Pengelolaan</i> (HPL) itu tidak dari semula bernama <i>Hak Pengelolaan</i>, tetapi mengambil terjemahan dari <i>Beheersrecht</i>, maka pada waktu itu diterjemahkan dengan <i>Hak Penguasaan</i> dan lama sekali istilah ini bertahan dan dipergunakan<sup>5</sup>.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1977 tentang Tatacara Permohonan dan Penyelesaian Pemberian Hak atas Bagian-bagian Tanah Hak Pengelolaan serta Pendaftarannya.

<sup>4</sup> Parindungan, S.H., Prof. DR. A.P., *Hak Pengelolaan Menurut Sistem UUPA*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1989, hal. 1.

<sup>5</sup> Parindungan, S.H., Prof. DR. A.P., *Hak Pengelolaan Menurut Sistem UUPA*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1989, hal. 6.

5. Yang paling mutakhir, definisi Hak Pengelolaan (HPL) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2012, menyebutkan bahwa Hak Pengelolaan adalah hak menguasai dari negara yang kewenangan pelaksanaannya sebagian dilimpahkan kepada pemegangnya<sup>6</sup>.

#### Hak Pengelolaan (HPL) sebagai Hak Atas Tanah

Berdasarkan Pasal 16 ayat (1) jo Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 2 UUPA, bahwa hak atas tanah (HAT), yakni hak atas permukaan bumi yang disebut tanah, merupakan bagian dari hak menguasai dari Negara -yang ditentukan macam-macamnya-, yang dapat diberikan dan dipunyai oleh orang-orang, baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain serta badan hukum-, meliputi:

- a. Hak Milik, HM;
- b. Hak Guna Usaha (HGU);
- c. Hak Guna Bangunan (HGB);
- d. Hak Pakai (HP);
- e. Hak Sewa (HS);
- f. Hak Membuka Tanah (HBT)

g. Hak Memungut Hasil Hutan (HMHH);

Hak-hak lain yang tidak termasuk dalam hak-hak tersebut di atas, yang akan ditetapkan dengan undang-undang serta hak-hak yang sifatnya sementara, sebagai yang disebutkan dalam Pasal 53 (UUPA), ialah :Hak gadai;

- Hak usaha bagi hasil<sup>7</sup>;
- Hak menumpang; dan
- Hak Sewa Tanah Pertanian.

Dalam jenis atau macam-macam HAT atau hak atas permukaan bumi yang disebut tanah tersebut, tidak ada yang secara tegas menyebut **Hak Pengelolaan** sebagai salah satu jenis dan macam HAT. Hal ini juga ditegaskan oleh Prof. Boedi Harsono, S.H. yang mengemukakan, bahwa HPL dalam sistematika hak-hak penguasaan atas tanah tidak dimasukkan dalam golongan hak-hak atas tanah. Pemegang HPL memang mempunyai kewenangan untuk menggunakan tanah yang di-hak-i bagi keperluan usahanya, tetapi itu bukan tujuan pemberian hak tersebut kepadanya.

<sup>6</sup> Pasal 1 angka 7 UU No. 2 Tahun 2012 tentang Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum.

<sup>7</sup> vide (antara lain) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 tentang Perjanjian Bagi Hasil dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1964 tentang Bagi Hasil Perikanan.

**Tujuan** utamanya (pemberian HPL) adalah, bahwa tanah yang bersangkutan disediakan bagi penggunaan oleh pihak-pihak yang memerlukan. Sehubungan dengan itu, Prof. Boedi Harsono lebih lanjut menegaskan, bahwa HPL pada hakekatnya bukan-lah *hak atas tanah*, melainkan merupakan “gempilan” Hak Menguasai dari Negara<sup>8</sup>. Dalam penyediaan dan pemberian tanah (HPL) itu, pemegang haknya diberi kewenangan untuk melakukan kegiatan yang merupakan sebagian dari kewenangan Negara yang diatur dalam Pasal 2 UUPA. Eksistensi HPL dalam *Hukum Tanah Nasional* tidak disebut dalam UUPA, tetapi hanya tersirat dalam pernyataan dalam **Penjelasan Umum** (yang menyebutkan), bahwa:

*“dengan berpedoman pada tujuan yang disebutkan di atas, Negara dapat memberikan tanah yang demikian”<sup>9</sup> kepada seseorang atau badan-badan dengan suatu hak menurut peruntukan dan keperluannya, misalnya dengan hak milik (HM), hak guna usaha (HGU), hak guna bangunan (HGB)*

*dan hak pakai (HP) atau memberikannya dalam pengelolaan kepada suatu badan-badan penguasa (Departemen, Jawatan, atau Daerah Swatantra) untuk diprtgunakan bagi pelaksanaan tugasnya masing-masing (Pasal 2 ayat (4) UUPA)”*.

Dengan demikian, jika memperluas ketentuan dalam Pasal 16 UUPA, makna kalimat “**hak-hak lain** yang tidak termasuk dalam hak-hak tersebut di atas, yang akan ditetapkan dengan undang-undang...”, dan “*Negara dapat memberikan tanah yang demikian kepada seseorang atau badan-badan dengan suatu hak menurut peruntukan dan keperluannya*”, maka dapat disimpulkan, bahwa HAT lainnya dan yang dapat diberikan oleh Negara kepada seseorang atau badan-badan dengan suatu hak dapat ditetapkan *hak atas tanah* HAT lainnya, dalam hal ini (termasuk salah satunya adalah) HPL sepanjang dilakukan sesuai dengan ketentuan, yakni ditetapkan dengan undang-undang.

Saat ini, HPL telah ditetapkan dalam berbagai undang-undang, antara lain UU Rusun (Pasal 17 huruf c jo Pasal 22 ayat

<sup>8</sup> Harsono, Prof. Boedi, *Hukum Agraria Indonesia*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kedelapan - Edisi Revisi, Jakarta, 1999, hal. 268.

<sup>9</sup> Yang dimaksudkan “tanah yang demikian”, adalah tanah yang tidak dipunyai dengan suatu hak oleh seseorang atau pihak lain

(3)), UU Ketransmigrasian (Pasal 24 ayat (1)), UU mengenai Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk kepentingan Umum dan lain-lain. Oleh karena itu HPL sah adanya sebagai suatu hak dengan landasan dasar dari UUPA yang diundangkan dengan UU lainnya yang terkait

Bahkan **eksistensi HPL** tersebut, mendapat pengukuhan sejak **UU Nomor 16 Tahun 1985 tentang Rumah Susun** (dalam Pasal 7 dan Penjelasannya) yang sekarang berganti menjadi UU Nomor 20 Tahun 2011 tentang Rumah Susun.

Berbagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang tersebut dan undang-undang lainnya, telah menyebutkan HPL sebagai salah satu *hak atas tanah*.

*dan keperluannya*", maka dapat disimpulkan, bahwa HAT lainnya dan yang dapat diberikan oleh Negara kepada seseorang atau badan-badan dengan suatu hak dapat ditetapkan *hak atas tanah* HAT lainnya, dalam hal ini (termasuk salah satunya adalah) HPL sepanjang dilakukan sesuai dengan ketentuan, yakni ditetapkan dengan undang-undang.

Saat ini, HPL telah ditetapkan dalam berbagai undang-undang, antara lain UU Rusun (Pasal 17 huruf c jo Pasal 22 ayat (3)), UU Ketransmigrasian (Pasal 24 ayat (1)),

UU mengenai Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk kepentingan Umum dan lain-lain. Oleh karena itu HPL sah adanya sebagai suatu hak dengan landasan dasar dari UUPA yang diundangkan dengan UU lainnya yang terkait.

Bahkan **eksistensi HPL** tersebut, mendapat pengukuhan sejak **UU Nomor 16 Tahun 1985 tentang Rumah Susun** (dalam Pasal 7 dan Penjelasannya) yang sekarang berganti menjadi UU Nomor 20 Tahun 2011 tentang Rumah Susun.

Berbagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang tersebut dan undang-undang lainnya, telah menyebutkan HPL sebagai salah satu *hak atas tanah dan keperluannya*", maka dapat disimpulkan, bahwa HAT lainnya dan yang dapat diberikan oleh Negara kepada seseorang atau badan-badan dengan suatu hak dapat ditetapkan *hak atas tanah* HAT lainnya, dalam hal ini (termasuk salah satunya adalah) HPL sepanjang dilakukan sesuai dengan ketentuan, yakni ditetapkan dengan undang-undang.

Saat ini, HPL telah ditetapkan dalam berbagai undang-undang, antara lain UU Rusun (Pasal 17 huruf c jo Pasal 22 ayat (3)), UU Ketransmigrasian (Pasal 24 ayat (1)), UU mengenai Pengadaan Tanah Bagi

Pembangunan Untuk kepentingan Umum dan lain-lain. Oleh karena itu HPL sah adanya sebagai suatu hak dengan landasan dasar dari UUPA yang diundangkan dengan UU lainnya yang terkait.

Bahkan **eksistensi HPL** tersebut, mendapat pengukuhan sejak **UU Nomor 16 Tahun 1985 tentang Rumah Susun** (dalam Pasal 7 dan Penjelasannya) yang sekarang berganti menjadi UU Nomor 20 Tahun 2011 tentang Rumah Susun.

Berbagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang tersebut dan undang-undang lainnya, telah menyebutkan HPL sebagai salah satu *hak atas tanah*.

#### **Statuta HPL**

HPL untuk pertama kali disebut dan diatur dalam <sup>10</sup>:

Peraturan Menteri Agraria Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pelaksanaan Konversi Hak Penguasaan atas Tanah Negara dan Ketentuan-ketentuan tentang Kebijakan Selanjutnya (PMA No. 9 Thn. 1965); jo

1. Peraturan Menteri Agraria Nomor 1 Tahun 1966 tentang Pendaftaran Hak Pakai dan Hak Pengelolaan <sup>11</sup>; dan dihubungkan dengan
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1953 tentang Penguasaan Tanah-tanah Negara; yaitu, dalam menegaskan pelaksanaan konversi hak-hak penguasaan (*beheer*) yang ada pada Departemen-departemen dan Daerah-daerah Swatantra berdasarkan *Peraturan Pemerintah* (PP Nomor 8 Tahun 1953) tersebut.
- Ketentuan HPL dalam PMA No. 9 Thn. 1965 diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan mengenai Penyediaan dan Pemberian Hak Untuk Keperluan Perusahaan (Permendagri No.5 Th.1974) jo Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1977 tentang Tatacara Permohonan dan Penyelesaian Pemberian Hak atas Bagian-bagian Tanah Hak Pengelolaan serta Pendaftarannya (selanjutnya disebut **Permendagri No. 1 Thn.1977**).

<sup>10</sup> Harsono, Prof. Boedi, *Hukum Agraria Indonesia*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kedelapan - Edisi Revisi, Jakarta, 1999, hal. 267.

<sup>11</sup> Dalam PMA Nomor 1 Tahun 1966 (Pasal 1), hanya menyebutkan, bahwa selain HM, HGU dan HGB, maka harus pula didaftarkan menurut ketentuan PP Nomor 10 Tahun 1961, ialah

- a. semua HP, termasuk yang diperoleh Departemen-departemen, Direktorat-direktorat, dan Daerah-daerah Swatantra sebagai dimaksud dalam PMA Nomor 9 Tahun 1965.
- b. semua HPL, sebagai dimaksud dalam PMA Nomor 9 Tahun 1965.

**Ketentuan Pemberian HPL Untuk Lembaga, Instansi atau Badan**

Dalam Pasal 2 Permendagri No. 1 Thn.1977 menyebutkan, bahwa *bagian-bagian tanah HPL yang diberikan kepada Pemerintah Daerah, Lembaga, instansi dan-atau Badan/Badan Hukum Pemerintah untuk pembangunan wilayah pemukiman, dapat diserahkan kepada pihak ketiga dan diusulkan kepada Menteri Dalam Negeri atau Gubernur Kepala Daerah yang bersangkutan untuk diberikan dengan HM, HGB atau HP sesuai dengan rencana peruntukan dan penggunaan tanah yang telah dipersiapkan oleh pemegang HPL yang bersangkutan.*

Selanjutnya dalam Pasal 5 disebutkan, bahwa *hubungan hukum Lembaga, instansi dan-atau Badan/Badan Hukum Pemerintah pemegang HPL yang didirikan atau ditunjuk untuk menyelenggarakan penyediaan tanah untuk berbagai jenis kegiatan yang termasuk di dalam bidang pengembangan pemukiman dalam bentuk perusahaan dengan tanah HPL yang telah diberikan kepadanya, tidak menjadi hapus dengan*

*didaftarkan hak-hak yang diberikan kepada pihak ketiga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Peraturan (Permendagri) ini pada kantor Sub Direktorat Agraria tersebut .*

**Ketentuan Pemberian HPL**

Hak Pengelolaan dapat diberikan kepada <sup>12</sup>:

- a. Instansi Pemerintah termasuk Pemerintah Daerah;
- b. Badan Usaha Milik Negara;
- c. Badan Usaha Milik Daerah;
- d. PT. Persero;
- e. Badan Otorita;
- f. **Badan-badan hukum Pemerintah lainnya** yang ditunjuk pemerintah\*.

\* **Badan-badan hukum Pemerintah** sebagaimana tersebut dapat diberikan *Hak Pengelolaan* sepanjang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berkaitan dengan pengelolaan tanah.

Pada Pasal 29 Permendagri Nomor 5 Tahun 1973 disebutkan, bahwa Hak Pengelolaan dapat diberikan kepada:

- a. Departemen dan jawatan-jawatan Pemerintah;
- b. Badan-badan Hukum yang ditunjuk Pemerintah.

<sup>12</sup> Pasal 67 Peraturan Menteri Negara Agraria / Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 9 Tahun 1999 tentang Tata Cara Pemberian dan Pembatalan Hak Atas Tanah Negara dan Hak Pengelolaan

Selain kepada *Pemerintah Daerah* dan *masyarakat-masyarakat hukum adat*, pelimpahan pelaksanaan sebagian kewenangan Negara tersebut dapat juga dilakukan kepada *Badan-badan Otorita*, *Perusahaan-perusahaan Negara*, dan *Perusahaan-perusahaan Daerah* dengan pemberian tanah-tanah tertentu yang dikenal dengan sebutan **Hak Pengelolaan (HPL)** <sup>13</sup>. Pemberian hak meliputi Hak Milik, Hak Guna Usaha, Hak Guna Bangunan, Hak Pakai atas tanah Negara dan **Hak Pengelolaan** <sup>14</sup>.

HPL dapat diberikan oleh Menteri Dalam Negeri (sekarang Kepala Badan Pertanahan Nasional) kepada Departemen atau Jawatan Pemerintah (instansi) dan Badan Hukum yang ditunjuk oleh Pemerintah. Badan yang ditunjuk Pemerintah itu pada umumnya bergerak dalam usaha perumahan atau tanah bagi keperluan industri (*real estate*) <sup>15</sup>.

HPL misalnya telah diberikan kepada *Industrial Estate Rungkut Surabaya*, PERUM PERUMNAS dan Otorita Pulau Batam.

Pihak yang memperoleh hak untuk menggunakan bagian dari tanah HPL dapat mengajukan permohonan kepada pejabat yang berwenang agar kepadanya diberikan salah satu hak atas tanah itu <sup>16</sup>.

#### Status Tanah-tanah Negara

Dalam perkembangannya, **Hukum Tanah Nasional** lingkup pengertian tanah-tanah yang di dalam UUPA -disebut *tanah-tanah yang dikuasai langsung oleh Negara* (yang semula disingkat dengan sebutan *tanah-tanah Negara*)- mengalami perkembangan. Semula pengertiannya (*tanah-tanah yang dikuasai langsung oleh Negara* tersebut) mencakup semua *tanah-tanah yang dikuasai Negara* di luar *tanah-tanah hak*. Sekarang ini, ditinjau dari segi kewenangan penguasaannya, ada kecenderungan untuk lebih memperinci *status tanah-tanah* yang semula tercakup dalam pengertian *tanah-tanah Negara* itu, menjadi <sup>17</sup>:

- 1) *tanah-tanah wakaf*, yaitu tanah-tanah milik yang sudah diwakafkan;

<sup>13</sup> Harsono, Prof. Boedi, *Hukum Agraria Indonesia*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kedelapan - Edisi Revisi, Jakarta, 1999, hal. 266.

<sup>14</sup> Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Negara Agraria/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 9 Tahun 1999 tentang Tata Cara Pemberian Dan Pembatalan Hak Atas Tanah Negara Dan Hak Pengelolaan.

<sup>15</sup> Effendi Perangin, S.H., *Praktek Permohonan Hak Atas Tanah*, Rajawali Pres, Jakarta, 1991, hal. 9.

<sup>16</sup> Effendi Perangin, S.H., *Praktek Permohonan Hak Atas Tanah*, Rajawali Pres, Jakarta, 1991, hal. 9.

<sup>17</sup> Harsono, Prof. Boedi, *Hukum Agraria Indonesia*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kedelapan - Edisi Revisi, Jakarta, 1999, hal. 263.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>tanah-tanah HPL, yaitu tanah-tanah yang dikuasai dengan Hak Pengelolaan yang merupakan pelimpahan pelaksanaan sebagian kewenangan Hak Menguasai dari Negara kepada pemegang haknya;</p> <p>2) tanah-tanah <i>Hak Ulayat</i>, yaitu tanah-tanah yang dikuasai oleh masyarakat-masyarakat <i>hukum adat teritorial</i> dengan <i>Hak Ulayat</i>;</p> <p>3) tanah-tanah <i>Kaum</i>, yaitu tanah bersama masyarakat-masyarakat <i>hukum adat genealogis</i>;</p> <p>4) tanah-tanah <i>Kawasan Hutan</i> yang dikuasai oleh <i>Departemen Kehutanan</i> berdasarkan Undang-Undang Pokok Kehutanan. Hak penguasaan ini hakekatnya juga merupakan pelimpahan sebagian kewenangan <i>Hak Menguasai dari Negara</i>;</p> <p>5) tanah-tanah sisanya, yaitu tanah-tanah yang dikuasai Negara yang bukan tanah-tanah hak, bukan tanah Wakaf, bukan tanah HPL, bukan tanah-tanah <i>Hak Ulayat</i>, bukan tanah-tanah <i>Kaum</i>, dan bukan pula tanah-tanah <i>Kawasan Hutan</i>. Tanah-tanah (sisanya) ini (adalah) tanah-tanah yang benar-benar langsung dikuasai oleh Negara dalam arti luas dan tanah-tanah Negara dalam arti sempit.</p> | <p>Tanah-tanah dalam arti sempit, harus dibedakan dengan tanah-tanah yang dikuasai oleh Departemen-departemen dan Lembaga-lembaga Pemerintahan Non-Departemen (LPND) lainnya dengan HP yang merupakan <i>asset</i> atau bagian kekayaan Negara yang penguasaannya ada pada Menteri Keuangan.</p> <p>Penguasaan tanah negara dalam arti <i>publik</i> –sebagai yang dimaksud Pasal 2 UUPA, ada pada Menteri Negara Agraria / Kepala BPN. Dalam rangka <i>Hak Bangsa dan Hak Menguasai dari Negara</i>, tidak ada tanah yang merupakan “<i>res nullis</i>” yang setiap orang dengan leluasa dapat menguasai dan menggunakannya<sup>18</sup>.</p> <p><b><u>Pemberian Hak atas Bagian-bagian HPL</u></b></p> <p>Bagian-bagian dari tanah (HPL) tersebut dapat diberikan kepada pihak lain dengan <i>Hak Milik (HM)</i>, <i>Hak Guna Bangunan (HGB)</i> atau <i>Hak Pakai (HP)</i>. Pemberiannya dilakukan oleh Pejabat Badan Pertanahan Nasional (BPN) yang berwenang, atas usul pemegang HPL yang bersangkutan.</p> <p>Sebagaimana halnya dengan Tanah Negara, selama dibebani dengan hak-hak atas tanah tersebut, HPL yang bersangkutan tetap berlangsung.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>18</sup> Harsono, Prof. Boedi, *Hukum Agraria Indonesia*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kedelapan - Edisi Revisi, Jakarta, 1999, hal. 263.

Setelah jangka waktu HGB atau HP yang dibebankan itu berakhir, menurut Pasal 10 Permendagri No. 1 Thn.1977, tanah yang bersangkutan kembali kedalam penguasaan sepenuhnya dari pemegang HPL<sup>19</sup>.

#### **Pendaftaran HPL**

HPL didaftar dan diterbitkan sertifikat sebagai tanda bukti haknya. Tetapi "gempilan" Hak Menguasai dari Negara, tidak dapat dipindah tangankan. Maka tidak memenuhi syarat untuk dapat dijadikan *jaminan utang*. Karena itu oleh UU Nomor 4 Tahun 1996 (Hak Tanggungan), HPL tidak ditunjuk sebagai objek Hak Tanggungan<sup>20</sup>.

#### **Kewenangan Pemegang HPL**

Menurut Pasal 3 Permendagri No.5 Th.1974 dan Pasal 1 ayat (1) Permendagri No. 1 Thn.1977, HPL memberi wewenang untuk :

- a. *merencanakan peruntukan dan penggunaan tanah (HPL) yang bersangkutan;*
- b. *menggunakan tanah tersebut untuk keperluan pelaksanaan usahanya; menyerahkan bagian-bagian daripada tanah (HPL) itu kepada pihak ketiga menurut persyaratan yang ditentukan*

*oleh perusahaan pemegang (HPL) tersebut, yang meliputi segi-segi peruntukan, penggunaan, jangka waktu dan keuangannya, dengan ketentuan bahwa pemberian hak atas tanah kepada pihak ketiga yang bersangkutan dilakukan oleh pejabat-pejabat yang berwenang menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 1972 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Hak atas Tanah sesuai dengan Peraturan-peraturan Agraria yang berlaku"*

- c. Dalam menyerahkan bagian-bagian daripada tanah (HPL) itu kepada pihak ketiga (investor), harus diwujudkan dengan membuat *perjanjian tertulis* antara pemegang HPL dengan pihak ketiga (investor)<sup>21</sup>.

Adapun yang dimaksud dengan *perjanjian tertulis* di dalam Permendagri No. 1 Thn.1977 tersebut, ialah perjanjian mengenai *penyerahan dan penggunaan tanah* dari pemegang HPL kepada pihak

<sup>19</sup> Harsono, Prof. Boedi, *Hukum Agraria Indonesia*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kedelapan - Edisi Revisi, Jakarta, 1999, hal. 268.

<sup>20</sup> Harsono, Prof. Boedi, *Hukum Agraria Indonesia*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kedelapan - Edisi Revisi, Jakarta, 1999, hal. 269.

<sup>21</sup> *vide butir 1 huruf c Surat Edaran Direktur Jenderal Agrarian (u.b. Direktur Pengurusan Hak Atas Tanah) a.n. Menteri Dalam Negeri Nomor 593/3418/Agr, tanggal 31 Agustus 1982, perihal Masalah Hak Guna Bangunan/Hak Pakai di atas tanah Hak Pengelolaan, yang ditujukan kepada semua Gubernur Kepala Daerah Tingkat I u.p. Kepala Direktorat Agraria Propinsi dan semua Bupati/Walikota/Kepala Daerah Tingkat II u.p. Kepala Kantor Agraria Kabupaten/Kotamadya di seluruh Indonesia.*

ketiga (*investor*) disertai dengan syarat-syarat serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak <sup>22</sup>. Perjanjian tersebut bukanlah perjanjian sewa-menyewa tanah (*Ground Lease*) antara pemegang HPL dengan pihak ketiga (*investor*) yang dijadikan dasar penyerahan tanah dan pemberian HGB atau HP kepada pihak ketiga (*investor*).

Dengan demikian, maka setiap kali pemegang HPL akan menyerahkan bagian-bagian dari pada tanahnya dengan HGB atau HP kepada pihak ketiga (*investor*) **harus dibuatkan perjanjian tertulis** tentang penyerahan dan penggunaan tanah kepada pihak ketiga (*investor*) tersebut.

Dalam *perjanjian penyerahan / penggunaan* tanah tersebut dapat ditentukan mengenai jumlah besarnya **uang pemasukan** yang harus dibayar untuk pihak ketiga (*investor*) kepada pemegang HPL dengan disertai syarat-syarat serta tata cara pembayarannya, apakah dengan cara *mencicil / mengangsur* atau bayar secara tunai.

Sungguhpun (walau) dalam *perjanjian dasar* antara pemegang HPL dengan pihak ketiga (*investor*) disebutkan (ditentukan) kewajiban membayar *uang pemasukan*, tetapi pelaksanaan kewajiban pemabayaran uang pemasukan itu serta syarat-syarat dan kemudahan-kemudahan lainnya (mekanismenya) diserahkan antara kedua belah pihak. Tetapi walaupun demikian, setelah *perjanjian dasar* tersebut di tanda-tangani oleh kedua belah pihak, maka pemegang HPL dapat menguruskan pemberian HGB atau HP untuk kepentingan pihak ketiga (*investor*) ke instansi Agraria menurut tata cara sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 5 Tahun 1973 **jis** Permendagri No. 6 Tahun 1972 dan Permendagri No. 1 Thn.1977 .

Pemegang (pemberian) HGB atau HP kepada pihak ketiga (*investor*), dikenakan kewajiban membayar biaya administrasi sebagaimana dimaksud dalam Permendagri No. 1 Tahun 1975, sebesar:

<sup>22</sup> vide butir 2 Surat Edaran Direktur Jenderal Agrarian (u.b. Direktur Pengurusan Hak Atas Tanah) a.n. Menteri Dalam Negeri Nomor 593/3418/Agr, tanggal 31 Agustus 1982, perihal Masalah Hak Guna Bangunan/Hak Pakai di atas tanah Hak Pengelolaan, yang ditujukan kepada semua Gubernur Kepala Daerah Tingkat I u.p. Kepala Direktorat Agraria Propinsi dan semua Bupati/Walikota/madya Kepala Daerah Tingkat II u.p. Kepala Kantor Agraria Kabupaten/Kotamadya di seluruh Indonesia .

- 1% (satu persen) dari jumlah uang pemasukan yang seharusnya dibayar, dengan ketentuan minimum Rp 10.000,- dan maksimum Rp 100.000,- ditambah
- *uang sumbangan* untuk **Yayasan Dana Landreform** 50% dari biaya administrasi tersebut.

apabila pihak ketiga (*investor*) merupakan *badan hukum (legal entity)* yang didirikan dalam rangka PMA / PMDN yang telah memperoleh **izin investasi tetap**, maka sesuai dengan Keppres Nomor 53 Thn 1977 dan Keppres No. 54 Thn. 1977, pemberian HGB atau HP kepada pihak ketiga (*investor*) atas tanah dimaksud penerbitan Surat Keputusan Pemberian Hak (SKPH) atas tanahnya, menjadi wewenang Gubernur Kepala Daerah Tingkat I yang bersangkutan tanpa memperhatikan luas tanahnya, maupun jangka waktunya. Jadi berapapun luas tanahnya dan jangka waktunya, SKPH HGB atau HP diterbitkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I yang bersangkutan, dan langsung ditanda-tangani oleh Gubernur Kepala daerah Tingkat I sendiri<sup>23</sup>.

### Kesimpulan

1. HPL adalah salah satu *hak atas tanah* yang -walau tidak disebutkan secara tegas dalam salah satu jenis dan macam hak dalam UUPA, akan tetapi- tersirat dalam Pasal 16 ayat (1) huruf h untuk dapat ditentukan dengan undang-undang suatu jenis *hak atas tanah* lainnya, termasuk HPL.

Namun jenis HPL ini sejak awal masih ditetapkan sebagai salah satu HAT berdasarkan peraturan menteri, berawal dari Peraturan Menteri Agraria Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pelaksanaan Konversi Hak Penguasaan atas Tanah Negara dan Ketentuan-ketentuan tentang Kebijakan-selanjutnya (PMA No. 9 Thn. 1965); jo Peraturan Menteri Agraria Nomor 1 Tahun 1966 tentang Pendaftaran Hak Pakai dan Hak Pengelolaan<sup>24</sup>; dan dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1953 tentang Penguasaan Tanah-tanah Negara;

<sup>23</sup> vide butir 3 dan 4 Surat Edaran Direktur Jenderal Agrarian (u.b. Direktur Pengurusan Hak Atas Tanah) a.n. Menteri Dalam Negeri Nomor 593/3418/Agr, tanggal 31 Agustus 1982, perihal Masalah Hak Guna Bangunan/Hak Pakai di atas tanah Hak Pengelolaan, yang ditujukan kepada semua Gubernur Kepala Daerah Tingkat I u.p. Kepala Direktorat Agraria Propinsi dan semua Bupati/Walikota/Kepala Daerah Tingkat II u.p. Kepala Kantor Agraria Kabupaten/Kotamadya di seluruh Indonesia

<sup>24</sup> Dalam PMA Nomor 1 Tahun 1966 (Pasal 1), hanya menyebutkan, bahwa selain HM, HGU dan HGB, maka harus pula didaftarkan menurut ketentuan PP Nomor 10 Tahun 1961, ialah

Jika memperluas makna kalimat "**hak-hak lain** yang tidak termasuk dalam hak-hak tersebut di atas, yang akan ditetapkan dengan undang-undang...", maka dapat disimpulkan, bahwa HAT lainnya, termasuk HPL dapat dibuat sepanjang dilakukan sesuai dengan ketentuan tersebut, yakni ditetapkan dengan undang-undang

Kewenangan menguasai HPL kepada pemegangnya diberi kewenangan untuk *merencanakan peruntukan dan penggunaannya; menggunakan tanah (HPL) tersebut untuk keperluan pelaksanaan usahanya; dan menyerahkan bagian-bagian daripada tanah (HPL) itu kepada pihak ketiga menurut persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan pemegang (HPL) tersebut, yang meliputi segi-segi peruntukan, penggunaan, jangka waktu dan keuangannya, dengan ketentuan bahwa pemberian hak atas tanah kepada pihak ketiga yang bersangkutan dilakukan oleh pejabat-pejabat yang berwenang menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 1972 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Hak atas Tanah sesuai dengan Peraturan-peraturan Agraria yang berlaku*"

Dalam *menyerahkan bagian-bagian daripada tanah (HPL) itu kepada pihak ketiga (investor)*, harus diwujudkan dengan membuat *perjanjian tertulis* antara pemegang HPL dengan pihak ketiga (investor), yakni perjanjian mengenai *penyerahan dan penggunaan tanah* dari pemegang HPL kepada pihak ketiga (investor) disertai dengan syarat-syarat serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.

- a. Setiap pemegang HPL akan menyerahkan bagian-bagian dari pada tanahnya, harus dibuat *perjanjian tertulis* dan diletakkan dengan HGB atau HP kepada pihak ketiga (investor) tentang penyerahan dan penggunaan tanah kepada pihak ketiga (investor) tersebut.
- b. Dalam *perjanjian penyerahan / penggunaan tanah* tersebut dapat ditentukan mengenai jumlah besarnya **uang pemasukan** yang harus dibayar untuk pihak ketiga (investor) kepada pemegang HPL.

---

a. semua HP, termasuk yang diperoleh Departemen-departemen, Direktorat-direktorat, dan Daerah-daerah Swatantra sebagai dimaksud dalam PMA Nomor 9 Tahun 1965.  
b. semua HPL, sebagai dimaksud dalam PMA Nomor 9 Tahun 1965.

### Saran

Tidak ada ketentuan yang secara tegas melarang pemegang HPL untuk menyerahkan sementara kepada pihak ketiga dengan suatu hak yang bersifat sementara. Namun jika dicermati ketentuan, bahwa Pemegang HPL diberi kewenangan untuk *merencanakan peruntukan dan penggunaan tanah (HPL)*, dan *menyerahkan bagian-bagian daripada tanah (HPL) itu kepada pihak ketiga menurut persyaratan yang ditentukan*, maka dapat ditafsirkan bahwa bisa saja dengan perencanaan peruntukan jangka panjang yang lebih baik dalam rangka penggunaan tanah (HPL) secara lebih optimal, dapat diserahkan kepada pihak lainnya untuk sementara waktu dengan mematuhi ketentuan dan mekanisme penyerahan yang diatur.

1. Mekanismenya, adalah dibuat *perjanjian penyerahan*, dibebankan dengan suatu hak yang bersifat sementara (HGB atau HP), membayar uang pemasukan, ditetapkan (SKPH) oleh instansi yang berwenang.

### **Darftar Referensi Peraturan Peundang-Undangan**

Histori peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai *Hak Pengelolaan* atau yang terkait dengan *Hak Pengelolaan* tersebut, baik yang sudah dicabut maupun yang masih berlaku, adalah sebagai berikut:

#### 1. Undang-Undang

- a. UU No. 2 Tahun 2012 tentang Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum;
- b. UU Nomor 20 Tahun 2011 tentang Rumah Susun
- c. UU Nomor 29 Tahun 2009 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketrasmigrasian
- d. UUPA, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-pokok Agraria;

#### 2. Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah RI Nomor 34 Tahun 1983 tentang Pembentukan Kotamadya Batam Di Wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Riau (tanggal 7 Desember 1983)

- a. Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1953 tentang Penguasaan Tanah-Tanah Negara;

#### 3. Peraturan Presiden dan Keputusan Presiden

- a. Keputusan Presiden RI Nomor 7 Tahun 1984 tentang Hubungan Kerja Antara Kotamadya Batam Dengan Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam (tanggal 24 Januari 1984)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>b. Keputusan Presiden RI Nomor 41 Tahun 1973 tentang Daerah Industri Pulau Batam (tanggal 22 Nopember 1973);</p> <p>4. Peraturan Menteri/Kepala Badan Pertanahan/Surat Eadaran</p> <p>a. Peraturan Menteri Negara Agraria/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 9 Tahun 1999 tentang Tata Cara Pemberian dan Pembatalan Hak Atas Tanah Negara dan Hak Pengelolaan<br/>Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 1977 tentang Pengelolaan dan Penggunaan Tanah di Daerah Industri Pulau Batam (tanggal 18 Pebruari 1977)</p> <p>b. Surat Edaran Direktur Jenderal Agraria a.n. Menteri Dalam Negeri Nomor 593/3418/Agr tanggal 31 Agustus 1982 Perihal Masalah Hak Guna Bangunan/Hak Pakai di Atas Hak Pengelolaan, kepada semua Gubernur Kepala Daerah Tingkat I u.p. Kepala Direktorat Agraria Propisni, semua Bupati/Walikota/madya Kepala Daerah Tingkat II u.p. Kepala Kantor Agraria Kabupaten/Kotamadya, di seluruh Indonesia;</p> | <p>c. Surat Edaran Direktur Jenderal Agraria a.n. Menteri Dalam Negeri u.b. Direktur Pengurusan Hak Atas Tanah, Nomor 593/3354/Agr tanggal 26 Agustus 1982 Perihal Masalah Hak Guna Bangunan di Atas Hak Pengelolaan PT BTDC, kepada Sdr. Direksi PT (Persero) Pengembangan Pariwisata Bali (PT BTDC) Nusa Dua - Denpasar Bali.</p> <p>d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1977 tentang Tata Cara Permohonan Penyelesaian Pemberian Hak Atas Bagian-bagian Tanah Hak Pengelolaan serta Pendaftarannya;</p> <p>e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Mengenai Penyediaan dan Pemberian Tanah Untuk Keperluan Perusahaan (tanggal 5 Mei 1974);</p> <p>f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 1972 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Hak Atas Tanah (tanggal 30 Juni 1972)</p> <p>g. Surat Edaran Direktur Jenderal Agraria a.n. Menteri Dalam Negeri Nomor Ba.8/180/72 tanggal 9 Agustus 1972 Perihal Pelaksanaan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.6 Tahun 1972, kepada semua Gubernur Kepala Daerah termasuk Gubernur Kepala Daerah</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan Kepala Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, semua Bupati/Walikota Kepala Daerah di seluruh Indonesia.                                                                                                                                                                                               | 2) Direktur Jenderal Agraria a.n. Menteri Dalam Negeri Nomor SK.4/HPL/DA/74 tanggal 22 Desember 1974 mengenai Pemberian Hak Pengelolaan (HPL).                                                                                                                                                                                                     |
| h. Peraturan Menteri Agraria Nomor 9 Tahun 1965 tentang pelaksanaan Konversi Hak Penguasaan Atas Tanah Negara dan Ketentuan-ketentuan Tentang Kebijakan-selanjutnya.<br>Surat Edaran Kepala Direktorat Hukum Departemen Agraria Jakarta Nomor DHK/58/15 tanggal 14 Desember 1965 Perihal Peraturan Menteri Agraria No.9 Tahun 1965, | 3) Direktur Jenderal Agraria a.n. Menteri Dalam Negeri Nomor SK.2/HPL/DA/72 tanggal 23 Pebrauri 1972 mengenai tanah yang Langsung dikuasai oleh Negara.                                                                                                                                                                                            |
| i. kepada semua kepala Kantor Inspeksi Pendaftaran Tanah, kepala Kantor Pendaftaran dan Pengawasan Pendaftaran Tanah, kepala Kantor Pendaftaran Tanah, kepala Kantor Inspeksi Agraria; kepala Dinas Agraria Daerah Istimewa Jogjakarta, kepala Kantor Agraria Daerah dan kepala Kantor Inspeksi Landuse seluruh Indonesia.          | 5. Peraturan Pemerintah Hindia Belanda<br>- Peraturan-Peraturan Agraria Untuk Kepulauan Riau (Stbl. 1923 No.153 jo 1924 No.595 dan 1926 No.392) teks resmi masih dalam Bahasa Belanda. Dengan mencabut Ordonansi tanggal 24 Pebruari 1913 (Stbl. No. 243) ditetapkan sebagai berikut <i>Peraturan-Peraturan Agraria Untuk Kepulauan Riau</i> .     |
| j. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri (SKPH)<br>1) Direktur Jenderal Agraria a.n. Menteri Dalam Negeri Nomor SK.48/HPL/DA/81 tanggal 22 Nopember 1981 mengenai Pelepasan HGB menjadi tanah yang dikuasai langsung oleh Negara.                                                                                                    | 6. Surat Keputusan Ketua Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam:<br>b. Surat Keputusan Ketua Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam (B.J. Habibie) No. 033/UM.KPTS/III/86 tanggal 27 Maret 1986 tentang Petunjuk Pelaksanaan Untuk Penyerahan Bagian-Bagian Areal Tanah Di Pulau Batam Kepada Pihak Ketiga (dan Lampiarannya). |

a. Surat Keputusan Ketua Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam (B.J. Habibie) No. 104/UM.KPTS/IX/86 tanggal 24 September 1986 tentang Petunjuk Tarif Baru UWTO Untuk Penyerahan Bagian-Bagian Areal Tanah Di Pulau Batam Kepada Pihak Ketiga (dan Lampiarannya).

**7. SKB Menteri**

- Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Perhubungan Nomor 14 Tahun 1982 – Nomor KM.70/AL.101/PHB.82 tentang Batas-batas Daerah Lingkungan Kerja Pelabuhan Belawan.

-

-----OOOOOOOO-----

# Kesetaraan Gender dan Hukum Ketenagakerjaan

Oleh : Erwina W. Hindarti

## I. Pendahuluan

Permasalahan gender muncul ketika peran laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan ekonomi sosial dan budaya mengalami sebuah kondisi yang disebut dengan ketidakadilan gender. Ketidakseimbangan dalam pemenuhan hak-hak yang dimilikinya menimbulkan apa yang disebut dengan diskriminasi. Hal ini menyebabkan peran laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak ekonomi sosial dan budaya terhambat.

Sebagai upaya untuk memberikan perlindungan kepada perempuan, maka pada tahun 1984, Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on Elimination of Discrimination Against Women/CEDAW*) dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Konvensi ini memberikan perlindungan terhadap perempuan dari segala bentuk diskriminasi di bidang ekonomi, sosial dan budaya. Dalam perjalanan waktu, perlindungan terhadap kesetaraan perempuan semakin digaungkan melalui kebijakan pengarusutamaan gender yang diperkuat dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000.

Dalam Inpres tersebut, istilah gender didefinisikan sebagai perbedaan peran, atribut, sikap tindak atau perilaku yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat atau yang dianggap pantas oleh masyarakat. Dengan demikian secara umum konsep gender mengacu pada peran dan tanggung jawab sebagai perempuan dan sebagai laki-laki yang diciptakan dan terinternalisasi dalam kehidupan masyarakat. Melalui Inpres tersebut, Pemerintah diharapkan dapat mengatur peran dan strategi dalam upaya pengarusutamaan gender.

Pengarusutamaan gender atau disingkat PUG adalah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia (rumah tangga, masyarakat dan negara), melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Instruksi Presiden tersebut merupakan upaya pemerintah untuk melakukan pemberdayaan terhadap perempuan dalam pemenuhan hak

ekonomi, sosial, dan budaya dan hak sipil dan politik. Selain pemenuhan hak-hak tersebut, pemberdayaan tersebut sekaligus menunjukkan eksistensi perempuan dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara kodrati maupun eksistensinya sebagai manusia.

Berkaitan dengan peran tersebut, maka laki-laki dan perempuan mempunyai peran dan tanggung jawab yang sama sebagai warganegara. Konstitusi Negara menjamin bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan hak ekonomi, sosial dan budaya. Dalam rangka pemenuhan hak ekonomi, maka ketentuan Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa : "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Selain Konstitusi Negara yang menjamin hak setiap warganegara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, beberapa peraturan perundangan nasional juga memberikan perlindungan bagi warganegara untuk bekerja, yaitu:

- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang diterima dan diumumkan Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948, ketentuan Pasal 23:

(1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran;

(2) Setiap orang dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;

(3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik.

- Konsideran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa "perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan peraturan perundangan nasional tersebut, maka setiap laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang dijamin oleh negara untuk memperoleh pekerjaan. Setiap orang membutuhkan pekerjaan dan tujuannya selain untuk memperoleh penghasilan juga sekaligus memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Oleh karena itu bekerja juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya.

## II. Prinsip Kesetaraan Gender

Kata "*gender*" berasal dari *gen* yang berarti jenis kelamin. Saat ini jenis kelamin/*sex* yang dapat berarti laki-laki dan perempuan tidak dapat digunakan untuk melakukan penelitian yang berperspektif perempuan. Konsep gender muncul sebagai upaya untuk memahami kondisi dan kedudukan perempuan, sedangkan *sex* hanya menunjukkan sosok biologis dan karenanya tidak memadai untuk melukiskan pelbagai ragam arti laki-laki dan perempuan dalam berbagai kebudayaan. Sedangkan bila menggunakan konsep gender maka gender akan menyiratkan bahwa kategori laki-laki dan perempuan adalah konstruksi sosial yang membentuk identitas laki-laki dan perempuan serta pola-pola perilaku dan kegiatan laki-laki dan perempuan (Sita van Bemmelen, 1995)

Kesetaraan gender tidak terlepas dari suatu usaha untuk memberi kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk memperoleh hak-haknya serta untuk menikmati hasil dari penataan sistem hukum, baik materi hukum, sarana dan prasarana hukum maupun budaya hukum.

Menikmati hasil dari penataan sistem hukum nasional dapat terwujud bila laki-laki dan perempuan sebagai warga negara berada dalam kondisi yang setara, tanpa diskriminasi. Apabila kondisi tersebut dapat diterima maka warga negara tersebut menuju kepada suatu keadaan yang disebut dengan keadilan gender. Oleh karenanya kesetaraan dan keadilan gender mempunyai aspek dalam sistem hukum nasional yang ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses, memperoleh kesempatan, manfaat dan mengontrol hasil-hasil yang telah dilaksanakan dalam sistem hukum nasional.

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) dengan UU Nomor 7 Tahun 1984. Dalam perjanjian internasional tersebut diatur mengenai hak asasi perempuan dengan menggunakan pendekatan kesetaraan substantif, non diskriminasi dan kewajiban negara. Ketentuan kesetaraan substantif dalam CEDAW tercermin dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 16, yaitu :

- a. Penghapusan perdagangan orang dan eksploitasi perempuan;
- b. Kesetaraan dalam kehidupan publik dan politik

- c. Keterwakilan perempuan di ranah internasional
- d. Kewarganegaraan
- e. Pendidikan
- f. Ketenagakerjaan
- g. Kesehatan
- h. Kehidupan ekonomi dan sosial
- i. Hak perempuan pedesaan
- j. Persamaan di depan hukum
- k. Persamaan dalam perkawinan dan keluarga

### III. Pembangunan Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan keikutsertaannya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk itulah perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Oleh karena itulah dalam rangka pembangunan kesetaraan serta menuju kemajuan dunia usaha, Pemerintah Indonesia berupaya melakukan ratifikasi berbagai perjanjian internasional bidang perburuhan dengan tujuan utama perlindungan terhadap hak asasi manusia

Pengesahan berbagai konvensi internasional bidang perburuhan membawa konsekuensi terhadap pembentukan hukum baru. Demikian pula dengan hukum ketenagakerjaan, beberapa ketentuan pasalnya merupakan penjabaran dari konvensi perburuhan internasional. Indonesia merupakan negara pertama di wilayah Asean yang telah meratifikasi 8 konvensi dasar ILO. Konvensi Dasar ILO tersebut merupakan hak asasi pekerja yang harus dihormati, dan dikelompokkan dalam 4 yaitu :

- a. kelompok penghapusan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Konvensi ILO Nomor 105);
- b. kelompok kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Konvensi ILO Nomor 98);

c. kelompok larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Konvensi ILO 111);

d. kelompok pekerja anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Konvensi ILO 182).

Selain konvensi dasar ILO, Pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi Umum dan Konvensi Prioritas. Secara keseluruhan jumlah ratifikasi tersebut sebanyak 18 konvensi.

Beberapa substansi konvensi-konvensi tersebut menjiwai dalam penyusunan hukum ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan agar aturan yang dibuat memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi para pelaku industri.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Secara yuridis, hukum ketenagakerjaan diatur untuk memberikan sebuah kepastian hukum dalam rangka pemenuhan hak ekonomi, sedangkan secara filosofi, bagaimana negara memberikan kesempatan kepada warganegara untuk dapat memperoleh kehidupan yang layak melalui lapangan pekerjaan.

Di dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah tenaga kerja, dan pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan telah memberikan peluang yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan hak yang sama sebagai warganegara. Hukum ketenagakerjaanlah satu-satunya hukum nasional yang menyebutkan pekerja perempuan di dalam substansi undang-undang. Hal ini menunjukkan pengakuan terhadap pekerja perempuan.

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO yang berkaitan dengan larangan diskriminasi yaitu Konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan Yang Sama untuk Jenis Pekerjaan Yang Sama Nilainya dan Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Kedua substansi konvensi tersebut telah dijabarkan dalam ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, sedangkan bagi pekerja/buruh baik perempuan dan laki-laki berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Demikian pula dalam rangka penempatan tenaga kerja, maka setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Dalam hal pengupahan, sebagaimana diamanatkan dalam substansi Konvensi ILO 100 mengenai Pengupahan Yang Sama untuk Jenis Pekerjaan Yang Sama Nilainya, maka setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

#### IV. Pekerja Wanita

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, namun dalam kondisi tertentu hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan karena kodratnya dan kerentanan. Hal ini bukan merupakan sebuah diskriminasi. Beberapa ketentuan di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Ketentuan tersebut antara lain :

#### ▪ Ketentuan Pasal 76 :

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00;
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00;  
Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
- (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

#### ▪ Ketentuan Pasal 81 :

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;

▪ Ketentuan Pasal 82 :

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;

▪ Ketentuan Pasal 83 :

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja; Mencermati substansi tersebut di atas, nampak bagaimana hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan karena kodrat dan kerentanannya.

Namun apabila mencermati ketentuan yang berkaitan dengan penyediaan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00, serta penyediaan makanan yang bergizi, tidak bisa dihindari bahwa substansi yang diatur dalam ketentuan ini sangat mungkin untuk dikatakan mengarah kepada diskriminasi.

Mengapa? Sebagaimana diketahui bahwa bekerja malam hari antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 bagi pekerja perempuan menimbulkan resiko yang sangat besar karena mereka akan berangkat pada malam hari yang sangat mengganggu keselamatan pribadi mereka selama keberangkatan ke tempat kerja demikian pula jika mereka pulang di saat mereka telah lelah bekerja. Untuk itu diperlukan transportasi yang aman untuk sampai di tempat tujuan (baik ke tempat kerja maupun pulang ke rumah. Namun demikian, bagaimana dengan pekerja laki-laki, apakah tidak mungkin, mereka juga akan mengalami resiko yang sama dengan pekerja perempuan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengakomodir kepentingan kedua belah pihak, maka di dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, penyediaan transportasi berlaku juga untuk pekerja laki-laki.

Demikian pula dengan penyediaan makanan yang bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada pukul 23.00 s.d 07.00, maka ketentuan tersebut juga dapat mengarah pada diskriminasi, karena sesungguhnya pemberian makanan bergizi juga harus diberikan tidak hanya kepada pekerja perempuan tetapi juga pekerja laki-laki.

Untuk menghindari diskriminasi, baik pekerja maupun pengusaha harus bersama-sama memahami makna diskriminasi, sehingga pada saat penyusunan perjanjian kerja bersama dapat disepakati apa yang boleh dilakukan perempuan sesuai kodrat dan manusiawi.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan, maka dalam pembentukan hukum baru materi muatan peraturan perundangan salah satunya harus mencerminkan “asas keadilan”. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warganegara.

Mencermati substansi penyediaan makanan yang bergizi serta antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00, maka secara tidak langsung menunjukkan bahwa materi substansi tersebut belum mencerminkan asas keadilan, karena kebutuhan makanan yang bergizi dan penyediaan transportasi juga dibutuhkan oleh pekerja laki-laki selain juga pekerja perempuan.

Setiap orang memerlukan gizi yang cukup untuk dapat melakukan aktivitas bagi pribadinya, baik sebagai manusia maupun sebagai pekerja. Gizi yang cukup dapat memberikan tubuh dan pikiran yang sehat untuk dapat melakukan aktivitas yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Apabila hal tersebut disadari oleh semua pihak yang melakukan proses produksi maka perusahaan akan mendapatkan pekerja yang sehat secara fisik dan psikis, yang secara tidak langsung berdampak pada produktivitas perusahaan. Demikian pula dengan penyediaan transportasi antar jemput di malam hari, apabila pekerja bekerja dalam kondisi yang aman secara fisik dan psikis maka ketenangan dan kenyamanan bekerja dapat berdampak pada produktivitas.

## Referensi :

*Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.*

*Sumijati Sahala, Perspektif Gender dalam Sistem Hukum Nasional, Nomor 1, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, 2004*

*UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*

*Parameter Gender, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Desember 2011*

-----OOOO-----

ISSN 2085-3718



9 772085 371818