

Informasi Hukum

Vol. I Tahun V, 2003

Isi :

- Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan.
- Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon (menurut UU. No. 13 Tahun 2003)
- Aspek Hukum Ketenagakerjaan.
- Status Hukum Direksi *) di Korporasi

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

Tim Redaksi :

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

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

PENGANTAR REDAKSI

Informasi hukum (INFO HUKUM) ini disusun dan diterbitkan sebagai bagian dari Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi (SJDI) hukum yang berisi berita-berita aktual khususnya di bidang hukum yang terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Di era reformasi, bidang ketenagakerjaan telah lahir 2 (dua) undang-undang yaitu Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh karena Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hal yang relatif baru dan sedang hangat-hangatnya dibahas oleh masyarakat khususnya para pelaku proses produksi, maka pada Edisi ini INFO HUKUM menyajikan kupasan beberapa hal dari undang-undang tersebut, antara lain ruang lingkup hukum ketenagakerjaan serta aspek hukum ketenagakerjaan sektor minyak dan gas. Tak kalah penting dan menarik adalah kupasan masalah Pemutusan Hubungan Kerja serta bagaimana status hukum direktur menurut kacamata Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Mudah-mudahan INFO HUKUM ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan kita dalam melaksanakan tugas.

Selamat membaca.

Tim Redaksi

RUANG LINGKUP HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh : Prof. Dr. Payaman Simanjuntak

Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan mencakup semua peraturan perundangan-undangan me-nyangkut pekerja, pekerjaan, pemberi kerja dan tempat kerja, baik selama bekerja dalam hubungan kerja maupun selama mempersiapkan diri untuk bekerja dan setelah purna kerja.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia relatif masih muda. Semula dikenal dengan istilah hukum perburuhan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja yang disebut buruh dengan pengusaha yang dinamakan majikan. Hukum perburuhan tersebut merupakan produk jaman penjajahan Hindia Belanda atau lebih dikenal dengan jaman kolonial yang berkuasa di Indonesia sampai dengan tahun 1942.

Hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memuat ketentuan mulai mempersiapkan orang memasuki kerja (pre-employment), selama bekerja, dan karena sesuatu hal tidak bekerja lagi atau purna kerja (post-employment). Hukum

perburuhan hanya mengatur orang yang bekerja dalam hubungan kerja atas perintah atau dipekerjakan orang lain. Hukum perburuhan tidak mengatur pekerja mandiri dan pekerja di sektor informal, dan tidak mengatur proses mempersiapkan memasuki kerja dan setelah tidak bekerja.

Sebelum masuk kerja seseorang mungkin perlu dilatih terlebih dahulu, diberi informasi lowongan atau pasar kerja, atau mungkin memerlukan jasa pihak ketiga untuk menyalurkannya ke perusahaan yang membutuhkannya. Dengan demikian perlu pengaturan mengenai penyelenggaraan latihan kerja, persyaratan dan akreditasi perusahaan penyalur, dan lain-lain.

Demikian juga seseorang dapat terpaksa berhenti bekerja antara lain karena mengalami cacat total akibat kecelakaan kerja, pensiun, atau diberhentikan oleh pengusaha. Oleh sebab itu perlu pengaturan mengenai hak-hak pekerja setelah atau selama purna kerja.

Hukum perburuhan yang diwarisi dari pemerintahan kolonial Belanda pada

dasarnya hanya memuat ketentuan selama bekerja dalam hubungan kerja, artinya bagi pekerja yang dipekerjakan oleh orang lain.

1. Hukum Peninggalan Kolonial Belanda

Hukum perburuhan bersumber pada Hukum Belanda yang dikenal dengan *Indische Staatsregeling* (Undang-undang Dasar Hindia Belanda) yang diberlakukan di Indonesia sebagai kerangka dasar hukum di Indonesia (Hukum Organik) dengan azas konkordansi. Artinya ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di negeri asalnya. Kerangka dasar hukum bagi Indonesia dari *Indische Staatsregeling* tersebut terdiri dari :

- a. *Burgelijk Wetboek* (BW) atau Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer);
- b. *Wetboek van Koophandel* (WvK) atau Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD);
- c. *Wetboek van Strafrecht* (WvS) atau Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP).

Disamping *Burgelijk Wetboek* (BW), terdapat pula peraturan perundang-undangan produk Kolonial yang tidak

termasuk di dalam BW seperti dalam bentuk :

- a. *Ordonnantie*, yang dimuat dalam *Staatsblad*;
- b. *Wervingsordonnantie* (*Staatsblad/Bijblad*);
- c. *Verordening* (*Staatsblad*);
- d. Peraturan-peraturan khusus dari *Ordonnantie*;
- e. Peraturan-peraturan yang berdiri sendiri;
- f. Dan sebagainya.

Ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan perburuhan dalam BW sebagian besar terdapat pada Buku III Titel 7A yang antara lain mengatur : (a) ketentuan tentang perjanjian, (b) perjanjian kerja pada umumnya, (c) kewajiban pengusaha, (d) kewajiban pekerja, (e) cara-cara berakhirnya hubungan kerja, dan (f) perjanjian pekerjaan.

Dengan kata lain, hukum perburuhan yang selama ini kita kenal memuat aturan tentang hubungan kerja seorang pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja bagi pengusaha dengan menerima upah. Hubungan kerja tersebut terjadi karena adanya :

- a. Perjanjian antara pekerja dan pengusaha;

- b. Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah pengusaha, sekaligus merupakan kewenangan pengusaha atas hasil pekerjaan pekerja;
- c. Kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja, yang sekaligus merupakan hak bagi pekerja atas upah;
- d. Berakhirnya hubungan kerja dan cara-cara penyelesaian perselisihan antara pihak pekerja dan pengusaha.

Sebagaimana diuraikan di atas, ketentuan mengenai ketenagakerjaan pada dasarnya sudah diatur dalam kaidah hukum sebelum masa kemerdekaan, yaitu dengan *Burgelijk Wetboek* (BW) Buku III Titel 7A dan *Wetboek van Koophandel* (WvK) Buku II Titel 1, 2, 3 dan 4. Kedua *Wetboek* tersebut selanjutnya lebih dikenal dengan KUHPer (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) dan KUHD (Kitab Undang-undang Hukum Dagang).

KUHPer mengatur segi-segi perlindungan bagi pekerja di perusahaan di sektor formal, sedangkan KUHD khusus berlaku bagi pekerja pelaut. Disamping itu diberlakukan pula *Wetboek van Strafrecht* (Kitab Undang-undang Hukum Pidana)

yang lebih dikenal dengan KUHP khususnya yang menyangkut ketentuan pidana.

Berdasarkan Pasal II UUD 1945, kaidah-kaidah hukum sebagaimana dimaksud di atas masih diberlakukan sebagai hukum positif nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan, disamping peraturan-perundangan yang diterbitkan sesudah tahun 1945 sebagai produk hukum nasional. Dengan demikian produk hukum pemerintahan kolonial tetap berlaku seperti :

- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* tahun 1887 Nomor 8);
- Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (*Staatsblad* tahun 1925 Nomor 647);
- Ordonansi tahun 1926 Peraturan tentang Kerja Anak-anak dan Orang Muda di Atas Kapal (*Staatsblad* tahun 1926 Nomor 87);
- Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* tahun 1936 Nomor 208);
- Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan dari

Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1939 Nomor 545).

Pemerintah kolonial Belanda juga meratifikasi 4 Konvensi International Labour Organisation (ILO). Setelah proklamasi kemerdekaan, keempat Konvensi tersebut juga merupakan bagian hukum positif di Indonesia yaitu :

- a. Konvensi ILO No. 19 tahun 1925 tentang pemberian perlakuan yang sama kepada pekerja asing dan pekerja domestik atas kompensasi kecelakaan kerja, diratifikasi tanggal 13 September 1927;
- b. Konvensi ILO No. 27 tahun 1929 tentang pemberian label yang menunjukkan berat barang sebesar satu ton atau lebih pada bagian luar kemasan barang untuk dikirim melalui kapal air, diratifikasi tanggal 4 Januari 1933;
- c. Konvensi ILO No. 29 tahun 1930 tentang larangan kerja paksa diratifikasi tahun 1933;
- d. Konvensi ILO No. 45 tahun 1935 tentang larangan mempekerjakan perempuan untuk pekerjaan tambang di bawah tanah, diratifikasi tahun 1937.

2. Periode Awal Kemerdekaan

Terutama untuk mengisi kekosongan hukum pada awal kemerdekaan, Pemerintah pada dasarnya mengadopsi peraturan perundang-undangan yang masih bernafaskan pemerintahan kolonial seperti :

- Ordonansi Nomor 9 tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad tahun 1949 Nomor 8);
- Undang-undang No. 1 tahun 1951 tentang pemberlakuan UU No. 12 tahun 1948 mengenai ketentuan kerja, mencakup hari kerja dan waktu kerja, cuti, perlindungan tenaga kerja perempuan dan usia muda;
- Undang-undang No. 2 tahun 1951 tentang kewajiban pengusaha memberikan ganti rugi atau santunan kepada pekerja akibat kecelakaan kerja. Undang-undang ini kemudian dicabut dan digantikan oleh Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang tenaga pengawas dan pengawasan kerja.

Disamping itu, hingga menjelang pemerintahan Orde Baru, telah diterbitkan beberapa peraturan perundangan yang penting antara lain :

- Undang-undang No. 21 tahun 1954 mengenai Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama melalui perundingan serikat pekerja dan pengusaha;
- Undang-undang No. 22 tahun 1957 mengenai Penyelesaian Perselisihan, yang kemudian menjadi dasar pembentukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di tingkat Daerah (P4D) dan di tingkat Pusat (P4P);
- Undang-undang No. 3 tahun 1958 mengenai Penempatan Tenaga Kerja Asing;
- Undang-undang No. 8 tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana;
- Undang-undang No. 12 tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Dalam periode ini, Indonesia telah meratifikasi 3 Konvensi ILO yang menjadi hukum positif Indonesia yaitu :

- a. Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 mengenai hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, diratifikasi melalui Undang-undang No. 18 tahun 1956;
- b. Konvensi ILO No. 100 tahun 1951, mengenai Pemberian gaji yang sama kepada pekerja perempuan dan laki-laki untuk

pekerjaan yang sama, diratifikasi melalui Undang-undang No. 80 tahun 1957;

- c. Konvensi No. 106 tahun 1957 mengenai Istirahat mingguan di sektor perdagangan dan kantor-kantor, diratifikasi melalui Undang-undang No. 3 tahun 1961.

3. Periode Pemerintahan Orde Baru : Konsep Ketenagakerjaan

Dalam periode pemerintahan Orde Baru (1966-Mei 1998), telah terjadi perubahan mendasar dalam hukum ketenagakerjaan yang dimulai dengan Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Undang-undang ini merupakan pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi "tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dengan diterbitkannya UU No. 14 tahun 1969 ini, timbullah istilah "ketenagakerjaan" untuk sebutan "perburuhan" dan "tenagakerja" untuk sebutan "buruh", atau "pekerja" dalam arti yang khusus bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dengan demikian apa yang sebelumnya disebut dengan "hukum

perburuhan" disebut juga dengan "hukum ketenagakerjaan".

Pengertian "tenag akerja" menurut UU No. 14 tahun 1969 adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ciri khas dari hubungan kerja ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah (Pasal 1 UU No. 14/69 dan Penjasannya).

Selanjutnya dijelaskan bahwa yang dirumuskan dalam UU No. 14 tahun 1969 ialah pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenagakerja sesuai cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan asas gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila (Penjelasan Umum UU No. 14/1969).

Dengan UU ini ditetapkan norma-norma atau "standar", yaitu ukuran tertentu yang harus dijadikan pegangan pokok dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan atau pekerjaan ke arah terciptanya ketertiban dan kepastian hukum. Norma-norma sangat berperan memberikan perlindungan hukum dan

mewujudkan kaidah yang ideal dalam hubungan ketenagakerjaan (hubungan industrial) bagi terciptanya iklim yang sehat dalam proses produksi.

Secara kualitas, hukum ketenagakerjaan dapat mengintegrasikan kepentingan semua pihak yang berkepentingan dalam suatu kondisi yang harmonis, serasi, selaras dan seimbang, sehingga mendorong tumbuh kembangnya sikap mental dan sikap sosial yang sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

Dari pengertian tenaga kerja sebagaimana diungkapkan di atas, maka hukum ketenagakerjaan dengan bertitik tolak dari UU No. 14/1969 mempunyai lingkup yang lebih luas, tidak saja mengatur hubungan kerja (employment), akan tetapi juga pra-kerja (pre-employment) yaitu sebelum memasuki hubungan kerja dan purna-kerja (post-employment) yaitu sesudah selesai hubungan kerja.

a. Ketentuan Pra-Kerja

Ketentuan pra-kerja (pre-employment) mencakup peraturan menyangkut penyediaan tenagakerja dan pelatihan tenagakerja. Penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenagakerja dimaksudkan untuk :

- 1) menyediakan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai;
- 2) menyebarkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan ke arah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif;
- 3) mendayagunakan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip "tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat".

Sebenarnya sejak pemerintahan kolonial Belanda sudah ada beberapa peraturan mengenai pengerahan tenaga kerja seperti Ordonansi Pengaturan Kegiatan Mencari Calon Pekerja (Stb. No. 208 tahun 1936) dan Pengerahan Orang Indonesia Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (Stb. No. 8 tahun 1887). Menteri Muda Perburuhan juga telah menerbitkan Peraturan No. 11 tanggal 17 Nopember 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah.

Ketentuan penempatan tenaga kerja di dalam negeri diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 203 tahun 1999, sedangkan ketentuan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 204 tahun 1999. Ketentuan mengenai

penempatan dan penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Undang-undang No. 3 tahun 1958, Instruksi Presiden No. 10 tahun 1968, dan Keputusan Presiden No. 75 tahun 1995.

Pembinaan keahlian dan kejuruan melalui program latihan kerja dimaksudkan untuk :

- 1) membekali tenaga kerja dengan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga memenuhi persyaratan jabatan mengisi lowongan di perusahaan atau mampu melakukan pekerjaan mandiri;
- 2) membina dan meningkatkan keahlian dan keterampilan pekerja, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja;
- 3) membina keahlian dan keterampilan pekerja sesuai dengan perkembangan teknik, teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

Dalam rangka pembagian tanggungjawab fungsional mengenai pembinaan pendidikan dan pelatihan kerja telah diterbitkan Keputusan Presiden No. 34 tanggal 18 April 1972 dan Instruksi Presiden No. 15 tanggal 13 September 1974. Dalam hubungan ini digariskan bahwa :

- 1) Menteri Pendidikan secara fungsional bertanggungjawab dalam perumusan kebijakan dan pembinaan pendidikan umum dan kejuruan;
- 2) Menteri Tenaga Kerja secara fungsional bertanggungjawab dalam perumusan kebijakan dan pembinaan latihan keahlian dan kejuruan tenaga kerja bukan pegawai negeri; dan
- 3) Ketua Lembaga Administrasi Negara secara fungsional bertanggungjawab merumuskan kebijakan dan melakukan pembinaan pendidikan dan latihan pegawai negeri.

a. Ketentuan dalam Hubungan Kerja

Ketentuan selama hubungan kerja menyangkut norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan jaminan sosial, hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan.

Sebagaimana diuraikan di atas, fokus hukum ketenagakerjaan dalam periode pemerintahan kolonial hingga periode awal kemerdekaan adalah mengatur ketentuan dalam hubungan kerja. Undang-undang No. 1 tahun 1951 mengatur ketentuan antara lain mengenai waktu kerja dan istirahat, istirahat mingguan dan cuti tahunan, kerja lembur

dan upah lembur, perlindungan pekerja wanita dan usia muda.

Untuk memulai satu pekerjaan, pengusaha dan pekerja harus diikat dalam satu ketentuan dalam perjanjian kerja dan atau peraturan perusahaan. Undang-undang No. 21 tahun 1954 mengatur ketentuan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja, baik untuk pekerjaan dalam waktu yang tak tertentu maupun untuk waktu tertentu. Berdasarkan Undang-undang ini, Pedoman pembuatan Perjanjian atau Kesepakatan Kerja Bersama (untuk waktu tak tertentu) diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1985. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu termasuk kerja kontrak untuk maksimum 3 tahun diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02 tahun 1993.

Lebih lanjut semua produk hukum ketenagakerjaan yang diterbitkan setelah UU No. 14 tahun 1969 mengacu kepada konsep ketenagakerjaan. hukum ketenagakerjaan tersebut adalah antara lain :

- Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;

- Undang-undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah; dan
- Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

b. Ketentuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang No.1 tahun 1970 yang antara lain mengatur syarat keselamatan kerja, pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), kewajiban pengusaha dan pekerja, program K3 perusahaan serta pengawasannya.

Mengacu pada UU No. 1 tahun 1970 tersebut telah diterbitkan beberapa peraturan perundang-undangan yaitu antara lain :

- Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1973 tentang Pengawasan atas Peredaran, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida;
- Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di bidang Pertambangan;

- Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1975 tentang Keselamatan Kerja terhadap Radiasi.

Sesuai dengan Undang-undang No. 7 tahun 1981, setiap perusahaan diwajibkan melaporkan kondisi perusahaannya dalam menerapkan peraturan perundangan ketenagakerjaan, terutama mengenai hari dan waktu kerja, kerja lembur dan pengupahan. Ketentuan mengenai perlindungan upah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981, antara lain dirinci dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 72 tahun 1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03 tahun 1987 tentang Upah pada hari Libur Resmi, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum.

Undang-undang No. 25 tahun 1997 mengenai Ketenagakerjaan setelah mengalami dua kali penundaan akhirnya diganti dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003.

c. Ketentuan Purna Kerja

Hukum ketenagakerjaan menyangkut purna kerja terutama dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan pendapatan orang yang bersangkutan dan atau keluarganya pada saat dia tidak

mampu lagi bekerja karena akibat kecelakaan kerja, sakit, sudah tua dan pensiun, atau meninggal dunia.

Dalam hubungan ini terdapat dua Undang-undang yang penting yaitu Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan No. 11 tahun 1992 tentang Program Pensiun.

- 1) Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mencakup program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Lebih rinci diatur dalam : Peraturan Pemerintah No. 79 tahun 1998 sebagai pengganti No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang kemudian diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No. 83 tahun 2000;
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja;
- 3) Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

Program dana pensiun diatur dalam Undang-undang No. 11 tahun 1992.

Program dana pensiun dapat dikelola melalui badan tersendiri yang dibentuk secara khusus oleh Badan Pendiri atau melalui Lembaga Keuangan yang sudah ada.

d. Konvensi ILO

Selama Pemerintahan Orde Baru, Indonesia juga telah meratifikasi 3 Konvensi ILO, yaitu :

- 1) Konvensi ILO No. 69 tahun 1946 tentang sertifikasi tukang masak di kapal laut, diratifikasi dengan Keputusan Presiden No. 4 tahun 1992;
- 2) Konvensi ILO No. 120 tahun 1964 tentang higiene perusahaan di sektor perniagaan dan kantor-kantor, diratifikasi melalui Undang-undang No. 3 tahun 1969;
- 3) Konvensi ILO No. 144 tahun 1976 tentang konsultasi tripartit untuk peningkatan pelaksanaan standar internasional, diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 26 tahun 1990.

4. Era Reformasi

Dalam era reformasi sejak bulan Mei 1998, Indonesia lebih memfokuskan ratifikasi Konvensi Dasar ILO dan mempersiapkan Rancangan Undang-undang

pelaksanaan Konvensi tersebut dan sebagai pengganti UU No. 25 tahun 1997.

Dalam periode reformasi ini Indonesia telah berturut-turut meratifikasi :

- a. Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 83 tanggal 5 Juni 1998;
- b. Konvensi ILO No. 105 tahun 1957 tentang Larangan Kerja Paksa, diratifikasi melalui UU No. 19 tahun 1999;
- c. Konvensi ILO No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, diratifikasi melalui UU No. 20 tahun 1999;
- d. Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi Menyangkut Pekerjaan dan Jabatan, diratifikasi melalui UU No. 21 tahun 1999;
- e. Konvensi ILO No. 182 tahun 1999 tentang Bentuk Terburuk Mempekerjakan Anak, diratifikasi melalui UU No. 1 tahun 2000;
- f. Konvensi ILO No. 88 tahun 1948 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan TenagaKerja,

diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 36 tahun 2002.

Juga merupakan tonggak sejarah bagi pergerakan serikat pekerja bahwa tanggal 4 Agustus 2000 telah diundangkan Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-undang ini antara lain memuat ketentuan pembentukan serikat pekerja di perusahaan, federasi dan konfederasi serikat pekerja, larangan intervensi pengusaha dan penguasa, dan sanksi atas pelanggaran.

Demikian juga pada tanggal 25 Maret 2003 telah diundangkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekaligus mencabut 6 Ordonansi serta 7 Undang-undang. Undang-undang yang dicabut adalah :

- a. UU No. 1 tahun 1951 tentang ketentuan kerja di perusahaan;
- b. UU No. 21 tahun 1954 tentang perjanjian kerja;
- c. UU No. 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga asing;
- d. UU No. 8 tahun 1961 tentang wajib kerja sarjana;
- e. UU No. 7 Prp tahun 1963 tentang pencegahan pemogokan di perusahaan vital;

- f. UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan; dan
- g. UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan termasuk UU No. 11 tahun 1998 dan UU No. 28 Prp tahun 2000 tentang penundaan pelaksanaan UU No. 25 tahun 1997.
- d. penempatan tenaga kerja;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. hubungan kerja; dan
- g. sanksi pidana dan denda yang sangat berat atau pelanggaran ketentuan Undang-undang.

Ruang lingkup Undang-undang baru No. 13 tahun 2003 ini sangat luas, karena disamping memuat isi dari 6 Ordonansi dan 7 Undang-undang yang dicabut, juga memuat ketentuan mengenai :

- a. perlakuan yang sama atau larang diskriminasi;
- b. informasi dan perencanaan tenaga kerja;
- c. pelatihan kerja;

Sekarang ini juga sedang dipersiapkan dan dibahas di DPR Rancangan Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. RUU ini dimaksudkan untuk memuat dan mengintegrasikan materi UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964 dengan merubah penyelesaian kasus-kasus perselisihan dari mekanisme P4D dan P4P ke Pengadilan Negeri. ****

Kd.03.

Prof. DR. Payaman Simanjuntak, APU

Lahir di Siborong-borong, Tapanuli Utara, Sumatera Utara, tanggal 7 Juli 1939. Pendidikan Sarjana Muda Ilmu Alam dan Pasti FKIP-UI, Sarjana Ilmu Administrasi STIA-LAN RI, Master bidang *Economic and Human Resources* dari *Northeastern University* dan bidang *Political Economics* dari *Boston University*, serta Doctor (Ph.D) bidang *Labour Economics, Dev. Economic & Urban, and Regional Economics* dari *Boston University*.

Jabatan : pernah menjabat sebagai Kasubdit. Informasi Pasar, Direktur Binagram, Staf Ahli Menaker bidang Kerjasama Internasional, Dirjen Binawas dan Staf Ahli Menaker bidang SDM, terakhir (sampai sekarang) menjabat sebagai Asisten Ahli Menakertrans disamping sebagai tugas utama sebagai Peneliti.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PESANGON

(Menurut UU No. 13 Tahun 2003)

Oleh : Myra M. Hanartani

I. PENDAHULUAN

Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masalah Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 s/d Pasal 172.

Khusus pengaturan masalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian yang sebelumnya telah diatur dalam Kepmen Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan telah diatur kembali dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sedang pengaturan hukum acara (formil) mengenai PHK masih mengacu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di

Perusahaan Swasta, karena kedua undang-undang tersebut sampai saat ini masih berlaku (tidak dicabut oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Contoh : Ijin PHK untuk 10 orang/lebih, proses penyelesaian PHK melalui Bipartit, tingkat pemerantaraan dll, yang sampai saat ini masih berlaku.

II. MASALAH PHK DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003

(1) Pada prinsipnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. (*pasal 151 ayat 3*)

Penetapan tersebut diatas tidak diperlukan dalam hal :

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi

adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pertama kali;

- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
- d. pekerja/buruh meninggal dunia; (*pasal 154*)
- e. pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. (*pasal 158 ayat 1*)

(2) Larangan PHK (Pasal 153)

Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah;
- d. pekerja/buruh menikah;

- e. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh;
- h. pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(3) Perhitungan uang pesangon, uang pengharhaan masa kerja dan uang penggantian hak.

a. Uang pesangon

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah;
- (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

b. Uang penghargaan masa kerja

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6

c. Uang penggantian hak

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.
- a. Uang penggantian hak dan uang pisah, diberikan kepada :
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan kesalahan berat; (Pasal 158 ayat 3 dan 4).
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena pengunduran diri atas kemauan sendiri; (Pasal 162 ayat 1 dan 2).
 - * Uang pisah hanya diberikan kepada pekerja/buruh yang tugasnya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dengan ketentuan telah diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
 - b. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak, diberikan kepada :
 - * Pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan ditahan karena diduga melakukan tindak pidana. (Pasal 160 ayat 7)
 - c. Pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak, diberikan kepada:
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan berubah status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja; (Pasal 163 ayat 1).
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan tutup karena rugi terus menerus selama 2 (dua) tahun; (Pasal 164 ayat 1).
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan pailit. (Pasal 165).
 - d. Pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja, diberikan kepada :

- * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan berubah status, penggabungan atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaan, (Pasal 164 ayat 2)
- * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan melakukan efisiensi; (Pasal 164 ayat 3)
- * Pekerja/buruh yang meninggal dunia. (Pasal 166)

(5) PHK karena pensiun

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun :

- * Apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang lurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak;
- * Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil dari jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha;

- * Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/lurannya dibayar oleh pengusaha;
- * Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

III. KEDUDUKAN KEPMENAKER NO. KEP-150/MEN/2000

Masalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebelumnya diatur dalam Kepmen Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Dasar hukum dari Kepmenaker Nomor : KEP-15-/MEN/2000 tersebut adalah Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957. Dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, banyak kalangan masyarakat mempertanyakan keberadaan/kedudukan Kepmenaker Nomor : KEP-150/MEN/2000 tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bahwa Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 mengatur hukum material dan hukum formal mengenai PHK. Sedangkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hukum material tentang PHK. Hal ini dapat dilihat antara lain dari ketentuan Pasal 151 ayat (4) bahwa PHK harus memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian juga besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak telah diatur dalam Pasal 156.

Oleh karena itu ketentuan hukum material yang mengatur PHK dengan sendirinya tunduk kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Sementara hukum acara yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 antara lain ketentuan yang menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan apabila telah memperoleh ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bagi PHK perorangan dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk PHK secara besar-besaran, masih tetap diperlukan, karena Rancangan Undang-undang (RUU) yang mengatur tentang lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum selesai dibahas.****

-----mmh-----

Myra M. Hanartani, SH, MA.

Lahir di Jakarta, tanggal 26 Nopember 1955 . Pendidikan Sarjana Hukum FH-UI, Magister of Art of Institute Social Studies Netherlands, Jurusan Development Studies, saat ini menjabat Kepala Biro Hukum dan KLN Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

**ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN
SEKTOR MINYAK DAN GAS
DI ERA BERLAKUNYA UU. NO. 13 TAHUN 2003**

Oleh : Sabeni Endik, SH

UMUM

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003 dan sejak tanggal tersebut telah menjadi hukum positif. Undang-undang ini merupakan pengganti Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Mengatur aspek-aspek ketenagakerjaan secara luas baik sebelum terjadi hubungan kerja, dalam hubungan kerja dan setelah berakhirnya hubungan kerja. Undang-undang ini berlaku secara umum, untuk semua sektor usaha, tetapi dalam pelaksanaannya untuk sektor dan perusahaan tertentu di berlakukan secara khusus, misalnya ketentuan mengenai waktu kerja, waktu istirahat dan cuti panjang.

Harus diakui secara jujur bahwa implementasi UU ini tidak mustahil akan terjadi ketentuan-ketentuan yang interaktif sehingga memerlukan cara penyelesaian yang arif dan bijaksana. Hal ini dapat berakibat kurang memberikan kepastian hukum dan lebih lanjut akan mudah menimbulkan perselisihan dalam pelaksanaannya.

Dalam sistem hukum Indonesia, Institusi atau lembaga yang berwenang dalam melakukan Interpretasi suatu ketentuan Undang-undang adalah badan peradilan dalam hal ini dilakukan oleh hakim.

Untuk menghindari terjadi perbedaan pendapat dalam pelaksanaan Undang-undang ini dapat ditempuh dalam 2 (dua) cara yang menurut hemat penulis cukup efektif:

- a. ketentuan-ketentuan yang bersifat interpretative sejauh mungkin diatur kembali dalam peraturan pelaksanaannya baik berupa Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden atau Keputusan Menteri, namun dengan ketentuan pengaturan tersebut tidak menyimpang dari maksud dan tujuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.
- b. diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. PKB merupakan kesepakatan bersama, dan dengan dimasukan ketentuan-ketentuan yang bersifat interpretatif dalam PKB berarti telah ada persamaan pemahaman dan mengikat kedua belah pihak.

Hakimlah yang berwenang untuk menetapkan apa yang dimaksud dengan ketentuan yang bersifat Interpretatif tersebut. Karena itu sebaiknya apabila terjadi perbedaan penafsiran atau perbedaan pemahaman dan tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, sebaiknya diajukan pada pengadilan. Namun ada kendala apabila dikaitkan dengan RUU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang saat ini sedang dibahas di DPR-RI. Dalam konsep PPHI, semua perkara tidak ada upaya banding, dan tidak semua perkara dapat dilakukan upaya Kasasi pada Mahkamah Agung.

Dengan tidak ada upaya Kasasi untuk kasus tertentu maka tidak ada pembentukan hukum baru dalam bentuk yurisprudensi atas suatu ketentuan yang bersifat Interpretatif.

Karena itu suatu putusan yang bersifat tetap pada pengadilan tingkat pertama atas ketentuan tertentu dalam bidang ketenagakerjaan bisa berbeda antara pengadilan yang satu dengan pengadilan yang lain. Hal ini dapat menimbulkan kesan adanya "ketidak pastian hukum" dalam sistim hukum khususnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Meskipun banyak kendala dalam pelaksanaannya, UU No. 13 Tahun 2003 telah menjadi hukum positif yang harus dilaksanakan : Barangkali kata-kata

bijak orang Belanda, yang saya lupa namanya perlu kita cantumkan dengan seksama.

"lebih baik mempunyai hukum yang kurang baik tetapi dilaksanakan dengan baik, dari pada mempunyai hukum yang baik tetapi dilaksanakan dengan tidak baik".

Mudah-mudahan.

SEKTOR MINYAK DAN GAS BUMI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Seperti telah disebutkan diatas, UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara khusus sektor minyak dan gas bumi. Ada beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan sektor ini sebelum diberlakukannya UU ini yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-64/MEN/1997 tentang Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi serta Panas Bumi di Daerah Lepas Pantai atau Daerah Operasi Tertentu.

Dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 apakah kedua peraturan

perundang-undangan tersebut masih berlaku?

Sesuai dengan ketentuan Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Peraturan Peralihan menyatakan bahwa :

“Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini”.

PKWT Dalam PERMEN No. PER-05 Tahun 1995 dilihat dari UU No. 13 Tahun 2003.

a. Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 huruf a Permen tersebut, hubungan kerja adalah antara pekerja/buruh dengan pengusaha minyak dan gas dan bukan dengan pemberi kerja. Dalam Permenaker Ini yang dimaksud dengan pemberi kerja adalah Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi dan Pengusaha Sumber Daya Panas Bumi.

Sedangkan yang dimaksud dengan Perusahaan Minyak dan Gas Bumi dan Pengusaha Sumber Daya Panas Bumi hanya terbatas pada perusahaan-perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 huruf b.

Sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha Sesuai pula dengan

ketentuan Pasal 1 huruf c pengusaha Pertambangan Minyak dan Gas Bumi yang selanjutnya disebut Pengusaha Migas adalah orang yang ditunjuk mewakili perusahaan migas.

Ketentuan-ketentuan tersebut diatas tidak sejalan atau bahkan bertentangan dengan ketentuan-ketentuan PKWT yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengharuskan adanya hubungan kerja yang langsung antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang dalam hal ini Perusahaan Minyak dan Gas Bumi dan dilarang mewakilkannya pada pihak lain.

b. Pekerjaan yang dapat diperjanjian

Pekerjaan yang dapat diperjanjian dalam PKWT menurut KEPMEN 05 Tahun 1995 Pasal 2 ayat (2) meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh :

1. tenaga ahli atau tenaga profesional;
2. tenaga kerja proyek;
3. awak kapal kontrak;
4. tenaga kerja pengamanan perusahaan;
5. tenaga kerja khusus.

Pekerjaan yang dapat dikerjakan dalam PKWT dalam KEPMEN 05 Tahun 1995 adalah pendekatan dari sudut pekerja/buruh

itu sendiri bukan dari sudut sifat dan jenis pekerjaan.

Ketentuan ini tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan secara tegas bahwa :

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

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

Disamping jenis-jenis dan sifat pekerjaan tersebut diatas yang perlu diingat adalah bahwa PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. PKWT yang diadakan atas

jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dengan ketentuan perpanjangan dilakukan 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Dari ketentuan ini dapat diartikan bahwa PKWT atas dasar waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (3) dan ayat (4).

Bagaimana seandainya pengusaha memerlukan waktu yang lebih lama dari 3 (tiga) tahun. Hal ini dapat dilakukan dengan pembaharuan. Pembaharuan hanya dapat dilakukan hanya 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun dan dengan ketentuan telah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT. Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa PKWT dapat diadakan paling lama 5 (lima) tahun.

Pengertian pembaharuan pada umumnya dapat ditafsirkan bahwa syarat-syarat dan kondisi kerja PKWT yang diperbaharui lebih baik dari PKWT sebelumnya. Hal ini didukung dengan pendapat umum yang menyatakan hak pekerja/buruh yang sudah diberikan tidak boleh dikurangi. Tetapi apabila PKWT dilihat dari hukum perjanjian yang diatur dalam perdata, dimungkinkan bahwa pembaharuan PKWT tidak diartikan bahwa kondisi dan syarat-syarat kerja

harus lebih baik dari PKWT sebelumnya, hal ini tergantung kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Amat penting untuk diperhatikan adalah apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan mengenai pekerjaan yang dapat di PKWT-kan, syarat-syarat perpanjangan dan perubahan, maka demi hukum PKWT akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa PKWT yang diadakan setelah 25 Maret 2003 dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Permenaker No. PER-05/MEN/1995, demi hukum statusnya berubah menjadi PKWTT dan PKWT yang diadakan sebelum 25 Maret 2003 dan berdasarkan Permen 05/Men/1995 statusnya tetap berlaku sampai berakhirnya PKWT tersebut.

PEMBORONGAN PEKERJAAN

Pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 64 s/d Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Perusahaan Minyak, Gas Bumi dan Sumber Daya Bumi dapat menggunakan ketentuan-ketentuan mengenai pemborongan pekerjaan.

Yang dimaksudkan dengan pemborongan pekerjaan adalah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lama hanyalah pekerjaan-pekerjaan yang memenuhi syarat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu :

- dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- tidak menghambat proses produksi secara keseluruhan.

Ketentuan tersebut diatas bersifat akumulatif, artinya pekerjaan yang dapat diborongan harus memenuhi semua syarat yang ditentukan tersebut. Ketentuan-ketentuan khususnya "kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan" sangat interpretatif. Apa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang sangat debatable.

Namun apapun yang dimaksud dengan kegiatan penunjang maka kegiatan tersebut harus diuji apakah kegiatan tersebut telah memenuhi semua persyaratan lainnya. Misalkan pekerjaan keamanan (Satpam - Security). Kegiatan tersebut merupakan kegiatan penunjang perusahaan, dapat dilakukan secara terpisah, dapat dilakukan dengan

perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja dan kegiatan Satpam tidak menghambat produksi secara langsung. Karena telah memenuhi keempat syarat tersebut, maka pekerjaan pengamanan perusahaan (Satpam) dapat dikategorikan pekerjaan yang dapat diborongkan kepada pihak lain. Begitu pula bagi pekerjaan-pekerjaan lain harus diuji apakah telah memenuhi keempat syarat seperti tersebut diatas.

Perusahaan pemborong pekerjaan harus berbentuk badan hukum. Penjelasan Pasal 65 ayat (3) tidak memberikan penjelasan apa yang dimaksudkan dengan badan hukum, dan oleh karena itu dapat diartikan yang dimaksud dengan badan hukum meliputi Perseroan Terbatas (PT), Badan Hukum Koperasi, Badan Hukum Yayasan dan mungkin pula Badan Hukum dalam bidang pendidikan. Hal ini dimungkinkan misalnya pekerjaan yang bersifat penelitian dapat diborongkan pada badan hukum pendidikan misalnya ITB, GAMA dan lain-lain.

Untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam pemborong pekerjaan, maka secara tegas Pasal 65 ayat (4) menyatakan :

“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan

pemborong pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dari ketentuan tersebut yang paling banyak mendapatkan pertanyaan adalah apakah upah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemborong pekerjaan sekurang-kurangnya harus sama dengan upah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan yang sama. Apabila dilihat dari adanya kata “atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku” dapat diartikan tidak harus sama tetapi perlu diingat Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 mengenai upah yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama, Konvensi ILO No. 111 mengenai Larangan Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Ketentuan dalam kedua Konvensi ILO tersebut diimplementasikan lebih lanjut dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan secara tegas bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dari beberapa ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa upah pekerja/buruh yang bekerja pada

perusahaan pemborongan pekerjaan harus sama dengan upah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan yang sama.

Hubungan kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

Hubungan kerja ini bisa terjadi berdasarkan :

1. perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
2. perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

PKWT dalam perjanjian pemborongan pekerjaan tunduk pada ketentuan-ketentuan mengenai PKWT, begitu pula PKWTT dalam perjanjian pemborongan pekerjaan tunduk pada ketentuan-ketentuan mengenai PKWTT pada umumnya.

Ada ketentuan yang perlu diperhatikan dalam perjanjian kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu apabila syarat-syarat mengenai pekerjaan yang dapat diborongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) dan syarat perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilanggar, maka hubungan kerja beralih dari hubungan kerja antara pekerja/buruh yang semula dengan

perusahaan pemborong pekerjaan beralih kepada perusahaan pemberi kerja. Dalam hal terjadi peralihan hubungan kerja seperti tersebut diatas, maka perjanjian kerja antara pekerja/buruh/buruh dengan perusahaan pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemborong pekerjaan yaitu dapat berbentuk PKWT atau PKWTT.

PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH

Perusahaan minyak, gas bumi dan pengusaha sumber daya panas bumi dapat pula menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Berbeda dengan pemborongan pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, mempekerjakan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerjaan tertentu dari perusahaan pemberi kerja.

Pekerjaan tertentu yang dapat dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok;
- b. pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi;

- c. pekerjaan yang hanya bersifat jasa penunjang.

Hubungan kerja dalam penyediaan jasa pekerja/buruh adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan jasa penyedia jasa pekerja/buruh. Hubungan kerjanya bisa didasarkan atas PKWT atau PKWTT.

Dalam penyediaan jasa tenaga kerja/buruh tunduk pada ketentuan-ketentuan yang mengatur bagi kedua perjanjian kerja tersebut. Namun ada perbedaan dimana PKWT dalam penyediaan pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis, sedangkan PKWTT secara umum dapat dibuat secara lisan, dengan ketentuan pengusaha harus membuat surat pengangkatan.

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja harus dibuat secara tertulis. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ini agak berbeda dengan perusahaan pemborong pekerjaan yang tidak memerlukan izin dari instansi tersebut. Dalam hal ketentuan-ketentuan mengenai pekerjaan yang boleh dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja/buruh dan ketentuan-ketentuan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tersebut dilanggar, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 66 ayat (4) maka hubungan kerjanya beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja dan perjanjian kerjanya bisa dalam bentuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan jasa penyedia jasa pekerja/buruh.

WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menetapkan waktu kerja secara umum sebagai berikut :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja ini berlaku umum, tetapi dimungkinkan untuk sektor-sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri. Hingga saat ini ketentuan waktu kerja tersebut belum dikeluarkan oleh Menteri. Sesuai dengan ketentuan pasal 191 mengenai peraturan peralihan, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor

KEP-64/MEN/1997 masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 atau diganti yang baru.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur izin penyimpangan waktu kerja, sedangkan dalam Kepmenaker No. KEP-64/MEN/1997 tentang Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur di Sektor Minyak dan Gas Bumi seperti ditegaskan dalam Pasal 4 menyatakan bahwa penyimpangan waktu kerja harus mendapatkan izin terlebih dahulu dari Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Cq. Direktur Pengawasan Norma Kerja. Disamping tidak mengenal lembaga izin, dalam era otonomi daerah sesuai dengan UU No. 22 dan PP 25 tentang Otonomi Daerah, pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan sudah menjadi kewenangan daerah. Dari ketentuan-ketentuan tersebut diatas dapat diartikan bahwa sebelum dikeluarkannya Kepmen baru mengenai waktu kerja untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu, maka Kepmenaker Nomor KEP-64/MEN/1997 masih tetap berlaku, tetapi pelaksanaannya harus disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan UU No. 13 Tahun 2003.

WAKTU ISTIRAHAT

Waktu istirahat merupakan hak pekerja/buruh.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, waktu istirahat meliputi :

- a. Istirahat jam kerja, diberikan setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
- b. Istirahat mingguan :
 - 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu;
 - 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu.
- c. cuti tahunan, diberikan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- d. istirahat panjang, diberikan setelah pekerja/buruh telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Cuti diberikan selama 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan.

Ketentuan cuti panjang ini belum dapat dilaksanakan secara otomatis karena ketentuan-ketentuan mengenai perusahaan tertentu yang diwajibkan melaksanakan belum diatur oleh Keputusan Menteri.

Banyak pertanyaan, kapan hak cuti panjang tersebut mulai berlaku, apabila Keputusan Menteri tersebut telah diterbitkan.

Hak cuti panjang lahir berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 yang diundangkan sejak tanggal 25 Maret 2003, karena itu hak cuti panjang dihitung sejak mulai berlaku UU No. 13 Tahun 2003 yaitu tanggal 25 Maret 2003.

Karena sektor minyak, gas dan panas bumi mempunyai aturan sendiri tentang waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Kepmenaker Nomor KEP-64/MEN/1997, ketentuan tersebut tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti dengan yang baru.

Dalam Draft Kepmen tentang Perusahaan yang diwajibkan melaksanakan cuti panjang, sektor Minyak, dan Gas Bumi termasuk perusahaan yang diwajibkan. Karena ketentuan cuti panjang tidak diatur dalam Kepmen tersebut, maka ketentuan mengenai cuti panjang dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 diberlakukan bagi sektor minyak, gas dan panas bumi.*

kd/03

Sabeni Endik, SH

Lahir di Jakarta tanggal 20 April 1949, Pendidikan Fakultas Hukum Untag Jakarta, saat ini menjabat Kepala Bagian Penelaahan Hukum dan Konvensi Internasional, Biro Hukum dan KLN Depnakertrans.

Status Hukum Direktur*

*) di Korporasi/Perusahaan/badan usaha/badan sosial

Oleh : Umar Kasim

Pendahuluan'

Dalam dunia bisnis di berbagai macam jenis usaha, pada jabatan untuk pucuk pimpinan (*top management*) dipergunakan istilah (*nomenclatuur*) direktur. Demikian juga pada beberapa korporasi seperti badan-badan usaha sosial atau lembaga-lembaga sosial, badan pendidikan, unit usaha pada suatu perusahaan, badan usaha yayasan atau koperasi, baik badan hukum atau bukan badan hukum, atau suatu kegiatan usaha yang merupakan lembaga nasional atau internasional juga menggunakan istilah *direktur* untuk pengurus induk atau pucuk pimpinannya. Yang menjadi persoalan, bagaimanakah status hukum seorang direktur di berbagai macam jenis usaha tersebut?, Apakah ia (Direktur tersebut) seorang pekerja dengan suatu hubungan kerja yang tunduk pada hukum perburuhan, ataukah ia justru pengusaha yang satu sama lainnya hubungan hukumnya adalah (murni) hukum perdata ?.

Walaupun klasifikasi hukum perburuhan (hukum ketenagakerjaan) termasuk dalam

kelompok hukum keperdataan (*privatrecht*), namun karena adanya campur tangan Pemerintah (dalam memberikan perlindungan) kepada pekerja dalam hukum perburuhan, maka klasifikasi hukum perburuhan lebih (kental) sebagai hukum publik agar *bargaining position* si pekerja dengan majikan (pengusaha) dapat diseimbangkan dari pada (murni) sebagai hukum perdata.

Pada badan hukum perseroan terbatas (PT atau *perseroan*), baik pada *perseroan terbatas tertutup -besloten vennootschappen-*, atau *perseroan terbatas terbuka -openbaar vennootschappen-* PT. Tbk, atau pada perusahaan perseroan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. (*persero*)-, Undang-undang mengenai Perseroan Terbatas atau UUPT (UU Nomor 1 Tahun 1995) dan UU mengenai BUMN UU Nomor 19 Tahun 2003) secara tegas menyebutkan bahwa kepengurusan perseroan dilakukan (: dipimpin) oleh Direksi (pasal 79). Direksi merupakan suatu dewan yang terdiri dari seorang atau lebih direktur/anggota Direksi (*board of directors*). Direksi ini adalah salah

satu dari *tiga serangkai* organ *perseroan* selain Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan Komisaris. Ia diangkat (dan diberhentikan) oleh RUPS (pasal 80 jo pasal 91). Namun, persoalan dalam praktek, ternyata ada jabatan (di suatu *perseroan*) pada level *top-middle management* dengan istilah Direktur, memimpin suatu unit tertentu, yang diangkat bukan oleh RUPS, melainkan ia diangkat oleh *top management*. Direktur tersebut mungkin diangkat oleh Presiden Direktur/Direktur Utama, atau oleh salah seorang Direktur dalam jajaran *board of directors* *perseroan*. Atau pengangkatannya mungkin diamanatkan dalam Anggaran Dasar dengan memberi kewenangan kepada jajaran Direksi untuk mengangkatnya.

Sebaliknya ada Direktur (anggota Direksi) diangkat oleh RUPS, akan tetapi bukan dari diantara (para) *stock holder* atau pendiri, melainkan dari *karyawan karier* (baca: pekerja) dari internal *perseroan*, atau dari *professional manager* dari luar *perseroan*.

Kemudian dalam corporate law istilah pimpinan pada suatu perusahaan/badan usaha yang tidak berbentuk *perseroan terbatas*, tapi bentuk hukumnya berupa Persekutuan Kommanditer *Commanditaire Vennootschap* (CV), Persekutuan Firma - *Vennootschap onder Firma* (Firma), Perusahaan Umum (Perum), badan/unit-unit usaha yayasan -

stichting, badan/lembaga-lembaga sosial (NGO, *non government organization*) atau badan usaha pendidikan, koperasi, unit usaha koperasi, dana pensiun, badan/lembaga-lembaga nasional atau internasional dan lain-lain, juga menggunakan istilah direktur untuk *manager* pucuk pimpinan atau perwakilannya di Indonesia.

Banyaknya penggunaan istilah direktur pada berbagai macam dan jenis institusi tersebut, menjadi sulit dan tentunya tidak mudah untuk menentukan status hukumnya, apakah sebagai pekerja dalam hubungan kerja atau bukan. Dan tentunya tidak dapat *digeneralisir* bahwa semua Direktur tersebut adalah sama dan dengan demikian status hukumnya juga sama, karena istilah Direktur hakekatnya hanya suatu sebutan (*nomenclatuur*) pada pucuk pimpinan atau *top management*. Untuk menentukan status hukum seorang direktur, haruslah dilihat kasus demi kasus. Inilah yang akan diuraikan dalam tulisan berikut ini.

Direktur Pada Perseroan Terbatas'

Ketentuan mengenai status hukum seorang Direktur Pada perusahaan yang berbentuk *perseroan* diatur dalam UUPT dan UU mengenai BUMN. Menurut UUPT (Pasal 1 angka 2) dalam suatu PT terdapat 3 organ *perseroan*, yakni RUPS, Direksi dan Komisari. Tiap organ *perseroan* tersebut memiliki fungsi

masing-masing dan mempunyai kedudukan yang paralel. Yang satu tidak berada dibawah yang lainnya.

RUPS adalah *personifikasi* dari para pemegang saham (shareholder) yang merupakan organ yang mempunyai kewenangan mengangkat dan memberhentikan Direksi dengan mencantumkan namanya dalam Anggaran Dasar perseroan yang termuat dalam Akta Pendirian dan perubahan-perubahannya (pasal 8 jo pasal 12). Sedangkan Direksi adalah orang kepercayaan -*fiduciary duties*- yang merupakan personifikasi dari perseroan, mewakili perseroan dalam segala tindakannya (*persona standi in judicio*). Dan Komisaris adalah personifikasi dari Dewan Pengawasan Internal perseroan.

Apabila dirinci, ada tiga kelompok tugas utama Direksi yakni: pertama, tugas atas dasar pelimpahan kepercayaan (*trust and confidence, fiduciary duties*); kedua, tugas atas dasar kecakapan, kehati-hatian dan ketekunan (*duties of skill, care and diligence*); dan ketiga, tugas atas dasar yang diamanatkan oleh undang-undang, *statutory duties*. Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang anggota Direksi tidak hanya terikat pada apa yang secara tegas dicantumkan dalam maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perseroan sesuai dengan Anggaran Dasar, melainkan juga dapat mengambil prakarsa guna mewujudkan kepentingan perseroan dengan

melakukan perbuatan yang dapat menunjang atau memperlancar tugas-tugasnya dalam batas-batas yang diperkenankan atau dalam ruang lingkup tugas dan kewajibannya (*intra virus*) sesuai dengan kebiasaan, kewajaran dan kepatutan (Hukum Perusahaan, 2000. hal. 220 dan 226).

Selanjutnya UUPT/UU-BUMN mengatur mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi/anggota Direksi, bahwa sebagai personifikasi *perseroan*, Direksi diangkat oleh RUPS dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Sebaliknya Direksi sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh RUPS dengan menyebutkan alasannya. Walaupun keputusan pemberhentian (anggota) Direksi tersebut, hanya dapat diambil setelah anggota Direksi yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS. Dengan keluarnya keputusan RUPS mengenai pemberhentian anggota Direksi yang bersangkutan, maka kedudukannya sebagai anggota Direksi berakhir sejak keluarnya keputusan tersebut. (Pasal 80 jo Pasal 82 dan 91 UUPT).

Menjawab pertanyaan, bagaimana hubungan hukum antara RUPS dengan Direksi, apakah hubungan hukum tersebut merupakan

hubungan kerja atau hubungan (perjanjian) perdata?, apakah RUPS mengangkat Direksi dalam kapasitasnya sebagai pemberi kerja kepada pekerja, atau sebagai pemberian kuasa kepada kuasa, ataukah pelimpahan kewenangan dari yang berwenang kepada pemegang amanat?.

Dari sisi hukum ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Th. 2003) mengatur mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. dalam pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Yang dimaksud dengan pengusaha (dalam konteks UU Ketenagakerjaan) adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud diatas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (pasal 1 angka 5). Dan yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (pasal 1 angka 3).

Pengertian pengusaha dalam UU tersebut ternyata tidak mencakup RUPS dikategorikan sebagai pengusaha yang merupakan personifikasi (para) pemegang saham, sehingga RUPS tidak dapat dikatakan sebagai pengusaha. Demikian juga pengertian pekerja. Direksi jelas tidak bekerja pada RUPS dengan menerima upah/imbalan. Tidak ada unsur-unsur hubungan kerja yang terdiri dari adanya pekerjaan, adanya upah dan perintah. Antara RUPS dan Direksi tidak memenuhi syarat adanya hubungan kerja. Tugas yang diemban Direksi bukanlah berupa pekerjaan (tertentu) yang diberikan oleh RUPS. Demikian juga upah yang diterima oleh Direksi bukan sebagai imbalan yang diberikan oleh RUPS, dan amanat yang diterima oleh Direksi bukanlah perintah dari RUPS. Semua itu tidak dibuat dalam suatu perjanjian kerja, melainkan diatur dan dituangkan Dalam Anggaran Dasar perseroan yang merupakan suatu perjanjian perdata. Dalam pasal 81 UUPD bahwa peraturan mengenai pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direksi serta besar dan jenis penghasilan Direksi ditetapkan tersendiri oleh RUPS berdasarkan hukum perjanjian (*privatrecht*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan hukum antara RUPS dengan Direksi tidak memenuhi

unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Mengenai persoalan, apakah hubungan hukum antara Direksi dengan RUPS adalah hubungan pemberian kuasa?. Menjawab pertanyaan tersebut, perlu melihat pengertian pemberian kuasa dalam KUHPer. -*Burgerlijk Wetboek* yakni perjanjian dengan mana seseorang memberikan kuasa kepada orang lain yang menerimanya untuk (dan atas namanya) menyelenggarakan suatu urusan (1792), pemberian kuasa mana terjadi dengan percuma (1794). Berdasarkan ketentuan KUHPer tersebut nampak bahwa hubungan hukum antara Direksi dengan RUPS bukan hubungan pemberian kuasa, walaupun terdapat (beberapa) unsur-unsur pemberian kuasa. Lantas, apakah merupakan pelimpahan kewenangan?, Untuk hal ini, tentu harus dilihat kapasitas RUPS dalam bertindak dan kewenangan serta amanat yang diterima oleh Direksi/anggota Direktur.

Dalam hukum perdata, dikenal ada tiga macam cara dan kapasitas seseorang bertindak secara hukum. Pertama, seseorang dapat bertindak untuk diri sendiri; kedua, dapat bertindak untuk dan atas nama orang atau pihak lain berdasarkan kuasa; dan ketiga seseorang dapat bertindak karena jabatannya (*ex officio*). Dalam hubungannya dengan penunjukan dan

pengangkatan seorang Direktur dalam jajaran Direksi oleh RUPS, ia merupakan personifikasi perseroan, Direksi bertindak dalam kapasitasnya sebagai pemegang amanat (*fiduciary duties*) yang bertanggung jawab guna menjalankan tugas dan pengelolaan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Perbuatan Direksi (dalam segala tindakannya) untuk dan atas nama perseroan adalah sebagai penerima amanat dan penerima kuasa dari RUPS. Namun kuasa tersebut bukan kuasa tertentu dan untuk tindakan yang bersifat khusus, akan tetapi kuasa umum berupa amanat dan kepercayaan untuk bertindak dalam koridor yang telah ditentukan dalam Anggaran Dasar (*intra virus*).

Dengan demikian sepiintas tampak bahwa hubungan hukum antara Direksi dengan RUPS (disamping) terdapat unsur-unsur hubungan pemberian kuasa, juga ada unsur-unsur pelimpahan kewenangan, dan (sepiintas) terdapat unsur-unsur hubungan kerja. Dalam suatu hubungan kerja, apabila ada suatu perjanjian (termasuk perjanjian kerja) menimbulkan pertentangan, apakah suatu perjanjian yang dibuat para pihak merupakan perjanjian kerja atau bukan, harus dilihat satu persatu dan kasus demi kasus. Ketentuan hukum perburuhan dalam KUHPer./*Burgerlijk Wetboek* memberi way out dalam Bab VIIa

tentang Persetujuan Untuk Melakukan Pekerjaan (pasal 1601c) menyebutkan bahwa *apabila suatu perjanjian mengandung unsur-unsur sebagai perjanjian perburuhan beserta unsur-unsur suatu perjanjian jenis lain, maka berlakulah keduanya, baik ketentuan perjanjian perburuhan, maupun ketentuan perjanjian lain tersebut. Jika terdapat pertentangan diantara keduanya, maka berlakulah perjanjian perburuhan.* Ketentuan dalam pasal 1601c tersebut memberikan kesan adanya perlindungan bagi para pihak yang terikat dalam suatu perjanjian (termasuk perjanjian kerja) yang tidak jelas substansi hubungan hukumnya serta pengaturannya, dan dapat menimbulkan interpretasi yang bermacam-macam sehingga dapat menimbulkan perselisihan bagi pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian tersebut.

Namun tidak demikian halnya dengan hubungan hukum *Direktur* dengan RUPS. Pengaturan mengenai hubungan hukum antara Direksi dengan RUPS jelas dasar dan acuan suatu pengaturannya dalam UU. Dengan kata lain, pengaturan mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi/anggota Direksi, diatur dalam UUPT dan UU-BUMN, dan bukan diatur dalam UU mengenai Ketenagakerjaan. Pengangkatan dan pemberhentian Direksi/anggota Direksi oleh RUPS adalah (murni) hubungan hukum keperdataan yang diatur dalam Hukum Perdata, khususnya

UUPT (dan UU-BUMN) jo UU Pasar Modal, dan bukan hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya Direktur pada PT/perseroan, bukan pekerja.

Pengangkatan Anggota Direksi'

UUPT dan UU BUMN mengatur bahwa yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang-perseorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum, dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota Direksi yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit atau orang yang pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara dalam waktu lima tahun sebelum pengangkatannya. Sebaliknya badan hukum (*rechtspersoon*) atau perkumpulan tidak dapat diangkat menjadi (anggota) Direksi dari suatu PT/perseroan. Tapi disyaratkan harus *natuurlijkpersoon* (Pasal 79 ayat (3) UUPT).

Dengan demikian dalam UUPT tidak ada aturan atau ketentuan mengenai pembatasan pengangkatan untuk menduduki jabatan Direksi/anggota Direksi, termasuk pembatasan kewarganegaraan, sepanjang ia seorang *natuurlijkpersoon*. Ini dapat diartikan bahwa pengangkatan Direksi/anggota Direksi oleh RUPS bebas, tidak terbatas hanya orang-orang dari diantara pendiri atau para pemegang

saham (*share holder*) saja, tetapi RUPS dapat mengangkat siapa saja yang dipercaya dan dikehendaki untuk menduduki jabatan Direksi/anggota Direksi di perusahaan yang bersangkutan, termasuk mengangkat karyawan karier (baca: pekerja) dari internal perseroan atau *professional manager* dari luar perseroan, baik (diangkat) untuk jangka waktu tertentu, atau untuk jangka waktu (sesuai) yang ditentukan dalam Anggaran Dasar. Bahkan menurut Pasal 3, Keppres No. 75 Th. 1995, seorang yang berasal dari warganegara asingpun -yang memenuhi syarat yang ditentukan-, dapat diangkat menjadi anggota Direksi.

Telah disebutkan bahwa Direksi/seorang anggota Direksi bukanlah pekerja, dan bahwa pengangkatan anggota Direksi tidak terbatas hanya orang-orang dari diantara pendiri atau para pemegang saham (*share holder*) saja, tapi dimungkinkan dipilih dan diangkat dari seorang karyawan karier. Apabila seorang karyawan karier diangkat oleh RUPS menjadi Direktur (anggota Direksi), maka sejak pengangkatannya menjadi Direktur/anggota Direksi, status hubungan hukumnya yang (semula) hubungan hukum ketenagakerjaan berubah menjadi hubungan hukum keperdataan. Dengan perubahan status hubungan hukum tersebut, maka bagi anggota Direksi dari karyawan karier tersebut, perlu

segera ditentukan hak-haknya (dapat dengan suatu pernyataan) atau dilakukan penyelesaian hubungan hukum (PHK, pemutusan hubungan perjanjian kerja) dan kemudian membayar hak-haknya berdasarkan hukum ketenagakerjaan, sebelum berubah status hubungan hukumnya menjadi hubungan hukum lain (perdata). Sebaliknya apabila RUPS mengangkat seorang *profesional manager* menjadi Direktur (anggota Direksi), maka dalam pengangkatannya menjadi Direktur/anggota Direksi, status hubungan hukum *profesional manager* tersebut, bukan hubungan hukum ketenagakerjaan melainkan hubungan hukum keperdataan. Dengan menyandang status hubungan hukum keperdataan sebagai anggota Direksi, bagi seorang *profesional manager* jika (suatu saat) terjadi pemberhentian (bukan PHK) oleh RUPS, terutama pemberhentian yang menyimpang dari kesepakatan dan ketentuan, oleh para pihak penyelesaiannya dilakukan berdasarkan hukum perdata (UUPT) dan tidak menjadi kompetensi hukum perburuhan berdasarkan UU Nomor 22 Tahun 1957 jo UU Nomor 12 Tahun 1964.

Berbeda halnya dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia, yang menduduki jabatan tertentu sebagai pekerja biasa atau akan menduduki jabatan sebagai anggota Direksi (*board of director*), baik

anggota Direksi dari *profesional manager* atau anggota Direksi dari *share holder*, Perusahaan/pengusaha yang akan mempekerjakan atau menggunakannya (:Pengguna TKA) terlebih dahulu harus membuat dan mengesahkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, RPTKA (kecuali TKA tertentu) dan meminta Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA).

Disamping itu, untuk mempekerjakan TKA, harus memenuhi syarat yang ditentukan, baik syarat ketenagakerjaan, maupun syarat-syarat kelmigrasian, kepolisian dan syarat-syarat lainnya. Walaupun beberapa syarat dikecualikan baginya misalnya (antara lain) Tenaga Kerja Asing yang merupakan *share holder* dan akan menduduki jabatan anggota Direksi. Ia tidak dipersyaratkan adanya pembatasan jangka waktu dalam RPTKA dan tidak dipersyaratkan untuk didampingi tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping (*dalam rangka transfer knowledge*).

Direktur pada suatu Perusahaan/badan'

Dalam praktek sering di temukan adanya seorang yang menduduki posisi *top management* memimpin suatu unit tertentu pada suatu korporasi, perusahaan/badan usaha dengan sebutan (*nomenclatuur*) "Direktur". Demikian juga ada yang diangkat

sebagai "Wakil Direktur", namun sejatinya ia adalah *manager* dalam suatu unit tertentu atau untuk suatu tugas tertentu. Direktur tersebut bukan diangkat dalam dan oleh RUPS, melainkan (mungkin) diangkat oleh Direktur Utama/Presiden Direktur atau oleh salah seorang anggota Direksi atau Pengurus /pimpinan perusahaan/badan usaha/badan sosial yang bersangkutan. Sebagai contoh, Direktur *Legal Division Head* PT. Bank Anu Tbk., Direktur Keuangan dan Pemasaran Koperasi Anu, Direktur Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Anu, atau Direktur *Human Resource Development Centre*, Yayasan Anu, dan lain-lain.

Kedudukan Direktur seperti contoh tersebut adalah Direktur yang (hanya) mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang diangkat oleh Direktur Utama atau salah seorang anggota Direksi atau Pengurus/pimpinan perusahaan/badan usaha /badan sosial untuk dan atas nama perusahaan/badan/badan sosial yang mengangkatnya. Demikian juga apabila mengangkat seorang Wakil Direktur yang bukan diangkat oleh RUPS, akan tetapi diangkat oleh seorang Direktur untuk suatu tugas tertentu yang bersifat khusus atau sebagai orang kepercayaan pimpinan. Direktur seperti contoh tersebut tidak diatur dalam UUPU/UU-BUMN, atau UU mengenai suatu badan usaha/badan sosial

seperti koperasi, yayasan. Namun karena ada unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003) dan memenuhi syarat adanya hubungan kerja, maka direktur-direktur seperti tersebut adalah benar-benar pekerja, dan baginya berlaku dan tunduk pada hukum ketenagakerjaan.

Berbeda halnya apabila RUPS mengangkat Wakil Direktur dan mencantumkannya dalam Anggaran Dasar dan perubahan-perubahannya, maka ia bukan pekerja. Ia masuk dalam *board of Director* dan statusnya sama seperti Direktur pada perseroan yang diangkat oleh RUPS. Ada lagi dalam praktek, seseorang diangkat (oleh RUPS) menjadi anggota Direksi dalam suatu perseroan hanya sebagai "boneka". Ini terjadi biasanya dalam penyeludupan hukum untuk menghindari suatu ketentuan hukum tertentu, atau untuk menjadikan sebagai suatu strategi terhadap anggota Direksi lainnya dan terhadap pemegang-pemegang saham guna kepentingan pribadi atau kepentingan tertentu untuk memenuhi suatu *quorum* (seperti pada) *derivatif action* dalam menyikapi suatu kebijakan dari para pemegang saham Iperseroan. Persoalan "boneka" tersebut tidak akan disinggung dalam tulisan ini, karena disamping hal itu merupakan penyimpangan hukum, juga pembuktiannya tidak mudah.

Apabila diperselisihkan apakah pengangkatan "Direktur" tersebut merupakan hubungan kerja, atau pelimpahan kewenangan atau pemberian kuasa, tentu harus dikaji, dicermati dan dilihat unsur-unsurnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 1601c KUHP. seperti tersebut di atas. Apabila terdapat pertentangan diantara apakah sebagai perjanjian perburuhan atau mengandung unsur-unsur perjanjian jenis lain, maka berlakulan perjanjian perburuhan kecuali terdapat bukti-bukti (jelas) sebagai hubungan perdata.

Direktur Pada Koperasi'

Berdasarkan UU Perkoperasian (UU No. 25 Tahun 1992), organ Koperasi adalah Rapat Anggota Tahunan (RAT), Pengurus dan Pengawas. RAT adalah organ tertinggi, dan RAT adalah organ yang mempunyai kewenangan mengangkat Pengurus. Hubungan antara RAT dan Pengurus adalah hubungan perdata seperti halnya RUPS dan Direksi pada Perseroan. Namun dalam praktek, pada suatu Koperasi terutama yang ruang lingkup usaha dan kegiatan bisnisnya sudah relatif besar dan menjalankan bisnis secara professional, sering terjadi oleh Pengurus (yang dipilih oleh RAT) menunjuk seorang *profesional manager* untuk memimpin Koperasi dengan sebutan (istilah)

Direktur. Direktur ini bukan diangkat oleh RAT, melainkan diangkat oleh Dewan Pengurus yang mungkin (memang) sudah diamanatkan dalam Anggaran Dasar Koperasi yang memberikan kewenangan kepada Pengurus untuk (apabila perlu) dapat mengangkat Direktur sebagai manager memimpin koperasi secara profesional, walau *board of director* tetap berada pada Dewan Pengurus. Direktur tersebut bukan dan tidak bertanggung jawab kepada RAT. Ia adalah orang yang diangkat dan dipekerjakan oleh Pengurus, maka status hukum Direktur Koperasi tersebut adalah pekerja yang mempunyai hubungan hukum (ketenagakerjaan) dengan Pengurus. Demikian halnya apabila (salah satu) unit usaha Koperasi mengangkat manager profesional dengan sebutan Direktur, ia adalah pekerja. Kecuali dalam hal Koperasi mendirikan suatu badan hukum perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki (penyertaan) Koperasi, maka Direktur pada perseroan tersebut statusnya sama dengan Direktur pada perseroan terbatas lainnya. Ia bukan pekerja.

Direktur Pada Perseroan Kommanditer'

Dalam suatu CV dikenal ada dua macam sekutu, yakni sekutu komanditer dan sekutu komplementer (sekutu kerja). Sekutu komanditer adalah sekutu tidak kerja yang

(hanya) *-Inbreng-* menyerahkan uang, barang atau tenaga sebagai pemasukan (modal) dalam persekutuan (*geldschleter, stille vennoots, sleeping partners*). Sedangkan sekutu komplementer adalah sekutu kerja yang – disamping mungkin juga ikut *inbreng*, menjadi pengurus dalam persekutuan.

Sekutu kerja menjalankan CV secara aktif dan menjadi pengurus (*complementaries*) dari persekutuan. Salah seorang (atau beberapa) dari sekutu kerja tersebut disepakati (oleh komanditer dan komplementer) ditunjuk memimpin CV dengan sebutan (*noomenclatuur*) "Direktur". Hubungan hukum sekutu komanditer dengan Direktur CV yang merupakan sekutu komplementer, diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang khususnya pasal 19 s/d 21 yang merupakan *lex specialis* dari hukum perdata (KUHPer). Dengan kata lain pengaturan mengenai hubungan hukum sekutu komanditer dengan sekutu komplementer adalah merupakan kompetensi dan wilayah hukum keperdataan dan bukan hubungan kerja yang merupakan wilayah hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian Direktur pada suatu CV bukan pekerja.

Direktur Pada Firma'

Dalam persekutuan Firma, semua (para) sekutu memasukkan modal sesuai kemampuan dan bagiannya masing-masing. Semua sekutu mempunyai kedudukan yang sama dalam menjalankan Firma, sehingga satu dengan yang lain tidak perlu (saling) memberi kuasa. Dalam menjalankan Firma, salah seorang *firmman* (biasanya) ditunjuk memimpin dan bertindak keluar untuk dan atas nama Firma dengan sebutan *Managing Partners* atau Direktur Firma. Hubungan hukum Direktur Firma tersebut dengan (para) sekutu lainnya diatur dalam pasal 16 s/d 35 KUHD. Dengan demikian hubungan hukum tersebut adalah hubungan hukum perdata dan bukan hubungan hukum ketenagakerjaan. Oleh karenanya Direktur pada sebuah Firma juga bukan pekerja.

Direktur pada Perusahaan Umum (PERUM)

Bentuk badan hukum ini agak spesifik. Menurut UU-BUMN, organ PERUM terdiri dari Menteri, Direksi dan Dewan Pengawas (pasal 37). Dengan demikian PERUM menggunakan istilah Direksi (*board of Director*) yang terdiri dari seorang lebih Direktur sebagai Dewan Direksi, yang merupakan *top management* PERUM. Tidak dijelaskan lebih lanjut siapa-siapa yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi, apakah dari

PNS, atau karyawan dari lingkungan perusahaan (PERUM) atau *professional manager* dari luar. Yang jelas diatur adalah mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung-jawab di bidang BUMN sesuai dengan mekanisme dan ketentuan atau pertauran-perundang-undangan yang berlaku (pasal 49 jo pasal 46).

Anggota Direksi PERUM diangkat berdasarkan pertimbangan keahlian, integritas kepemimpinan, pengalaman, kejujuran, perilaku yang baik serta dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan meningkatkan PERUM (pasal 45 ayat 2). Pengangkatan Direksi PERUM dilakukan melalui mekanisme uji kelayakan dan kepatutan (pasal 45 ayat 3).

Yang dapat diangkat menjadi Direktur sebagai anggota Direksi PERUM sama anggota Direksi pada perseroan terbatas, yakni, orang perorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum, dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota Direksi atau Komisaris atau Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan atau PERUM dinyatakan pailit, atau orang yang tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara (pasal 45 ayat 1). Calon anggota Direksi yang dinyatakan lulus uji

kelayakan dan kepatutan wajib menandatangani *kontrak manajemen* (statement of corporate intent) sebelum ditetapkan pengangkatannya sebagai anggota Direksi.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut, jelas bahwa anggota Direksi dapat diangkat dari unsur manapun atau siapapun sepanjang memenuhi ketentuan dan peraturan perundang-undangan dan telah lulus *fit proper test*. Apabila diangkat dari PNS, berlaku ketentuan pemberhentian dan pengalihan PNS berdasarkan UU Pokok-pokok Kepegawalan (UU Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999). Apabila diangkat dari karyawan (Internal PERUM), maka sejak saat itu putus hubungan kerjanya dengan PERUM dan dibayarkan hak-haknya sebagai pekerja kemudian berubah status hukumnya menjadi (murni) hubungan perdata. Apabila diangkat dari *profesional manager* berlaku ketentuan dan hubungan hukum perdata sejak pengangkatannya sampai pemberhentiannya. Dengan demikian Direksi / anggota Direksi pada PERUM bukan pekerja. Ia merupakan organ PERUM, sehingga berlaku ketentuan hukum perdata.

Direktur pada Badan-badan atau Lembaga-lembaga lain'

Lembaga Swadaya Masyarakat (NGO), Lembaga-lembaga Internasional : IMF, ILO, WHO dan lain-lain, juga menggunakan istilah Direktur untuk pimpinan pusat atau kantor-kantor perwakilannya di Indonesia. Hubungan hukum antara badan-badan atau lembaga-lembaga tersebut dengan Direktur (yang memimpinnya) adalah hubungan hukum ketenagakerjaan. Kecuali mungkin ditentukan lain oleh masing-masing pihak berdasarkan perjanjian. Mereka adalah *professional manager* yang diserahi tugas memimpin badan atau lembaga dimaksud.

Banyak lagi badan-badan dan lembaga-lembaga baik bersifat sosial atau *profit oriented* menyebut *top manager*-nya dengan istilah Direktur untuk yang dalam tulisan ini tidak dapat disebutkan satu demi satu. Oleh karenanya untuk menentukan status hukum seorang yang menjabat sebagai Direktur, harus disebutkan satu persatu dan dilihat kasus demi kasus. Tidak dapat digeneralisir status Direktur adalah sama pada semua badan usaha atau unit usaha atau badan-badan dan lembaga-lembaga tertentu tapi di lihat secara kasulstis.

Penutup'

Sebagai catatan penutup, kedudukan seorang direktur dalam PT/perseroan, apakah perkerja atau bukan, telah dijelaskan dalam Surat Edaran Dirjen Perlindungan dan Perawatan

Tenaga Kerja a/n Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 482/DD-II/Kps.Js/73 tanggal 23 April 1973 perihal Status seorang Direktur Perusahaan. Surat Menakertranskop tersebut belum dicabut dan sampai saat ini berlaku. Namun pada waktu dibuatnya surat tersebut pengaturan mengenai PT/*perseroan* masih mengacu kepada Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) berikut segala perubahannya terakhir dengan UU Nomor 4 Tahun 1971. Namun yang prinsip mengenai status hukum seorang Direktur, masih sama dan masih dapat dijadikan pedoman dan acuan dalam kasus pemutusan hubungan kerja anggota Direksi pada *perseroan* terbatas dan badan-badan usaha/unit usaha lainnya yang tidak jelas status hukumnya.

Kesimpulan'

Menentukan status hukum seorang Direktur di berbagai macam jenis usaha/korporasi tersebut, harus dikaji dan dilihat kasus per-kasus. Ia diangkat oleh siapa dan bagaimana hubungan hukumnya pada saat pengangkatan. Direktur pada *perseroan* terbatas yang diangkat oleh RUPS dan hubungan hukumnya (antara Direktur dengan RUPS) diatur (tersendiri) dalam hukum perdata, khususnya UUPD dan UU-BUMN. Yang demikian bukan pekerja, akan tetapi pemegang amanat RUPS

yang diberi kuasa bertindak untuk dan atas nama *perseroan*;

Direktur yang yang tidak diangkat oleh RUPS, namun diangkat oleh Direksi, Direktur Utama /Presiden Direktur atau Pengurus/pimpinan suatu perusahaan/badan usaha/badan sosial untuk memimpin badan atau suatu unit tertentu dengan "sebutan" Direktur, yang demikian adalah pekerja dan berlaku hukum ketenagakerjaan.

Direktur pada suatu CV yang mempunyai hubungan keperdataan antara (para) sekutu kommanditer dengan sekutu komplementer, ia bukan pekerja. Demikian juga dengan direktur Perum yang merupakan salah satu organ Perum dan diatur tersendiri dalam UU-BUMN, ia bukan pekerja. Firma yang mempunyai hubungan keperdataan antara para sekutu yang tergabung didalamnya dengan menunjuk salah satu *firman* bertindak untuk dan atas nama Firma sebagai Direktur, maka Direktur yang memimpin Firma tersebut (*Managing Partners*) bukanlah pekerja;

Sebaliknya Direktur pada suatu koperasi, unit usaha koperasi atau yayasan yang diangkat oleh Badan atau Dewan Pengurus, ia adalah pekerja, ia mempunyai hubungan (hukum) kerja dan berlaku hukum ketenagakerjaan. Demikian juga dengan direktur pada berbagai

badan-badan atau lembaga-lembaga tertentu, baik nasional, maupun internasional ia adalah pekerja, kecuali ditentukan lain dan jelas status hukum yang mengaturnya.

Demikian gambaran umum tentang status hukum Direktur di berbagai macam jenis usaha, baik pada perseroan terbatas, perusahaan perseroan (p.t. persero), perseroan kommanditer, perseroan dengan firma, perusahaan umum, badan/unit usaha koperasi atau yayasan dan lain-lain. Semoga bermanfaat.**

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, Perseroan Terbatas, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000;

I.G. Ray Widjaya, S.H., M.A., Hukum Perusahaan, Penerbit Megapoin, Jakarta, 2000;

Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M., Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999;

Nurpurwosutjipto, S.H., H.M.N., Pengertian Pokok Hukum Dagang - Bentuk-bentuk Perusahaan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1995.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas;

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal;

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;

Keputusan Presiden R.I. Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang;

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Kitab Undang-undang Hukum Dagang.

Penulis :

Umar Kasim

Kasubag Informasi Hukum pada Biro Hukum dan KLN,
Depnakertrans.