

Informasi Hukum

Vol. 3 Tahun V, 2003

Isi :

- **Pengaturan Kerja Bagi Pekerja/Buruh di Rumah Sakit**
- **Uang Pisah Dalam Pemutusan Hubungan Kerja**
- **Tinjauan Peraturan Perundangan Terhadap Anak Yang Terpaksa Bekerja**
- **Implikasi Hukum Apabila Perusahaan Pindah Lokasi**

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.

五、本報社址：廣州西關第十甫路

Studien : Schuster, Josef; Wagner : Hans H. Wagner, 1900; Wagner, Hans :
Jensen, S.C. Springer-Verlag; Eine Studie, 1900; Wagner, Hans : 1900; Wagner, Hans :
Fengshu Studien des Dichters : Studien 2.5, 1900; Wagner, Hans : 1900.

Document : *Site Nalae des TLM, Département de l'Est, République RDC, 21, Avenue Nelson (1993)* **Nalae :** 021 222076, Fax 021 222078

PENGANTAR REDAKSI

Sebagaimana dimaklumi bahwa pengaturan di bidang ketenagakerjaan antara lain bertujuan agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta terwujudnya suasana yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Info Hukum edisi ini menampilkan 4 (empat) tulisan yang berhubungan dengan masalah aktual di bidang Ketenagakerjaan yakni *Pengaturan Kerja Bagi Pekerja/Buruh di Rumah Sakit, Uang Pisah Dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Tinjauan Peraturan Perundangan Terhadap Anak Yang Bekerja* serta *Implikasi Hukum Apabila Perusahaan Pindah Lokasi*.

Selamat membaca semoga bermanfaat.

Tim Redaksi,

PENGATURAN KERJA BAGI PEKERJA/BURUH DI RUMAH SAKIT

Oleh : *Prof. DR. Payaman Simanjuntak*

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan mempunyai karakteristik tersendiri yang memerlukan pengaturan sistem dan ketentuan kerja tertentu :

- (1) Pelayanan kesehatan harus dilakukan 24 jam satu hari, 7 hari dalam seminggu;
- (2) Pelayanan harus tersedia pada hari libur resmi;
- (3) Kebanyakan pekerja adalah perempuan.

Kondisi pelayanan kesehatan di Rumah Sakit seperti itu memerlukan pengaturan sistem kerja yang di satu pihak dapat menjamin kontinuitas pelayanan dan pihak lain menjamin perlindungan hak – hak dasar pekerja sesuai dengan pengaturan undang-undang. Pengaturan yang terbaru adalah Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ke tenaga kerjaan.

Sesuai dengan kondisi pelayanan seperti diuraikan di atas, Manajemen Rumah Sakit perlu memperhatikan tiga hal pokok yaitu :

- (1) Sistem kerja bergilir (shift);
- (2) Kerja lembur dan upah lembur; dan
- (3) Antar jemput pekerja perempuan pada malam hari.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut dirasakan lebih mudah mengatur kerja bergilir (shift) bila rumah sakit memilih pengaturan 5 hari kerja dalam seminggu dan 8 jam satu hari. Dengan demikian setiap orang akan mendapat giliran bekerja pada hari Sabtu dan hari Minggu, demikian juga dalam malam hari. Dengan pengaturan hari kerja demikian bekerja pada hari Sabtu dan Minggu tidak dianggap sebagai hari kerja lembur.

Pengaturan Waktu Kerja

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membuka dua pilihan pengaturan waktu kerja, yaitu :

- a. 6 hari kerja dalam satu Minggu, 7 jam satu hari dan 40 jam satu Minggu ; atau
- b. 5 hari kerja dalam satu Minggu, 8 jam satu hari, dan 40 jam satu Minggu (Pasal 11).

Pengaturan waktu kerja yang berbeda dari kesatuan diatas dapat dilakukan untuk jenis pekerjaan tertentu seperti pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, pilot penerbangan jarak jauh, pekerja di kapal laut,

atau penebang hutan. Pekerja rumah sakit tidak termasuk dalam pengecualian.

Kondisi pekerja di rumah sakit menuntut pelayanan yang terus menerus 24 jam satu hari dalam satu minggu, termasuk dalam hari libur. Mengacu pada kondisi tersebut pengaturan kerja di lingkungan rumah sakit akan lebih mudah diatur bila mengikuti pola 5 hari kerja dalam satu minggu. Dengan pola ini, rumah sakit mudah mengatur sistem kerja bergilir menjadi 3 shift satu hari masing-masing 8 jam untuk satu giliran (shift).

Demikian juga dengan pola 5 hari kerja, semua pekerja dapat diatur untuk mendapat giliran bekerja pada hari Sabtu dan hari Minggu sebagai hari kerja biasa.

Kerja Lembur dan Upah Lembur

Kerja lembur dapat dilakukan dalam hal tertentu atas kebutuhan mendesak yang harus diselesaikan segera atau tidak dapat dihindari. Dengan kata lain tidak berlaku istilah kerja lembur otomatis.

Waktu kerja lembur maksimum 3 jam dalam sehari dan maksimum 14 jam dalam seminggu. Upah lembur jam pertama pada hari kerja biasa adalah 1,5 kali upah sejam dan untuk jam kedua dan jam berikutnya dua kali upah sejam.

Bagi rumah sakit yang mengikuti pola 6 hari kerja seminggu dan melakukan kerja lembur pada hari istirahat atau hari libur resmi, upah lembur diatur sebagai berikut :

- a. untuk setiap jam dalam 7 jam pertama sedikit-dikitnya dua kali upah sejam;
- b. untuk jam kedelapan, 3 kali upah sejam;
- c. untuk jam kesembilan, 4 kali upah sejam.

Bagi rumah sakit yang mengikuti pola 5 hari kerja dalam seminggu, dan melakukan kerja lembur pada hari istirahat atau hari libur resmi, maka upah lembur untuk 8 jam pertama dibayar dua kali upah sejam, untuk jam kesembilan tiga kali upah sejam, dan untuk jam kesepuluh dan seterusnya dibayar 4 kali upah sejam.

Upah sejam adalah $\frac{1}{173}$ dari upah sebulan

Waktu Istirahat dan Cuti

Setelah bekerja selama 4 jam berturut-turut pekerja perlu beristirahat sekurang-kurangnya setengah jam. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Bagi rumah sakit yang mengikuti pola 6 hari kerja, hari ketujuh merupakan hari istirahat. Untuk rumah sakit yang mengikuti pola 5 hari kerja, hari keenam dan hari ketujuh adalah hari istirahat.

Setiap pekerja/BURUH berhak memperoleh cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja dalam setahun.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga mendorong perusahaan tertentu memberi cuti panjang dua bulan bagi setiap pekerja/buruh yang telah bekerja 6 tahun secara terus menerus, yaitu satu bulan dalam tahun ketujuh dan satu bulan dalam bulan kedelapan. Pelaksanaan cuti tahunan ini masih akan diatur oleh Menteri.

Pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid tersebut. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak menurut perhitungan dokter atau bidan dan 1,5 bulan setelah melahirkan anak. Demikian juga pekerja/buruh perempuan yang mengalami gugur kandung berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan.

Perlindungan Upah

Sistem pengupahan biasanya diatur menurut gaji pokok dan tunjangan-tunjangan sesuai dengan kebijakan rumah sakit atau sebagai hasil perundingan manajemen dengan pekerja/buruh.

Dalam rangka menjamin kelangsungan arus pendapatan pekerja upah tetap dibayar pada saat pekerja berhalangan bekerja karena hari istirahat, hari libur resmi, sakit, mengalami kecelakaan kerja, melakukan kegiatan sosial keluarga tertentu, menjalankan hak cuti, dan menjalankan kewajiban negara.

a. Pekerja yang sakit satu hari atau lebih dengan pembuktian surat dokter, tetap mendapat upah. Apabila pekerja sakit dalam waktu lama, pengusaha atau Rumah Sakit wajib memberikan upah/gaji dalam :

- 3 bulan pertama : 100% upah.
- 3 bulan kedua : 75% upah.
- 3 bulan ketiga : 50% upah.
- 3 bulan keempat : 25% upah.

b. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan menderita sakit, cacat sementara, cacat tetap sebagian atau cacat tetap total, sehingga tidak dapat bekerja dalam kurun waktu tertentu atau bahkan seumur hidup, menerima santunan jaminan kecelakaan kerja (Jamsostek) sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992.

c. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja yang minta izin tidak masuk bekerja selama :

- 3 hari karena pekerja menikah;
- 2 hari karena menikahkan anaknya;

- 2 hari karena mengkhitankan anaknya;
- 2 hari karena membabtiskan anaknya;
- 2 hari pada waktu isterinya melahirkan atau mengalami gugur kandungan;
- 2 hari pada waktu anggota keluarga meninggal dunia.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa rumah sakit masih melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pelaksanaan pemborongan kerja (out sourcing). Ketentuan mengenai hal ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993 dan baru-baru ini dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Ketentuan mengenai PKWT dalam UU. No. 13 Tahun 2003 pada dasarnya sama dengan Permen No. Per-02 Tahun 1993. PKWT dapat dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 3 tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan atau

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ditegaskan bahwa PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat dibuat hanya untuk maksimum dua tahun dan dapat diperpanjang hanya satu kali untuk waktu maksimum satu tahun.

Untuk mengantisipasi hambatan atau penundaan pelaksanaan kegiatan di lapangan, ketentuan Undang-undang juga membuka peluang untuk memperbaharui PKWT hanya satu kali, setelah tenggang waktu lebih dari 30 hari. Masa waktu perpanjangan PKWT ini dibolehkan hanya untuk paling lama dua tahun.

Dengan demikian, ketentuan PKWT pada dasarnya cukup jelas. Sangat kecil ruang untuk berbeda penafsiran. Namun masih banyak terjadi pelanggaran. Yang perlu diperhatikan adalah mengintensifkan penegakan hukum.

Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa satu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbentuk badan hukum melalui :

- a. perpanjangan pemborongan pekerjaan, dan atau
- b. perjanjian penyediaan jasa.

Pasal 65 ayat (2) menyatakan 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;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi.

Pasal ini memang dapat menimbulkan interpretasi yang berbeda-beda, antara lain mengenai apa yang dimaksud dengan kegiatan utama, kegiatan pokok, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi, atau *core business*. Misalnya dalam pabrik mobil, semua bagian-bagian mobil itu seperti mesin, stir, jok, dan ban mobil, merupakan bagian utama dari mobil. Mobil tidak akan pernah berfungsi tanpa stir atau ban mobil. Apakah komponen-komponen tersebut harus diproduksi sendiri? Jawabnya tidak perlu. Setiap komponen itu dapat diproduksi oleh beberapa perusahaan lain yang berbeda dengan atau tanpa kontrak atau perjanjian kerja.

Pasal 66 UU. No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa satu perusahaan dapat

menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau yang bukan kegiatan pokok. Dalam penjelasan pasal ini diberi contoh seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan (*catering*) tenaga pengamanan (*security*), dan penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Dapat dipahami bahwa sesuai dengan definisi PKWT di Pasal 59, kegiatan dimaksud termasuk kegiatan tetap, kecuali bila setelah 3 tahun atau maksimum 5 tahun misalnya, kegiatan kebersihan dan penyediaan makan dan fungsi pengamanan akan dibebankan kepada atau menjadi tanggungjawab seluruh pekerja/buruh secara bersama-sama.

Pasal 66 ayat (2) butir b, menyatakan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh memberlakukan PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap, tentunya termasuk untuk contoh di atas (*cleaning service, dll*). Juga dikemukakan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari perlindungan dan syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan.

Bila ketentuan tersebut memang dipenuhi, sebenarnya tidak ada lagi insentif bagi perusahaan pemberi pekerjaan untuk

mensubkontrakkan sebagian pekerjaan tetap tersebut kepada perusahaan lain.

Dengan sub kontrak, perusahaan pemberi pekerjaan akan menanggung beban yang lebih besar, karena perusahaan penyedia jasa pekerjaan juga harus memperoleh imbal jasa.***

Prof. DR. Payaman Simanjuntak, APU

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.

UANG PISAH

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Oleh : Umar Kasim

Pendahuluan.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal beberapa hal penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), seperti (1) PHK oleh pengusaha, antara lain PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat atau karena pekerja/buruh mangkir kemudian di-PHK, atau mungkin PHK dalam rangka efisiensi di perusahaan yang bersangkutan, dan (2) PHK oleh pekerja/buruh, misal karena pekerja/buruh mengundurkan diri, termasuk mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri. Bentuk PHK yang lain adalah (3) PHK yang terjadi *demi hukum* seperti PHK karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun atau pekerja/buruh meninggal dunia, PHK karena berakhirnya jangka waktu "kontrak" pada hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). (4) PHK karena putusan pengadilan, seperti PHK dengan alasan terjadinya kepailitan (*bankruptie*) atau likuidasi, PHK terhadap pekerja anak/perempuan yang tidak memenuhi ketentuan, atau PHK karena adanya

pembatalan suatu perjanjian berdasarkan pasal 1267 KUH Perdata dan lain-lain.

PHK yang akan dibahas dalam tulisan ini hanya menfokuskan pada 3 macam penyebab PHK yang ditunjuk oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 yakni PHK yang dapat mengakibatkan konsekuensi pembayaran uang pisah, yaitu PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat, PHK bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan PHK oleh pengusaha karena pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri. Hak-hak pekerja/buruh pada pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, yang disebabkan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat yang jenisnya telah ditentukan dalam pertauran perundang-undangan (Pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13/2003), dan hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri, serta hak-hak PHK terhadap pekerja/buruh karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, yaitu selain mendapatkan (berhak atas) uang penggantian hak, juga diberikan uang pisah.

Dengan kata lain, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai pemberian "uang pisah" kepada pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat 4), atau pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 162 ayat 2), atau pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri (Pasal 168 ayat 3). Ketentuan pemberian uang pisah tersebut merupakan suatu norma yang baru yang diatur dalam Hukum Perburuhan (Hukum Ketenagakerjaan), walaupun dalam praktek (sebelum ada UU Nomor 13 Tahun 2003), beberapa perusahaan/badan usaha telah menerapkan pemberian uang pisah sebagai salah satu hak yang diperoleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) disamping hak-hak normatif yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama (PP/PKB). Oleh karenanya istilah "uang pisah" ini merupakan istilah baru dan masih awam serta mungkin menjadi pertanyaan banyak orang : apa sih uang pisah tersebut?, bagaimana pengaturan serta mekanisme pemberiannya. Demikian juga, siapa-siapa saja yang berhak atas uang pisah, serta berapa jumlah dan besarnya. Kemudian bagaimana jika dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

(PP/PKB) belum diatur atau bahkan perusahaan tidak mau mengatur dan membayarnya?. Inilah persoalan yang akan di kaji secara hukum dan dibahas dalam tulisan (berikut) ini.

Pengertian.

Dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada definisi atau pengertian serta penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan uang pisah. Demikian juga dalam berbagai literature hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan, belum ada tulisan mengenai pengertian dan pemberian uang pisah tersebut. Akan tetapi sebelum adanya UU Nomor 13 Tahun 2003, dapat ditemui dalam praktek, antara lain pada salah satu PP (periode 1997-1999) di suatu perusahaan travel yang menyebutkan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena karyawan (maksudnya, pekerja/buruh) yang mengundurkan diri, pada prinsipnya perusahaan tidak ada kewajiban untuk memberikan uang pesangon, dan (uang) jasa. Namun demikian perusahaan wajib mempertimbangkan dan menghargai pengabdian karyawan yang telah bekerja dengan prestasi dan konduite baik sekurang-kurangnya 5 tahun untuk diberikan uang pisah dan uang pengabdian yang besarnya diatur sebagai berikut : masa kerja 5 – 10 tahun, 2 bulan upah; masa kerja 10 – 15 tahun, 4 bulan upah; dan masa kerja 15 tahun lebih, 6 bulan upah. Dari penjelasan dalam klausul PP tersebut dapat disimpulkan

bahwa "uang pisah" menurut dia merupakan uang kompensasi yang (wajib) diberikan oleh pengusaha atas pertimbangan bahwa karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapat uang pesangon dan uang jasa, maka perlu (dipertimbangkan) diberikan penghargaan atas pengabdian pekerja/buruh yang bersangkutan selama bekerja dengan prestasi dan konduite yang baik. Atau dengan kata lain, uang pisah adalah uang yang diberikan oleh pengusaha sebagai penghargaan atas pengabdian dan loyalitas pekerja/buruh selama masa kerja tertentu dengan prestasi dan konduite yang baik yang merupakan kompensasi atas tidak adanya uang pesangon dan uang jasa. Pada waktu pembuatan PP itu, hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK memang masih merujuk dan berlaku ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta (selanjutnya disebut PERMEN 03/MEN/1996), sehingga tidak ada hak-hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja (: uang jasa) bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri (kecuali hanya mendapat uang ganti kerugian).

Atas pertanyaan beberapa korporasi dan praktisi hukum, antara lain dari *Building Manager* Perhimpunan Penghuni Kondominium Perkantoran Menara Sudirman, Kepala Biro Hukum dan KLN

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam surat Nomor 212/SJ/Hk/2003 menjawab surat tersebut dan memberikan penjelasan bahwa uang pisah adalah uang pemberian pengusaha/perusahaan kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat (vide pasal 158 ayat 4), atau karena mengundurkan diri (vide pasal 162 ayat 2), termasuk pemutusan hubungan kerja karena mangkir yang di kualifikasikan sebagai mengundurkan diri (vide pasal 168 ayat 3).

Demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian uang pisah adalah sebagai uang terima kasih dari perusahaan kepada pekerja/buruh yang di putuskan hubungan kerjanya (PHK) karena alasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau karena mangkir yang kualifikasikan sebagai mengundurkan diri, sehubungan dengan telah pernah memberikan suatu karya-jasa dan pengabdiannya selama kurun waktu tertentu kepada perusahaan/pengusaha. Demikian halnya pekerja/buruh yang di-PHK karena melakukan kesalahan berat, walaupun pada akhirnya diputuskan hubungan kerjanya (PHK) dengan alasan kesalahan berat, namun tentunya sebelum terjadinya suatu kasus (:kesalahan berat) pekerja/buruh yang bersangkutan telah memberikan sumbangsih dan telah mengabdikan diri pada perusahaan selama waktu tertentu. Dengan uang pisah tersebut, bagi pekerja/buruh yang di-PHK

karena alasan-alasan dimaksud, atau atas uang pisah yang diterima, dapat menjadi kompensasi atas hilangnya hak pekerja/buruh atau tidak diberikannya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja guna menyambung hidupnya.

Walaupun secara moral dan etika, apabila terjadi PHK karena alasan kesalahan berat atau karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri, tentunya kurang tepat jika pemberian uang pisah tersebut dikatakan sebagai "uang terima kasih". Mungkin lebih tepat sebagai "uang pengabdian" atau "uang balas jasa" kepada pekerja/buruh atas loyalitasnya membina hubungan kerja selama kurun waktu tertentu dengan memberikan jasa-jasa dan pengabdian, dan pada akhirnya harus di PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat atau mangkir dengan kualifikasi sebagai pengunduran diri.

Pengaturan Pemberian Uang Pisah.

Sebagaimana disebutkan pada bagian awal tulisan ini, ketentuan mengenai pemberian uang pisah diatur masing-masing dalam pasal 158 ayat (4), pasal 162 ayat (2) dan pasal 168 ayat (3) yakni pemberian uang pisah diberikan kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan-alasan, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, atau pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai

mengundurkan diri. Pada ketiga kasus alasan terjadinya PHK tersebut, dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-150/MEN/2000, tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (selanjutnya disebut KEPMEN-150/2000), diatur masing-masing bahwa dalam hal pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang penghargaan masa kerja (jika telah memenuhi syarat untuk mendapatkannya) dan berhak atas uang ganti kerugian (*pasal 18 ayat (4)*). Hak atas uang penghargaan masa kerja besarnya ditentukan berdasarkan tabel dalam Pasal 23 sesuai dengan masa kerjanya (minimal kurang dari tiga tahun). Dan hak atas uang ganti kerugian besarnya ditentukan besarnya dalam Pasal 24, jika memenuhi syarat-syarat sesuai pasal tersebut.

Demikian juga pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena alasan pekerja/buruh yang bersangkutan mengundurkan diri atas kemauan sendiri, pekerja/buruh hanya berhak atas uang penghargaan masa kerja (bagi yang telah memenuhi syarat untuk mendapatkannya) dan berhak atas uang ganti kerugian (Pasal 26 jo Pasal 23 dan 24). Berbeda halnya bagi pekerja/buruh yang mangkir (sekurangnya 5 hari kerja dan telah

dipanggil secara tertulis 2 kali berturut-turut), pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan hak-hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian (Pasal 15 jo Pasal 22, 23 dan 24 Kepmen 150/2000). Walau dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-78/MEN/2001 tentang Perubahan atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (selanjutnya disebut Kepmen 78/MEN/2001) hak atas pekerja/buruh yang mangkir tersebut direvisi dan pengaturannya dikembalikan seperti pada pengaturan semula berdasarkan PERMEN.03/MEN/1996) yakni bahwa bagi pekerja/buruh yang mangkir 5 hari kerja, maka pekerja/buruh tersebut dianggap mengundurkan diri secara tidak baik dan pengusaha dapat melakukan proses PHK dengan hak-hak yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri yakni (hanya) mendapat uang penghargaan masa kerja (uang jasa) dan uang ganti kerugian (Pasal 15 PERMEN.03/MEN/1996 jo Pasal 15 Kepmen 78/MEN/2001).

Sekarang berdasarkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang baru diatur

hak-hak bagi pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan kesalahan berat, atau pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri termasuk mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri berdasarkan Pasal 158 (4), 162 ayat (2) dan 168 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu selain mendapatkan uang penggantian hak, juga mendapatkan uang pisah sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam PK atau PP/PKB di perusahaan / tempat kerja pekerja/buruh yang bersangkutan sepanjang memenuhi kriteria orang atau personil yang memungkinkan untuk mendapatkan uang pisah berdasarkan syarat-syarat dan mekanisme yang ditentukan.

Syarat dan Mekanisme Pemberian Uang Pisah.

Tidak semua pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang pisah. Dalam pasal 158 ayat (4) disebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain (dapat memperoleh) uang penggantian hak, juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Demikian juga dalam pasal 162 ayat (2) bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili

kepentingan pengusaha secara langsung, selain (dapat memperoleh) uang penggantian hak, juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pengusaha tidak perlu meminta izin (: penetapan) pada lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan (Pasal 171 ayat (1) jo Pasal 2 Kepmenakertrans No. 150/MEN/2000), namun ada syarat yang harus dipenuhi oleh pengusaha yakni bahwa PHK dengan (alasan) tuduhan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat harus didukung dengan bukti-bukti yang kuat, seperti pekerja/buruh benar-benar tertangkap tangan melakukan perbuatan sebagaimana yang dituduhkan, atau pekerja/buruh yang bersangkutan mengakui perbuatannya (:melakukan kesalahan berat) atau ada laporan kejadian yang dibuat oleh pihak-pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh saksi-saksi (sekurang-kurangnya 2 orang). Kemudian untuk mendapatkan hak atas uang pisah pada pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri atas kemauan sendiri, syaratnya adalah pekerja/buruh harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum *hari H* saat pengunduran diri

dilakukan; dan pekerja/buruh tidak terikat dalam suatu ikatan dinas; serta pekerja/buruh tetap melakukan kewajibannya sampai saat pengunduran diri dilakukan. Dalam PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri ini, perusahaan tidak perlu meminta izin (:penetapan) atas PHK tersebut. Demikian juga dipersyaratkan bahwa untuk mendapatkan hak atas uang pisah pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat dan mengundurkan diri tersebut bukan termasuk pada personil yang tugas dan fungsinya mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (baca : *management committee*). Apabila syarat-syarat permohonan dalam PHK karena alasan mengundurkan diri tersebut tidak dipenuhi, maka pihak pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk membayar uang pisah. Kecuali pengusaha melepaskan haknya dan memberikan kebijaksanaan untuk menyimpang dari ketentuan dan syarat-syarat tersebut.

Selanjutnya syarat-syarat mangkir (168 ayat (1)) pada PHK karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, antara lain yang harus terpenuhi yaitu bahwa mangkir yang dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut dilakukan selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut dan tanpa keterangan secara tertulis disertai bukti-bukti yang sah dan terhadap pekerja/buruh tersebut (oleh pengusaha) telah dipanggil secara tertulis 2 kali secara patut.

Dalam kasus pekerja/buruh melakukan mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, tidak ada ketentuan mengenai perlu-tidaknya apakah pekerja/buruh tersebut termasuk *person* dalam *management committee* yang tugas dan fungsinya mewakili atau tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa uang pisah dalam kasus pekerja/buruh yang mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri bisa dari semua kalangan dan lapisan pekerja/buruh untuk mendapat uang penggantian hak dan uang pisah tanpa membedakan masuk dalam kelompok *management committee* atau tidak.

Yang Berhak Menerima Uang Pisah.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa dalam pasal 158 ayat (4) dan pasal 162 ayat (2) – kalimat pertama- bahwa bagi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya (PHK) karena alasan kesalahan berat dan karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri, ada ketentuan bahwa pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain memperoleh atau menerima uang penggantian hak, diberikan uang pisah. Pada PHK karena alasan mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri yang diatur dalam pasal 168 ayat (3), tidak ada ketentuan atau persyaratan tersebut.

Yang dimaksud Pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung adalah pekerja/buruh yang tidak termasuk dalam “management committee” yakni “orang dalam” yang mempunyai kepentingan langsung dengan manajemen perusahaan atau pimpinan perusahaan. Siapa saja orang-orang yang termasuk dalam *management committee* tersebut, harus ditentukan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PP/PKB) dengan memperhatikan dan mengindahkan mekanisme pembuatan peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) berdasarkan pasal 110 dan pasal 116 UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembuatan PP disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil-wakil pekerja/buruh (pasal 110), dan pembuatan PKB dilakukan oleh (beberapa) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat di instansi ketenagakerjaan (Pasal 116).

Siapa-siapa yang ditentukan sebagai manajemen komite tersebut dalam PP/PKB sangat tergantung kemauan para pihak yang berkepentingan, baik pihak pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh ?. Dalam praktek beberapa perusahaan menyebutkan orang-orang yang menduduki jabatan-jabatan yang menangani masalah personalia, *human resource development* (HRD) atau *general affair manager* (GM), manajer produksi,

financial manager, atau manager pemasaran, adalah sebagai orang-orang yang mempunyai tugas dan fungsi mewakili kepentingan pengusaha secara langsung atau disebut sebagai "orang dalam" pengusaha. Demikian juga ada yang menyebutkan secara umum dengan meng-generalisir dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, yakni (misal) semua orang-orang yang menduduki jabatan supervisor keatas adalah "orang dalam" yang dikategorikan sebagai manajemen komite yang mempunyai kepentingan langsung dengan perusahaan. Dengan demikian orang-orang/pejabat-pejabat tersebut tidak berhak atas uang pisah.

Ada lagi dalam praktek, suatu PKB mengatur dalam ketentuan umumnya bahwa orang yang termasuk *management committee* adalah (antara lain) Direktur. Demikian juga ada yang menunjuk Direktur dan Komisaris. Klausul ini belum tentu benar, karena apabila seseorang Direktur (termasuk Komisaris) diangkat oleh RUPS dan namanya tercantum sebagai salah seorang anggota Direksi (atau Komisaris) dalam AD perseroan, maka ia bukan pekerja. Jabatan Direktur (dan Komisaris) seperti itu pengaturannya bukan merupakan kompetensi hukum ketenagakerjaan, tetapi diatur dalam UU tersendiri (seperti) UU Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Akan lain halnya apabila seorang Direktur bukan atau tidak diangkat oleh RUPS, akan tetapi ia

diangkat oleh Direktur Utama atau salah seorang Direktur dalam jajaran Direksi untuk menduduki suatu jabatan atau memimpin suatu unit tertentu, maka Direktur seperti ini dapatlah dikategorikan sebagai seorang pekerja dan termasuk *management committee*. Dengan demikian apabila Direktur (dan Komisaris) seperti yang dimaksud terakhir tersebut dikategorikan sebagai *management committee*, tentulah dapat dibenarkan dan ia termasuk orang yang tidak mendapat uang pisah.

Jadi dapat disimpulkan mengenai siapa-siapa "manajemen komite" tersebut, dapat diatur bebas oleh yang berkepentingan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menentukan siapa-siapa saja atau jabatan-jabatan apa saja yang dikategorikan sebagai *management committee* sepanjang pembuatan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tersebut dibuat sesuai peraturan perundang-undangan dan mekanisme yang ada dalam PP/PKB, maka orang-orang atau pejabat-pejabat yang ditentukan tersebut tidak berhak atas uang pisah

Mungkin timbul pertanyaan : kenapa orang-orang atau pejabat-pejabat yang ditentukan sebagai *management committee* tersebut tidak berhak atas uang pisah, padahal secara hukum mereka juga adalah pekerja/buruh atau karyawan biasa yang mempunyai

hubungan kerja dengan pengusaha? Perbedaan tersebut dapat terjadi karena orang-orang yang menduduki jabatan-jabatan tertentu tersebut terdapat perbedaan salary yang jumlahnya lebih besar dari pada karyawan lainnya. Hal ini terjadi karena adanya tanggungjawab khusus bagi penyandang jabatan-jabatan tersebut dan jabatan-jabatan tersebut umumnya adalah level middle management, sehingga mereka yang menduduki jabatan tersebut telah mendapatkan kompensasi atau tunjangan jabatan yang lebih besar. Dengan demikian tidak diberikan uang pisah.

Besarnya Uang Pisah.

Baik dalam pasal 158 ayat (4), maupun dalam pasal 162 ayat (2) atau pasal 168 ayat (3) tidak disebutkan berapa jumlah dan besaran uang pisah yang harus diberikan kepada pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat atau mengundurkan diri atau mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri. Demikian juga dalam ketentuan umum dan penjelasan pasal-pasal tersebut sama sekali tidak ada ketentuan lebih lanjut mengenai klausul uang pisah tersebut. Tetapi dalam pasal-pasal tersebut hanya disebutkan mengenai besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian jumlah atau besaran uang pisah dan tolok ukur pemberian uang pisah diserahkan

kepada masing-masing pihak dalam membuat Perjanjian Kerja atau diatur dan dituangkan secara kolektif dalam PP atau PKB. Apakah pengaturan tersebut berdasarkan masa kerja, atau berdasarkan posisi (level) jabatan masing-masing personil, terserah kepada mekanisme pembuatan PP/PKB. Demikian juga, apakah uang pisah dibedakan antara pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat dengan pekerja/buruh yang di PHK karena mengundurkan diri atau karena mangkir, terserah kepada mekanisme PP/PKB. Yang jelas bahwa pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat atau karena mengundurkan diri secara baik-baik yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah (selain uang penggantian hak). Tidak dijelaskan dalam pasal 168 ayat (3) mengenai pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan secara tertulis dan bukti-bukti yang sah, apakah disyaratkan : bukan pekerja/buruh yang mempunyai tugas dan fungsi yang tidak mewakili kepentingan pengusaha, atau tidak ?. Karena tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai pekerja/buruh yang mangkir tersebut, maka dapat ditafsirkan, bahwa PHK karena mangkir, tidak disyaratkan kepada pekerja/buruh yang mewakili kepentingan pengusaha, tetapi dapat diberikan kepada semua pekerja yang di PHK karena mangkir tersebut. Namun semua ini diserahkan

kepada mekanisme pembuatan PP/PKB, termasuk substansi mengenai jumlah uang pisah tersebut.

Pelanggaran Atas Ketentuan Pemberian Uang Pisah'

Sebagaimana telah disebutkan bahwa dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak diatur mengenai uang pisah sebagai suatu hak bagi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya (PHK), khususnya bagi pekerja/buruh yang di PHK karena alasan-alasan melakukan kesalahan berat, mengundurkan diri atas kemauan sendiri, atau pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, walau pemberian uang pisah tersebut selain harus (terlebih dahulu) telah diatur dalam PK atau PP/PKB, juga harus memenuhi persyaratan-persyaratan dan kriteria pekerja/buruh yang berhak menerimanya. Pertanyaannya : apakah pemberian uang pisah tersebut merupakan ketentuan yang normative, atau dengan kata lain apakah pekerja/buruh yang di-PHK karena alasan-alasan sebagaimana ditentukan tersebut berhak atas uang pisah? dan sebaliknya perusahaan berkewajiban untuk membayarnya ?.

Pertanyaan ini beralasan karena dalam ketentuan umum dan pasal-pasal yang menyebutkan mengenai uang pisah tersebut, demikian juga penjelasannya tidak

menerangkan lebih lanjut mengenai wajib atau tidaknya pemberian uang pisah apabila timbul hak atas uang pisah tersebut. Dalam semua pasal-pasal 158, 162 dan 168 UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut hanya menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang bersangkutan "selain memperoleh uang penggantian hak, diberikan uang pisah".

Pertanyaan selanjutnya, bagaimana kalau perusahaan tidak memberikan uang pisah, atau bahkan tidak mengatur mengenai uang pisah, baik dalam PK atau PP/PKB. Apakah ada sanksi bagi pengusaha ? Walaupun secara eksplisit, dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara tegas tersurat "harus atau wajib diberikan uang pisah", tetapi dengan kalimat "diberikan uang pisah", dapatlah ditafsirkan bahwa "harus diberikan" berupa sejumlah uang yang merupakan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam PK, atau PP/PKB. Dengan diaturnya pemberian uang pisah tersebut dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, berarti uang pisah tersebut sudah menjadi hak (normatif) pekerja/buruh, sehingga apabila pekerja/buruh tidak diberikan uang pisah dan kemudian menjadi perselisihan, maka sudah jelas pengusaha tetap akan diwajibkan untuk memberikan uang pisah tersebut.

Saran

Bagaimana kalau uang pisah tidak diberikan?. Atau uang pisah tetap diberikan, akan tetapi perusahaan tidak mau mengaturnya dalam

PP/PKB, tidak ada sanksi, tapi harus diberikan. Seyogyanya segera setelah berlakunya UU Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003, perusahaan/pengusaha menyesuaikan perjanjian kerjanya (PK) atau peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersamanya (PP/PKB), sehingga apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, atau karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, atau karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, atau karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri, terhadap pekerja/buruh

tidak lagi diberikan “uang penghargaan masa kerja” dan “ganti kerugian” (sebagaimana diatur dalam KEPMEN 150/2000), tetapi diberikan uang penggantian hak dan uang pisah. Selamat mengatur.

Umar Kasim

**Kepala Sub Bagian Konsultasi Hukum
Bagian Bantuan Hukum, Biro Hukum dan KLN
Depnakertrans.**

TINJAUAN PERATURAN PERUNDANGAN TERHADAP ANAK YANG TERPAKSA BEKERJA

Oleh : *Hidayati Agam, SH MH*

PENDAHULUAN

Anak pada hakikatnya adalah tulang punggung pembangunan bangsa di masa yang akan datang, sehingga sudah sepantasnyalah anak harus mendapatkan perhatian yang lebih baik kesejahteraan, terutama di bidang-bidang pendidikan, kesehatan, sosial budaya dan pengembangan dirinya baik fisik maupun mental. Pada kenyataan kondisi di Indonesia belum memungkinkan hal tersebut. Sebagian besar masyarakat Indonesia masih berkisar pada masalah-masalah pemenuhan kebutuhan primer, yang mengakibatkan sebagai anak terpaksa ikut serta dalam mencari nafkah guna pemenuhan kebutuhan primer tersebut, terutama di bidang pangan. Tentu saja anak terpaksa memikul dua beban berat, yaitu : (1) anak harus menjadi tulang punggung pembangunan bangsa dimasa yang akan datang, dan (2) anak harus pula menjadi tulang punggung keluarga dalam memenuhi kebutuhan primer. Dalam hal yang kedua akan menutup sebagian besar kesempatan dan waktu anak menggunakan hak-haknya dalam memperoleh kesejahteraan, baik di bidang

pendidikan, kesehatan, sosial budaya dan pembangunan dirinya.

Dalam menghadapi situasi di atas, peran pemerintah dirasakan sangatlah penting terutama dalam hal penyediaan peraturan perundangan yang mengatur anak yang terpaksa bekerja. Tulisan ini akan mencoba untuk mempelajari secara rinci :

1. Sampai sejauh manakah eksistensi peraturan perundangan yang mengatur anak yang terpaksa bekerja?
2. Sejauh manakah dilema yang ada dalam peraturan perundangan mengenai anak yang terpaksa bekerja.

PERATURAN PERUNDANGAN YANG MENGATUR MASALAH ANAK YANG TERPAKSA BEKERJA.

Secara formal Indonesia telah mempunyai peraturan perundangan yang mengatur masalah anak yang terpaksa bekerja atau buruh anak. Peraturan perundangan tersebut adalah :

1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja Juncto Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang

Nomor 12 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia, khususnya Pasal 2 dan junctro Pasal 1 ayat (1)-d.

Pasal 2 "Anak-anak tidak boleh menjalankan pekerjaan".

Pasal 3 "Jika seorang anak yang berumur 6 tahun atau lebih terdapat dalam ruangan yang tertutup dimana sedang dijalankan pekerjaan, maka dianggap bahwa anak itu menjalankan pekerjaan di tempat itu".

Pasal 1 ayat (1)-d "anak ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun kebawah".

2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Tenaga Kerja, tepatnya Pasal 1, pasal 3, 4 dan Pasal 9.

Pasal 1 "Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau barang baik memenuhi kebutuhan masyarakat".

3. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP) tepatnya Pasal 160-g dan h :

Pasal 160-g "(1) seorang belum dewasa adalah mampu membuat perjanjian kerja sebagai buruh, jika ia untuk itu dikuasakan oleh walinya menurut

undang-undang baik dengan tulisan maupun tertulis" (2) kuasa lisan hanya berlaku untuk pembuat perjanjian kerja tertentu. Jika ia belum dewasa berusia genap delapan belas tahun, kuasa itu harus diberikan dengan bersyarat. (3) jika kuasa diberikan tertulis, si belum dewasa wajib menyerahkan surat kuasanya kepada majikan yang harus segera menyampaikan salinan yang di tanda tangani kepada si belum dewasa dan pada waktu berakhirnya hubungan kerja mengembalikan surat kuasa tersebut kepada si belum dewasa atau orang yang mendapatkan hak dari padanya. (4) sekedar tidak secara tegas dikecualikan dengan syarat tertentu dalam kuasa dalam segala hal yang berkenaan dengan perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan kuasa yang telah diberikan itu, si belum dewasa dipersamakan dengan orang dewasa, dengan tidak mengurangi ketentuan pada ayat ketiga Pasal 1602-f. Namun demikian ia tidak dapat menghadap di pengadilan tanpa di bantu oleh walinya ternyata bahwa wali tersebut tidak mampu menyatakan kehedaknya. "Pasal 1601-h" jika seorang belum dewasa yang belum mampu untuk membuat perjanjian kerja telah membuat perjanjian kerja dan karena itu selama enam minggu telah melakukan pekerjaan pada majikan dengan tidak perlawanan

dari walinya itu untuk membuat perjanjian kerja tersebut”.

4. Staatblad 1925 Nomo 647 tentang pembatasan pekerjaan anak dan pekerjaan wanita pada malam hari *juncto staatblad* 1949 Nomor 8 tentang pembatasan kerja anak-anak, yang mengubah batas usia maksimum seorang anak dari 12 tahun pada Staatsblad 1925 Nomor 647 14 tahun. Beberapa pasal yang relevan untuk kutip dari Staatsblad 1925 Nomo 647 adalah Pasal 1 “anak di bawah umur 14 Tahun tidak boleh menjalankan pekerjaan antara pukul delapan malam dan pukul lima pagi, di atau untuk suatu perusahaan. Pasal 2 (1) “Seorang anak di bawah umur dua belas tahun tidak boleh menjalankan pekerjaan : (a) di pabrik, yaitu ruangan tertutup atau di dianggap tertutup. Dimana didalam atau untuk keperluan suatu perusahaan dipergunakan satu alat bertenaga mesin atau lebih; (b) “di tempat kerja, yaitu ruangan tertutup, dimana di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan biasanya di lakukan pekerjaan, pemeliharaan, perbalkan dan pembongkaran dan pada perusahaan kereta api dan trem; (e)“ pada pembuatan, pembongkaran dan pemindahan barang baik di pelabuhan, dermaga dan galangan kapal maupun

stasiun, tempat pemberhentian dan tempat penyimpanan barang dan gudang, kecuali jika membawa dengan tangan.

(2) dengan tidak mengurangi ketentuan-ketentuan dalam ayat pertama, anak di bawah umur 12 tahun pada umumnya tidak boleh memindahkan barang berat didalam atau untuk keperluan tenaga yang terlalu besar dari padanya. (3) Yang tidak dianggap sebagai pekerjaan itu di lakukan semata-mata oleh anggota-anggota keluarga atau secara gotong royong menurut kebiasaan yang berlaku setempat; (c) Di sekolah teknik dan kejuruan untuk umum atau yang berada di bawah pengawasan pemerintah; d di rumah pendidikan anak nakal dan rumah penampungan sementara dan usaha-usaha sosial yang berada di bawah pengawasan pemerintah. (4) Apabila tersendiri, akan tetapi yang berhubungan satu sama lain, maka ruangan tersendiri itu dianggap sebagai merupakan suatu ruangan yang tidak terpisah satu sama lainnya. (5) Bilamana seorang anak yang berumur lebih dari delapan tahun dan kurang dari dua belas tahun terdapat dalam suatu ruangan tertutup atau dianggap tertutup, dimana pekerjaan dilakukan, maka anak itu dianggap sebagai melakukan pekerjaan terlarang disitu, kecuali jika dinyatakan sebaliknya”.

Pasal 4 "kepala atau pengurus perusahaan wajib menjaga agar di perusahaan tidak dijalankan pekerjaan yang bertentangan dengan ketentuan termasuk pada ketiga Pasal terdahulu". Kewajiban bersama terletak pada pegawai perusahaan yang disertai tugas untuk itu, sepanjang mereka oleh kepala atau pengurus secara tegas disertai tugas untuk itu menjaga ditaatinya ketentuan-ketentuan itu. Pasal 5 "kewajiban kepala atau pengurus atau pegawai perusahaan yang disertai tugas mengawasi pekerjaan tersebut pada Pasal 4, dianggap telah di penuhi jika mereka membuktikan, bahwa oleh mereka telah diberikan perintah seperlunya dan telah dilakukan pengawasan sepatutnya untuk menjamin ditaatinya ketentuan-ketentuan itu".

Pasal 6 "kepala pengurus perusahaan dan orang-orang yang bekerja di perusahaan wajib untuk memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang mengenai soal-soal dan hal yang berkenaan dengan pelaksanaan aturan ini".

Pasal 7 " (1) Pelanggaran terhadap ketentuan pada pasal 4 dan 6 dipidana dengan kurungan selama-lamanya satu bulan atau denda sebanyak-banyaknya seratus rupiah (seribu lima ratus rupiah). (2) Jika pada waktu melakukan tindak

pidana belum lewat dua tahun saja yang bersalah dikenakan pidana yang tidak dapat diubah lagi karena pelanggaran seperti termasuk diatas, maka dapat dikenakan kurungan selama-lamanya dua bulan atau denda sebanyak-banyaknya dua ratus rupiah (tiga ribu rupiah). (3) tindakan pidana termasuk pada pasal ini dianggap sebagai pelanggaran.

5. Staatsblad 1926 Nomor 87 tentang pekerjaan anak dan orang muda di kapal, yang beberapa pasalnya dikutip sebagai berikut :

Pasal 2 "anak di bawah umur 12 tahun tidak boleh menjalankan pekerjaan di kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ayahnya atau seorang keluarg sampai derajat ketiga".

Pasal 5 "nahkoda wajib menjaga agar di kapal tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan ini".

Pasal 6 (1) Nakhoda di pidana dengan denda sebanyak-banyaknya dua ratus rupiah (tiga ribu rupiah) untuk tiap-tiap pelanggaran terhadap ketentuan pasal 5 (2) jika pada waktu melakukan tindak pidana itu belum berselang dua tahun lamanya sejak yang bersalah dijatuhi pidana yang tidak dapat diubah lagi,

karena pelanggaran termasuk pada ayat (1), maka dapat dipidana dengan denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah (tujuh ribu rupiah). (3) Tindak pidana pada pasal ini dianggap sebagai pelanggaran”.

6. Staatsblad 1930 Nomor 341 tentang peraturan pengawasan di tambang, tepatnya Pasal 170 ayat (4) dan (5) dan pasal 171 *juncto* Pasal 254 dan 255. Pasal 170 ayat (4) dan (5) “yang termasuk pada ayat (1) (seorang yang mengemudikan mesin angkat dan pemberi isyarat pada sumur tambang) harus sudah mencapai usia dua puluh satu tahun”. Anak laki-laki yang belum mencapai usia 16 tahun dan wanita tidak boleh di pekerjaan pada memuat dan membongkar kurungan (= tempat mengangkut galian).

Pasal 254 “pelanggaran atas ketentuan dalam peraturan ini dipidana dengan kurungan selama-lamanya lima ratus rupiah (= tujuh ribu rupiah).

Pasal 255 “dengan kurungan selamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah (= seratus lima puluh ribu rupiah) di pidana seorang pemegang hak konsesi, seorang pemegang izin dan seorang penemu atau wakil mereka yang dalam hal pelanggaran atas ketentuan oleh pegawai (a) telah

memberi perintah di perusahaan yang mereka ketahul atau harus diketahui bahwa perintah itu bertentangan dengan aturan perundang-undangan; (b) “karena tindakan atau kelalaian mereka tidak memungkinkan pelaksanaan ketentuan ini”; (c) “mengetahui adanya tindakan atau kelalaian mereka tidak memungkinkan pelaksanaan ketentuan itu; (d) telah lalai dalam mengawasi mereka.

7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1987 tentang perlindungan bagi anak yang terpaksa bekerja. Beberapa pasal diantaranya adalah :

Pasal 11 (1) “Anak yang terpaksa bekerja adalah anak yang berumur 14 tahun karena alasan sosial ekonomi terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan untuk keluarga maupun memperoleh penghasilan untuk dirinya sendiri. (2) “anak yang terpaksa bekerja harus mendapat ijin orang tua/wali/pengasuh”.

Pasal 2 (1) “anak yang terpaksa bekerja boleh dipekerjakan kecuali sebagai berikut : (a) di dalam tambang, lobang di dalam tambang atau tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain didalam tanah, (b) pekerjaan dikapal sebagai tukang api atau tukang batu bara, (c) pekerjaan diatas kapal. kecuali ia bekerja

di bawah pengawasan ayahnya atau seseorang keluarga sampai kederajat ke tiga, (d) pekerjaan mengangkat barang-barang berat, (e) pekerjaan yang berhubungan dengan alat-alat produksi dan bahan-bahan berbahaya. (2) Pengusaha wajib bertanggung jawab terhadap anak-anak yang terpaksa bekerja sebagaimana yang dimaksudkan dalam ayat (1).

Pasal 3 (1) Pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja wajib melaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja. (2) tata cara pembuatan laporan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pasal 4 "Pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja wajib memenuhi ketentuan sebagai berikut : (a) tidak mempekerjakan lebih dari 4 jam sehari (b) tidak mempekerjakan pada malam hari (c) memberikan upah sesuai dengan peraturan pengupahan yang berlaku; (d) memelihara daftar nama, umur dan tanggal lahir, tanggal mulai bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan".

Pasal 5 "Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 2 ayat (2), Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri ini dipidana dengan kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) sesuai dengan ketentuan Pasal 17 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969

tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja".

Pasal 6 "Bagi pengusaha, dimana terdapat anak yang terpaksa bekerja perlu bekerja sama dengan berbagai pihak untuk mengusahakan agar anak tersebut diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dasar dalam rangka pelaksanaan Program Wajib Belajar".

Meskipun secara formal Indonesia telah memiliki peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah anak yang bekerja, tetapi peraturan perundangan yang ada mempunyai kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaannya. Kelemahan tersebut antara lain dua aspek yaitu secara umum dan khusus.

Secara Umum

Kesemua peraturan yang ada hanya meliputi dan mengatur masalah anak yang terpaksa bekerja disektor formal, artinya peraturan-peraturan yang ada hanya mengatur anak yang bekerja pada badan-badan usaha, atau kapal yang telah terdaftar atau mempunyai izin dari Pemerintah Republik Indonesia, dan tidak melindungi anak yang bekerja disektor informal atau badan-badan usaha yang lain tidak terdaftar dan atau mempunyai izin dari Pemerintah Republik Indonesia.

Peraturan yang ada hanya mempunyai sanksi yang ringan, karena bila terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang ada hanya dikategorikan pelanggaran ringan. Kecuali Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 *juncto* Undang-undang Nomor 1 tahun 1951, batasan-batasan anak yang terpaksa bekerja atau buruh anak, tidak melarang anak bekerja ataupun orang tua yang menyuruh anaknya bekerja.

1. Undang-undang Nomor 12 tahun 1948
juncto Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951.

Diantara peraturan yang mengatur masalah anak yang terpaksa bekerja, Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 *juncto* Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 adalah satu-satunya perundangan yang mengatur larangan seorang anak untuk bekerja. Kelemahan-kelemahan didalam undang-undang ini dapat diuraikan dibawah ini.

Baik Pasal 2 dan Pasal 3 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 belum mempunyai Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan, sehingga keberadaan dua pasal ini tidak seperti yang diharapkan, karena walaupun undang-undang ini keberadaan dilakui, penegakan hukum dari undang-undang ini tidak dapat dilaksanakan. Kata " pekerjaan " pada pasal 2 dan pasal 3 mempunyai pengertian yang terlalu luas (kurang dipinitip). Hal ini dapat mendefinisikan apa

yang dimaksud dengan akata pekerjaan. Yang terdapat hanya larangan anak melakukan pekerjaan, yaitu untuk menjaga kesehatan dan memberikan kesempatan untuk mengcap pendidikan.

Menurut Imam Soepomo (almarhum) dalam bukunya "hukum perburuan, undang-undang dan peraturan (1990), pasal-pasal di dalam undang-undang hanya berisi azas-azas pelaksanaan hukum ketenagkerjaan, yang sepantasnya berada di peraturan perundangan tingkat Undang-undang Dasar.

2. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
Pasal 1601-g dan 1601-h

Ada dua kelemahan dari Pasal 1601-g dan 1601-h dalam KUHP itu. Pertama, kedua pasal ini justru memberikan kesempatan dan kelonggaran bagi anak untuk bekerja, asalkan orang tuanya menyetujui. Apa lagi pasal 1601-h, mempertegas bahwa anak dapat dianggap mampu untuk membuat perjanjian kerja jika selama enam minggu telah bekerja dan tidak ada perlawanan dari wali si anak. Kedua pasal-pasal di atas tidak membatasi usia minimum kapan seorang belum dewasa dapat membuat perjanjian kerja dan melakukan pekerjaan.

3. Staatsblad 1925 Nomor 647.

Staatsblad inilah yang sampai sekarang masih diperlakukan sebagai sumber

hukum setingkat Undang-undang untuk mengatur masalah anak yang terpaksa bekerja.

Kelemahan-kelemahan dari stattsblad ini paling tidak ada tiga hal : Pertama pasal-pasal dalam stattsblad yang mengatur masalah anak yang bekerja, terbatas pada pembatasan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan anak, tidak mengacu upaya-upaya untuk melarang anak bekerja dan memberikan kesempatan anak memperoleh kesempatan hak-haknya, misalnya pendidikan, kesehatan, sosial budaya dan pengembangan dirinya, kedua tidak mengatur batas waktu maksimum seorang anak diperkenankan untuk bekerja, sehingga stattsblad ini memberikan kemungkinan terjadinya pengesfortasian anak yang bekerja, walaupun ia bekerja, walaupun ia bekerja disektor formal. Ketiga, staatsblad ini bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi, perjanjian kerja tersebut yang dibuat lisan ataupun tulisan, sehingga apabila anak dibawah umur 12 tahun yang ingin kerja di pabrik misalnya dapat diperkenankan bekerja di pabrik tersebut asalkan mengerti perjanjian kerjanya.

4. Staatsblad 1926 Nomor 87.

Kelemahan-kelemahan pasal-pasal yang mengatur anak yang terpaksa bekerja pada stattsblad ini, sama dengan delema

pada staatsblad 1925 Nomor 647 diatas.

5. Staatsblad 1930 Nomor 341.

Pasal-pasal diatas, mempunyai kelemahan-kelemahan antara lain bahwa pasal-pasal dalam staatsblad ini hanya mengatur larangan bagi seorang yang berusia di bawah 16 tahun bekerja di tambang bawah tanah atau sumur tambang. Pada kenyataan tidak semua pertambangan dilaksanakan dengan membuat sumur tambang atau pertambangan di bawah tanah, misalnya pertambangan kapur, tambang intan, dan tambang batu bara. Akibatnya staatslabd inikurang cocok di terapkan pada pertambangan diatas tanah di areal terbuka.

6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN1987

Pasal-pasal yang tedapat di dalam peraturan Menteri ini mempunyai kelemahan-kelemahan, diantaranya pasal 1, yang tidak membatasi usia minimum anak dapat melakukan pekerjaan yang diperkenankan, sehingga di takutkan pengusaha-pengusaha yang nakal akan memanfaatkan kelemahan ini, dimana anak yang masih kecil (4 s/d 7 Tahun) dapat saja dimanfaatkan untuk

melakukan pekerjaannya di perusahaannya. Selain itu, Peraturan Menteri ini adalah peraturan perundangan terendah, sehingga keberadaannya tidak dapat menggantikan peraturan-peraturan lain yang lebih tinggi, misalnya *staatsblad* dan KUHP, sehingga pasal-pasal tertentu dalam peraturan Menteri ini tidak dapat dilaksanakan, misalnya Pasal 1 ayat (2) dalam peraturan Menteri mengenai harus ada izin orang tua/wali/pengasuh bagi seorang anak bekerja, bertentangan dengan pasal 1601-h KUHP yang memperkenankan seorang anak di bawah umur untuk membuat perjanjian kerja untuk dapat bekerja asalkan ia telah bekerja selama enam minggu berturut-turut selama enam minggu. Contoh lain adalah masalah sanksi dalam Pasal 5, yaitu sanksi pidana tiga bulan atau denda Rp.100.000,- tidak dapat dilaksanakan, karena bertentangan dengan sanksi pada pasal 7 *staatsblad* 1925 Noor 647 dan *staatsblad* 1930 Nomor 341, yang sanksi-sanksi dendanya relatif lebih rendah.

MASALAH PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK YANG TERPAKSA BEKERJA DI SEKTOR FORMAL.

Sampai saat ini peraturan perundangan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang mengatur masalah

anak yang terpaksa bekerja, terbatas pada peraturan perundangan yang mengatur masalah anak yang terpaksa bekerja di sektor formal. Hal ini menjadi suatu dilema, karena justru anak yang terpaksa bekerja lebih banyak melakukan pekerjaan di sektor informal, misalnya "jika" di kawasan "three in one" anak Jerman, penjual Koran di jalan-jalan, pembantu rumah tangga, dan masih banyak lagi sektor informal yang memakai tenaga kerja anak.

Ketidak hukum atau kekosongan mengenai perlindungan anak yang terpaksa bekerja di sektor informal sebenarnya dapat diatasi, apabila peraturan mengenai hak-hak anak, yang justru sangat berperan bagi perlindungan anak yang terpaksa bekerja belum mempunyai peraturan pelaksanaannya. Peraturan-peraturan antara lain :

1. Undang-undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang kesejahteraan anak, pasal 2 dan pasal 3 tentang hak anak joncto pasal 9 dan pasal 10 tentang tanggung jawab orang tua terhadap kesejahteraan anak, belum ada peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaannya.
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, pasal 45 ayat (1) tentang kewajiban orang tua memelihara dan mendidik anak sebaik mungkin, juga belum ada peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaannya.

3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang system pendidikan nasional, pasal 14 ayat (3) tentang wajib belajar juga belum ada peraturan pelaksanaannya, yang ada hanya penancangan wajib belajar oleh pemerintah, yang dari sudut hukum tidak mempunyai kekuatan hukum.
 4. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Ratifikasi Konvensi PBB tentang hak-hak anak, terutama pasal 3, pasal 6, pasal 19 dan pasal 36 yang walaupun dapat diperlakukan tetapi karena kedudukannya sebagai sumber hukum yang lebih rendah dari peraturan perundangan yang mengatur masalah anak yang terpaksa bekerja membuat Keputusan Presiden ini hanya dapat dilaksanakan sebatas tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang lebih tinggi.
 5. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 mengenai pelarangan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (ILO Convention No. 182 Concerning the prohibition and immediate action for elimination for the elimination of the worst forms of child labour.
- Alasan mengusulkan Konvensi antara lain :
1. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan perlindungan hak anak. Oleh karena itu pengesahan konvensi ini dimaksudkan untuk menghapuskan segala bentuk terburuk dalam praktek mempekerjakan anak serta meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan anak dari segala bentuk tindakan perbudakan dan tindakan atau pekerjaan yang terabalkan dengan praktek pelacuran, pornografi, narkoba dan psikotropika dan menyangkut perlindungan dari bahaya kesehatan, keselamatan dan moral anak-anak. Dalam konvensi ini istilah bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak adalah :
 - a. segala bentuk perbudakan atau praktek sejenis perbudakan seperti penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ljon (debt bondege) dan penghambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak-anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata.
 - b. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau

untuk pertunjukan-pertunjukan porno.

- c. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan.
- d. Pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak. Sehingga dengan meratifikasi konvensi maka anggota ILO wajib menyusun program aksi untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan wajib mengambil langkah-langkah agar konvensi ini dapat dilaksanakan secara efektif, termasuk sanksi pidana.

Untuk melaksanakan konvensi ini telah dibentuk Keputusan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2001 tentang Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak. Komisi Aksi Nasional diketuai oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai tugas :

- a. menyusun Rencana Aksi Nasional (RAN) Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak ;

- b. melaksanakan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak;
- c. menyampaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan RAN;

Keputusan Presiden RI No. 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak;

Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak secara umum meliputi anak-anak yang dieksploitasi secara fisik maupun ekonomi yang antara lain dalam bentuk :

1. anak-anak yang dilacurkan;
2. anak-anak yang dipertambangkan;
3. anak-anak yang bekerja sebagai penyelam mutiara;
4. anak-anak yang bekerja di sektor konstruksi;
5. anak-anak yang bekerja di termal;
6. anak-anak yang bekerja sebagai pemulung sampah;
7. anak-anak yang dilibatkan dalam produksi dan kegiatan yang menggunakan bahan-bahan peledak;
8. anak-anak yang bekerja di jalan;
9. anak-anak yang bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga;
10. anak-anak yang bekerja di industri rumah tangga;

11. anak-anak yang bekerja di perkebunan;
12. anak-anak yang bekerja pada penebangan, pengolahan dan pengangkutan kayu;
13. anak-anak yang bekerja pada industri dan jenis kegiatan yang menggunakan bahan kimia yang berbahaya.

Dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 68 berbunyi :
Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, dan diatur pula dalam Pasal 69 antara lain :

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;

- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat :
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

KESIMPULAN

Dari kesimpulan ini dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, kondisi sosial ekonomi yang Indonesia memiliki kelompok besar masyarakat yang masih berada di bawah garis kemiskinan membuat anak masuk kelapangan kerja. Kedua terbatasnya peraturan perundangan yang mengatur anak yang terpaksa bekerja, misalnya hanya staatsblad 1925 Nomor 647, staatsblad 1925 Nomor 87, staatsblad 1930 Nomor 341, yang

merupakan sisa peninggalan kolonial yang sudah tidak lagi sesuai dengan perkembangan zaman; dan terdapatnya dilema dari peraturan perundangan yang ada saat ini justru mengaburkan tujuan perlindungan anak yang terpaksa bekerja. Ketiga, walaupun ada peraturan perundangan ketenagakerjaan yang mengatur anak yang terpaksa bekerja, tetapi keberadaan peraturan perundangan tersebut ternyata tidak dapat mengantisipasi perlindungan hukum bagi anak yang terpaksa bekerja di sektor informal yang justru jumlahnya sangat besar dibandingkan dengan anak yang terpaksa bekerja di sektor informal. Keempat, peraturan perundangan lain sebenarnya ada yang dipakai untuk mencegah ketiadaan atau kekosongan hukum, misalnya Undang-undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan anak, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang syistem pendidikan nasional, tetapi karena peraturan pelaksanaannya masing-masing belum ada, membuat peraturan-peraturan tersebut. Kelima, selain peraturan-peraturan diatas, Indonesia telah pula meratifikasi Konvensi PBB tentang hak-hak anak, melalui Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990. Dengan telah diratifikasinya Konvensi PBB ini, dapat terjadi peraturan yang melindungi hak anak yang terpaksa bekerja baik di sektor formal maupun sektor informal. Kendalanya hanya Keputusan Presiden, sebagai peraturan perundangan

yang tingkatnya rendah hanya dapat diberlakukan selama tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, seperti Undang-undang, dan staatsblad yang mengatur masalah anak yang terpaksa bekerja.

Keenam, untuk dapat mengantisipasi masalah anak yang terpaksa bekerja, pemerintah perlu membuat peraturan-peraturan perundangan yang mengatur masalah anak yang terpaksa bekerja.***

Kd/03

Hidayat Agam, SH, MH
Perancang Peraturan Perundang-undangan
Biro Hukum dan KLN Depnakertrans

Implikasi Hukum Perusahaan Pindah Lokasi

Oleh: Hermansjah Ch.

PENDAHULUAN

Setelah ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akhir-akhir ini banyak timbul pertanyaan tentang aturan mengenai PHK, khususnya yang menyangkut ketentuan yang mengatur tentang hak-hak pekerja yang tidak bersedia bekerja di tempat yang baru sehubungan dengan perusahaan pindah lokasi. Apakah pekerja/buruh berhak atas pesangon atau karena penolakan tersebut dianggap mengundurkan diri sehingga tidak berhak atas pesangon.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas perlu dikaji segala aturan yang menyangkut tentang syarat-syarat kerja dan pemutusan hubungan kerja, baik yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 maupun peraturan pelaksanaan mengenai ketenagakerjaan sebelum berlakunya Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

PERMASALAHAN

Bila sebuah perusahaan pindah lokasi maka dengan sendirinya seluruh asset termasuk SDM yang ada di perusahaan tersebut mau tidak mau harus pula dipindahkan. Terhadap pemindahan asset yang berupa sarana dan prasana perusahaan selain gedung dan tanah tentu tidak akan menimbulkan permasalahan, namun terhadap pemindahan SDM, khususnya tenaga kerja menjadi permasalahan dan penyelesaiannya tentu tidak mudah, apabila jarak kepindahan lokasi tersebut melebihi jangkauan (jarak tempuh) yang normal antara tempat tinggal pekerja dengan lokasi perusahaan yang baru. Bila demikian halnya mau tidak mau pekerja/buruh harus pindah tempat tinggal agar dapat lebih dekat dengan lokasi perusahaan yang baru, hal tersebut tentu akan menimbulkan berbagai dampak terhadap pekerja/buruh dan keluarganya, antara lain berupa :

1. Dampak ekonomi, karena harus mengeluarkan biaya untuk pindah

rumah/mendapatkan tempat tinggal baru dan biaya pindah sekolah.

2. Dampak sosial, karena harus menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan tempat tinggal baru.
3. Dampak pendidikan, harus memindahkan anak-anak ke sekolah yang baru, apabila lokasi baru tersebut di daerah yang lebih terpencil ada kemungkinan jarak lokasi sekolah baru dan tempat tinggal yang baru dapat pula menimbulkan masalah.

Dalam kondisi yang demikian adalah dapat dipahami apabila ada pekerja yang tidak bersedia ikut pindah ke lokasi yang baru sesuai dengan keinginan pengusaha memindahkan lokasi perusahaan.

Apabila antara kedua belah pihak tidak ada titik temu dalam penyelesaiannya, maka hal tersebut akan menjadi perselisihan hubungan industrial yang akan dapat berdampak kepada pemutusan hubungan kerja.

TINJAUAN HUKUM

Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah,

dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Jiwa dari Pasal 151 ayat (1) ini adalah, dalam setiap perselisihan atau perbedaan yang terjadi, harus dilakukan musyawarah untuk mencari jalan penyelesaian yang sebaik-baiknya. Berunding dari hati ke hati, mencari jalan yang saling tidak merugikan satu sama lain.

Perundingan tersebut di atas dapat dilakukan melalui lembaga atau secara bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh saja, dan apabila perundingan secara bipartite tidak menemukan penyelesaian, maka kedua belah pihak dapat memintakan bantuan penyelesaian pemerintah, dalam hal ini pegawai perantara pada Kantor/Instansi yang membidangi ketenagakerjaan di wilayah setempat.

Dilanjutkan Pasal 151 ayat (2):

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Jiwa dari ayat ini adalah pemutusan hubungan kerja mengandung konsekuensi-konsekuensi kepada kedua belah pihak, oleh karena itu maksud PHK oleh pengusaha tersebut tidak hanya diberitahukan tetapi juga dirundingkan dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh dalam hal yang bersangkutan tidak bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja/serikat buruh dalam hal ini diberi peranan, disamping agar dalam perundingan diharapkan terjadi penyelesaian yang lebih adil, juga menempatkan posisi serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kata Perundingan dalam ayat ini maknanya adalah, apabila PHK ternyata tidak dapat dihindari, haruslah dirundingkan mengenai pemberian hak-hak pekerja yang akan di PHK. Alasan-alasan atau kondisi yang menyebabkan terjadinya PHK (seperti alasan pindah lokasi tersebut di atas), perlu pula dijadikan pertimbangan dalam perundingan. Dengan demikian dari perundingan tersebut dan dengan mempertimbangkan berbagai sebab dan aspek yang menyebabkan terjadinya PHK tersebut terbuka kemungkinan pekerja/buruh yang di PHK mendapatkan hak-haknya lebih besar dari yang diatur dalam peraturan perundang-

undangan yang normatif (yakni ketentuan yang bersifat minimum).

Ketentuan mengenai Perusahaan pindah lokasi.

Dalam hal perusahaan pindah lokasi, adakalanya timbul masalah, apabila pekerja/buruh mengingat alasan-alasan sebagaimana diuraikan di atas tidak bersedia untuk ikut pindah, sehingga mau tidak mau pada akhirnya akan terjadi PHK terhadap pekerja/buruh tersebut.

Sebelum Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenaker No.: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (selanjutnya disebut Kepmenaker No.: Kep-150/Men/2000), diatur PHK yang berkaitan dengan pindah lokasi, yaitu :

- (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja yang baru sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja*

dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

- (2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24. kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.*

Ketentuan ini sangat membantu khususnya bagi pekerja yang di PHK karena tidak bersedia pindah sehubungan dengan perusahaan pindah lokasi, hanya saja kelemahan dari ketentuan ini adalah sering ditafsirkan secara sempit dan tidak ditetapkannya batas jarak antara lokasi lama dengan lokasi baru. Apabila jarak kepindahan tersebut hanya 1 atau 2 km. Dan pekerja tidak bersedia untuk ikut pindah (alasan ketidak sediaan pindah tidak cukup kuat), padahal sesuai dengan ketentuan Pasal 28 tersebut di atas, pengusaha tetap harus memberikan uang pesangon. Ini tentu saja cukup merugikan pengusaha.

Sekarang dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, PHK terhadap pekerja sehubungan dengan perusahaan pindah lokasi tidak lagi diatur, sehingga hal tersebut banyak dipertanyakan oleh berbagai kalangan, karena tidak lagi ada aturan yang dapat dipakai sebagai dasar dalam pemberian hak-hak yang lebih adil terhadap pekerja yang di PHK tersebut.

Pengaturan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mirip dengan ketentuan Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenaker No.: Kep-150/Men/2000, adalah ketentuan Pasal 156:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).*
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan,*

atau pelepasan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 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 dalam pasal 156 ayat (4).

Selanjutnya Pasal 191 mengatur bahwa:

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

Sekalipun ada ketentuan Pasal 191 tersebut di atas, ketentuan PHK dalam Kepmenaker No. Kep.150/Men/2000 sudah tidak dapat dipakai lagi sebagai dasar dalam penetapan hak-hak pekerja yang di PHK karena ketentuan mengenai PHK telah diatur langsung dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Dengan tidak dicantumkan lagi ketentuan mengenai pindah lokasi dalam pasal 156, maka apabila pekerja tidak bersedia pindah dalam hal perusahaan pindah lokasi sudah barang tentu pekerja dapat dianggap mengundurkan diri. Konsekuensi dari pekerja yang mengundurkan

diri hak-hak yang diperoleh adalah selain mendapatkan uang penggantian hak, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama [Pasal 162 ayat (1)].

Ketentuan Pasal 156 tsb. di atas sudah barang tentu lebih menguntungkan pengusaha dan merugikan pekerja. Terutama bagi pekerja-pekerja yang tidak bersedia pindah karena alasan-alasan ekonomi, sosial dan pendidikan sebagaimana tersebut di atas, sehingga ia termotivasi mengambil alternatif mengundurkan diri dan konsekuensinya hanya mendapat uang penggantian hak dan uang pisah yang jumlah dan nilainya relatif sangat kecil dibandingkan dengan hak-hak pekerja pada Permenaker No.: Per-150/Men/2000.

Langkah-langkah penyelesaian.

Dalam mencari solusi penyelesaian masalah apabila perusahaan pindah lokasi, hendaknya dilakukan langkah-langkah musyawarah sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (2), yaitu perlu ditempuh secara maksimal dan dengan sebaik-baiknya, sehingga dimungkinkan pekerja dapat memperoleh lebih dari hak-hak normatif yang ditentukan.

Apabila musyawarah tersebut tidak berhasil, maka masih dimungkinkan adanya peluang agar

pekerja mendapat hak lebih dari ketentuan Pasal 162 tsb. di atas, yaitu adalah membawa kasus PHK tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial (P4D/P4P) dengan menggunakan alasan pengusaha telah melanggar perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf d dikaitkan dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf d dan ayat (2), yang mengatur:

Pasal 54:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;*
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;*
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;*
- d. tempat pekerjaan;*
- e. bersama upah dan cara pembayarannya;*
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;*
- g. mula dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;*
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan*
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.*

Pasal 169:

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganlaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;*
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;*
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.*

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak yang sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Sesuai dengan perjanjian kerja, tempat pekerjaan pekerja/buruh telah ditentukan (sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf d) , sehingga pengusaha berkewajiban mempekerjakan pekerja di tempat tersebut, apabila pekerja dipindahkan ke tempat lain, berarti pengusaha telah melanggar kewajibannya dalam mempekerjakan pekerja,

sesuai dengan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Dengan demikian apabila pengusaha telah melanggar salah satu isi perjanjian kerja, maka menurut Pasal 169, pekerja dapat mengajukan permohonan untuk di putuskan hubungan kerjanya dengan hak pesangon 2 x ketentuan Pasal Pasal 156 ayat (2) di atas.

Kiranya ketentuan pasal-pasal 54 dan Pasal 169 tersebut di ataslah yang dimungkinkan untuk dapat dijadikan peluang untuk membawa permasalahan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan selanjutnya diserahkan kepada Hakim untuk memberikan keputusan yang seadil-adilnya. Semoga berhasil.****