

Informasi Hukum

Vol. 3 Tahun VII, 2005

Isi :

- Peranan Etika Dalam Bisnis
- Perbandingan Pengaturan Mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) yang Menduduki Jabatan Anggota Direksi atau Komisaris
- Peluang dan Tantangan Penyerahan Sebagai Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (Outsourcing)
- Penerapan Delapan Konvensi Dasar JLO Yang Telah Diratifikasi Negara Indonesia Dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

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

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; **Pengarah :** Myra M. Hanartani, SH, MA; **Pemimpin Redaksi :** Sunarno SH, MH; **Sekretaris :** Umar Kasim; **Redaktur/Editor :** Reni Mursidayanti, SH, Kadino BS; **Entry data :** Yati Noviati, Indrawati, Suryanti; **Penggandaan/Distribusi :** Harif Kafadillah, Krisgiantoro.

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

Pengantar Redaksi

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja merupakan topik yang selalu hangat dibicarakan. Bagaimana peluang dan tantangan outsourcing tersebut, bagaimana peranan etika dalam bisnis, dan perbandingan pengaturan mengenai tenaga kerja asing khususnya yang menduduki jabatan tertentu serta implementasi delapan konvensi dasar ILO. Topik-topik menarik tersebut merupakan sajian Info Hukum edisi ini

Kami berharap bahwa tulisan yang disajikan dapat bermanfaat bagi para pembaca. Tim Redaksi berterima kasih apabila ada kritik dan saran yang bersifat.

Selamat membaca semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

PERANAN ETIKA DALAM BISNIS

Oleh Prof. Dr. Payaman Simanjutak *)

Etika bisnis menyangkut kepatutan perilaku semua pihak yang terkait langsung atau tidak langsung dengan kegiatan suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu mempunyai sejumlah pemangku kepentingan (*stakeholders*) atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di perusahaan tersebut, dengan derajat kepentingan yang berbeda-beda.

Etika bisnis sangat diperlukan untuk menjamin kelangsungan dan meraih sukses bisnis tersebut dalam jangka panjang. Dari segi makro ekonomi, kepatuhan atau penerapan etika bisnis akan menghindari distorsi mekanisme pasar. Praktek bisnis yang tidak mematuhi etika akan menimbulkan distorsi sistem dan mekanisme pasar dan dengan demikian akan mengakibatkan alokasi sumber-sumber secara tidak efisien. Dari segi mikro, akan membangun kepercayaan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*). Perusahaan yang tidak mengindahkan etika bisnis akan kehilangan kepercayaan (*trust*) masyarakat, dan dengan demikian akan kehilangan konsumen atau pelanggan sehingga lama kelamaan akan tutup.

Sistem perekonomian berdasarkan kekuatan pasar pada dasarnya mendorong alokasi dan penggunaan sumber-sumber secara optimal, sehingga menjanjikan tingkat kesejahteraan masyarakat yang lebih tinggi. Sistem pasar mempunyai ciri :

- a. Pengakuan dan perlindungan hak pemilikan barang atau aset pribadi;
- b. Kebebasan setiap orang untuk menjual dan membeli barang dan jasa yang disukainya;
- c. Ketersediaan informasi yang benar mengenai barang dan jasa tersebut.

Setiap orang berhak memiliki sejumlah aset atau barang tertentu secara pribadi. Ini juga berarti bahwa setiap orang dapat memindahkan hak pemilikannya kepada orang, kelompok orang atau badan lain, baik secara hibah atau melalui transaksi atas kesepakatan bersama atau secara suka sama suka.

Transaksi dapat berupa tukar-menukar barang atau aset (*barter*) atau berupa jual-beli dengan perantara uang sebagai alat tukar.

Kebebasan memiliki dan melakukan transaksi barang atau aset akan mendorong kompetisi dan memberikan nilai (*value*) dan tingkat kepuasan (*satisfaction*) optimal bagi masyarakat.

Kebebasan untuk menjual dan membeli barang atau aset akan mendorong setiap orang untuk memiliki barang atau aset tersebut sesuai dengan selera dan nilai tertinggi yang diberikannya pada barang dimaksud. Untuk itu setiap orang perlu memiliki informasi yang benar mengenai kondisi dan keberadaan barang atau aset dimaksud.

Masalah timbul bila penjual dan atau pembeli tidak bebas menentukan pilihannya sesuai dengan selera dan nilai yang diberikannya pada barang atau aset tersebut, antara lain karena adanya praktek penyogokan, tindakan pembatasan atau pemaksaan, ketidakjujuran informasi, dan diskriminasi.

1. Praktek Penyogokan

Praktek sogok dilakukan untuk mempengaruhi pemegang kewenangan menetapkan keputusan yang menguntungkan perusahaan dengan produk berkualitas rendah atau tidak memenuhi syarat, mengambil kesempatan atau hak dari perusahaan yang menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Dengan demikian praktek sogok secara langsung atau tidak langsung akan menimbulkan :

- a. Ketidakadilan karena merugikan pengusaha berkualitas tinggi; dan
- b. Kerugian negara;
- c. Menurunkan kualitas pelayanan publik;
- d. Diskriminasi terhadap pengusaha yang lebih berhak.

2. Pembatasan

Pembatasan adalah kebijakan atau tindakan membatasi perusahaan dan masyarakat menjual produknya hanya kepada perusahaan tertentu (*monopsoni*), atau memaksa perusahaan lain dan masyarakat membeli produk hanya dari perusahaan tertentu (*monopoli*). Dalam hal pertama atau *monopsoni*, dengan mengetahui hanya dia yang diberi kuasa membeli, perusahaan pembeli biasanya memaksakan harga rendah. Perusahaan penjual tidak mempunyai pilihan lain dan sebab itu terpaksa menerima harga rendah. Akibatnya dapat menimbulkan rasa keengganan pengusaha pemasok untuk memproduksi lebih banyak. Tingkat produksi menjadi lebih rendah dari titik optimal. Negara dan masyarakat dirugikan.

Produk palsu dapat menimbulkan risiko tinggi. Misalnya minyak oli palsu dapat mempercepat proses kerusakan mesin mobil. Obat palsu dapat mengakibatkan penyakit tambah parah atau orangnya meninggal dunia.

Sabotase dilakukan oleh perusahaan pesaing untuk merusak proses dan citra masyarakat atas produk perusahaan tertentu. Dengan demikian perusahaan pesaing mengharapkan masyarakat konsumen akan beralih membeli produk dia sendiri, biasanya dengan harga yang lebih mahal dan atau kualitas yang lebih rendah.

4. Pencurian

Pencurian merupakan pengambil-alihan hak orang lain atau pihak lain tanpa persetujuannya. Hak pihak lain dimaksud dapat berbentuk aset fisik, dapat pula berbentuk sistem atau informasi. Pencurian barang fisik atau aset otomatis merugikan pemiliknya senilai barang yang dicuri. Kerugian perusahaan dapat menjadi lebih besar bila akibat pencurian tersebut proses produksi menjadi terganggu atau terputus.

Pencurian informasi sistem atau teknologi biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan dari perusahaan lain yang menjadi saingannya.

Sistem produksi atau teknologi yang handal biasanya dapat diciptakan melalui penelitian mendalam dan pengalaman yang luas, dengan biaya mahal. Dengan mencuri teknologi, pengusaha dapat memanfaatkan teknologi tersebut untuk mengalahkan perusahaan pesaingnya tanpa mengeluarkan biaya penelitian yang mahal. Praktek pencurian informasi dan teknologi seperti itu sering membuat perusahaan enggan mengembangkan teknologi atas biaya sendiri.

Sekarang ini banyak perusahaan dan perorangan yang membajak dengan memproduksi kembali berbagai jenis barang atau produk dengan merek dan label yang sama. Karena perusahaan pembajak tidak perlu menanggung biaya penelitian dan royalti, harga jual produk bajakan dapat menjadi lebih murah dan dengan demikian diminati masyarakat konsumen.

Akibatnya produk asli dapat tersisih dari pasar, dan dengan demikian sangat merugikan perusahaan pemilik hak cipta. Oleh sebab itu, untuk melindungi karya cipta sistem produksi seperti itu, setiap negara diminta menerbitkan Undang-undang untuk melindungi hak cipta (*intellectual property rights*) seseorang.

5. Diskriminasi

Tindakan diskriminasi adalah tindakan memperlakukan seseorang atau sekelompok orang atau suatu perusahaan berbeda dari orang lain. Perbedaan tersebut dapat lebih menguntungkan seseorang atau lebih merugikan seseorang. Tindakan diskriminasi menciptakan ketidakadilan dan merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Sebab itu dunia internasional sudah lama berupaya menghilangkan tindakan diskriminasi. Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organisation (ILO) sendiri sudah menerbitkan dua Konvensi penting mengenai larangan diskriminasi di bidang pekerjaan, yaitu Konvensi No. 100 tahun 1951 dan Konvensi No. 111 tahun 1958.

Indonesia meratifikasi Konvensi No. 100 tahun 1951 tentang Pemberian Remunerasi yang sama bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya, dengan Undang-undang No.80 tahun 1957. Setelah 50 tahun lebih Konvensi No. 100 ini ditetapkan ILO, tentu tidak ada lagi perusahaan di dunia ini yang secara formal membayar upah lebih rendah bagi perempuan yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan laki-laki, walaupun negara yang bersangkutan belum meratifikasi Konvensi ini.

Namun beberapa bentuk diskriminasi tidak langsung yang merugikan perempuan, masih mungkin ditemukan, termasuk di Indonesia.

Pertama, masih banyak pengusaha yang menghargai perempuan sebagai pekerja lajang. Berbeda dengan pekerja laki-laki, pekerja perempuan tidak memperoleh tunjangan keluarga dan fasilitas jaminan sosial bagi keluarga. Tindakan seperti ini merupakan salah satu bentuk diskriminasi, terutama bila pekerja perempuan tersebut merupakan penanggung jawab utama keluarga, misalnya bila dia sudah janda, atau bila suaminya menganggur, atau bila gajinya lebih besar dari gaji suami. Harus diserahkan kepada suami istri untuk memilih siapa yang memperoleh tunjangan keluarga. Bila keluarga memilih sang istri memperoleh tunjangan keluarga, maka tempat kerja sang suami dapat membuat pernyataan bahwa sang suami diperlakukan sebagai pekerja lajang (tidak menerima tunjangan keluarga).

Kedua, masih banyak pengusaha yang tidak membolehkan suami-istri bekerja di satu perusahaan, sehingga perempuan pada umumnya terpaksa mengundurkan diri. Biasanya pengusaha memberi alasan untuk menghindari kolusi. Pada hal suami-istri boleh diatur untuk tidak sama-sama bekerja di satu unit tertentu, sehingga mereka tidak mempunyai kesempatan untuk berkolusi.

Ketiga, larangan bagi seorang istri atau suami tenaga kerja asing (*spouse of an expatriate*) bekerja di satu negara, juga merupakan bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Keempat, penentuan usia pensiun yang lebih muda bagi perempuan dari pada laki-laki adalah bentuk diskriminasi. Bila perlu dilakukan perbedaan, usia pensiun perempuan justru dapat lebih tinggi dari usia pensiun laki-laki, disesuaikan dengan harapan hidup.

Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi di Bidang Pekerjaan dan Jabatan dengan Undang-undang No. 21 tanggal 7 Mei 1999. Konvensi ini memuat ketentuan berikut :

- a. Tiap negara menyusun peraturan perundangan dan kebijakan nasional yang menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk kesempatan mengikuti latihan kejuruan, kesempatan kerja tertentu, dan kondisi kerja.
- b. Harus dihilangkan setiap bentuk diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, dan suku.

Konvensi No. 111 ini mempunyai cakupan luas, sangat sensitif, secara teknis sulit dilaksanakan, dan mengandung konsekuensi besar. Ruang lingkup Konvensi ini mencakup penerimaan dan penempatan pegawai, pengupahan dan jaminan sosial, promosi dan demosi, pemberian penghargaan dan hukuman. Mengapa seseorang tertentu yang diterima menjadi pegawai dan bukan pelamar yang lain? Mengapa seseorang tertentu mendapat kenaikan pangkat sementara yang lain tidak? Mengapa seseorang tertentu dipromosikan dan orang tertentu yang lain diturunkan ? Mengapa orang tertentu diberi penghargaan dan orang tertentu yang lain diberi surat peringatan atau hukuman?

Konvensi ini mengandung unsur yang sangat sensitif terutama bagi Indonesia yang terdiri dari multi etnis atau suku. Kita sering mendengarkan keluhan dan tuduhan diskriminasi dalam penerimaan pegawai, penilaian prestasi kerja, dan promosi dari pihak yang tidak diuntungkan. Pada pemerintahan Orde Baru dan pemerintahan Habibie sering disebutkan bahwa banyak Gubernur dan Bupati yang menolak penempatan pejabat Departemen yang bukan agama atau golongan tertentu.

Untuk memperkecil ruang gerak pejabat atau pengusaha melakukan diskriminasi,

sekaligus untuk melindungi mereka dari tuduhan melakukan diskriminasi, perlu dirumuskan dengan jelas syarat penerimaan pegawai untuk mengisi setiap lowongan, serta kualifikasi yang harus dimiliki untuk memenuhi syarat jabatan untuk mengisi lowongan tertentu. Secara teknis, penentuan syarat jabatan memerlukan keahlian dan teknik tertentu. Untuk itu, semua instansi Pemerintah, BUMN dan perusahaan swasta disarankan melakukan analisis jabatan guna merumuskan syarat jabatan dimaksud.

6. Membangun Kepercayaan

Membangun kepercayaan semua pemangku kepentingan (*stakeholders trust*) merupakan kunci sukses bisnis, baik kepercayaan para perusahaan pemasok dan para konsumen, maupun kepercayaan pemilik saham dan pekerja, demikian juga kepercayaan Pemerintah dan masyarakat pada umumnya. Perusahaan pemasok, bukan hanya perusahaan yang menyediakan bahan baku atau barang setengah jadi, akan tetapi juga perusahaan yang menawarkan jasa komunikasi, jasa keuangan, jasa komputer, layanan ekspor-impor, konsultan akuntansi dan pajak, layanan pelatihan dan produktivitas, konsultan pengupahan dan hubungan industrial, dan lain-lain. Setiap perusahaan perlu membangun kerjasama dan saling percaya

dengan masing-masing perusahaan pemasok tersebut, supaya mereka mempunyai komitmen dan mematuhi komitmen mereka terutama dalam ketepatan waktu penyerahan barang, jaminan kualitas, dan kontinuitas penyediaan barang.

Ketepatan waktu penyerahan barang sangat penting, yaitu pada saat dibutuhkan. Penyerahan barang yang terlalu cepat akan menambah biaya gudang atau penyimpanan, biaya pemeliharaan dan pengawasannya. Sebaliknya keterlambatan penyerahan barang akan menunda proses produksi secara keseluruhan. Bila sudah terbangun saling mempercayai mengenai kualitas, perusahaan pembeli dan perusahaan pemasok dapat sama-sama menghemat waktu pemeriksaan pada saat penyerahan barang.

Untuk memperoleh komitmen yang jujur dari perusahaan pemasok, perusahaan pembeli harus memenuhi komitmen yang sama dan jujur kepada perusahaan pemasok. Untuk memperkecil atau menghindari ketidakpatuhan, ketidakjujuran dan kesalahpahaman, pembeli dan penjual perlu membuat kesepakatan antara lain mengenai kriteria dan kualitas barang, waktu penyerahan, serta harga dan waktu pembayaran.

Sama halnya bagaimana suatu perusahaan mengharapkan kepercayaan dan kejujuran perusahaan pemasok, demikian juga masyarakat konsumen sangat mengharapkan kejujuran perusahaan. Masyarakat konsumen mengharapkan kualitas dan kondisi barang yang dibeli sesuai dengan informasi yang disampaikan atau yang tertulis dalam label atau lembaran promosi.

Demikian juga masyarakat konsumen mengharapkan memperoleh barang sesuai dengan waktu dan harga yang disepakati. Sekali masyarakat konsumen tidak percaya atau meragukan kejujuran pengusaha, mereka akan memilih produk lain, dan pengusaha akan kehilangan pelanggan atau konsumen. Sebab itu seperti pepatah atau aturan emas (*golden rule*), berlaku jujurlah kepada masyarakat konsumen sebagaimana anda mengharapkan kejujuran para pengusaha pemasok. Kepercayaan pekerja sangat penting guna memperoleh dukungan yang sungguh-sungguh dan tulus dari seluruh pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan kepercayaan yang tinggi dari pekerja kepada manajemen dan atau pengusaha, rasa memiliki dan loyalitas pekerja dapat ditingkatkan, tingkat absensi dan pindah kerja dapat diturunkan. Demikian juga kepercayaan Pemerintah dan masyarakat perlu dibangun sehingga mereka tidak menjadi penghambat bahkan supaya dapat memberikan dukungan.*****

KEPUSTAKAAN

- Clark, Barry, *Political Economy : A Comparative Approach*, 2nd ed. London : Praeger, 1998.
- Fritzsche, David J., *Business Ethics : A Global & Managerial Perspective*. New York : McGraw-Hill, 2005.
- Romli Atmasasmita, Prof. Dr., *Pengantar Hukum Kejahatan Bisnis*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Silk, Leonard and David Vogel, *Ethics and Profits*. New York : Simon and Schuster, 1976.
- Simanjuntak, Payaman, *Aplikasi Konvensi Dasar ILO*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2000.
- , *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- , *Industrial Relations System in Indonesia*. Jakarta: Indonesia's Human Resources Development Association, 2004.

**PERBANDINGAN PENGATURAN MENGENAI
TENAGA KERJA ASING (TKA) YANG
MENDUDUKI JABATAN ANGGOTA DIREKSI ATAU KOMISARIS***

* perbandingan antara UU No. 3 Tahun 1958 dengan UU No. 13 Tahun 2003

Oleh : Umar Kasim

PENDAHULUAN

Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja warga negara Indonesia (TKI), Pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing (TKA) dan melakukan pengawasan penggunaan TKA atas dasar peraturan perundang-undangan. Sebelum lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam UU Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga (Kerja) Asing. Undang-undang Penempatan Tenaga Asing tersebut telah dicabut dengan UUK dalam Pasal 192 angka 9. Selanjutnya pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam suatu perundangan tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari *kompilasi* dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. UUK isinya (antara lain) adalah pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49.

Untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi warga Negara Indonesia dan guna memenuhi hasrat bangsa Indonesia menduduki kesempatan kerja yang layak pada berbagai lapangan kerja pada *level-level* tertentu, khususnya pada *level* jabatan-jabatan *middle management* dan *top management*, umumnya masih didominasi dijabat oleh Warga Negara Asing yang bekerja di Indonesia, oleh karenanya Pemerintah mengatur penggunaan tenaga kerja asing, guna ketersediaan kesempatan kerja yang lebih luas bagi warga Negara Indonesia.

Hingga saat ini penggunaan tenaga kerja asing belum jauh berbeda sebelum adanya UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 / 2003). Keadaan ini akan berlanjut terus jika Pemerintah tidak memulai untuk turut campur dalam penempatan tenaga kerja asing. Termasuk di dalamnya memperketat pengawasan penggunaan tenaga kerja asing dan membatasi serta menutup jabatan-jabatan tertentu bagi tenaga kerja asing dengan membuka dan menyediakan

jabatan-jabatan tersebut bagi tenaga kerja Indonesia. Proses "indonesianisasi" jabatan-jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing senantiasa dilakukan dengan mempersyaratkan adanya tenaga pendamping warga Negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka "*transfer of knowledge*" dan "*transfer of learning*" dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Oleh karenanya dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, dan meminta izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA.

TINJAUAN HUKUM PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Orang asing di Indonesia dibedakan dalam 2 golongan, yakni *orang asing pendatang* dan *orang asing penempat* (Budiono, h.260). Orang asing pendatang adalah mereka yang mendapat izin masuk (*admission*) dengan memperoleh hak untuk tinggal di Indonesia dalam waktu tertentu, atau yang dikenal dengan *tenaga asing pemegang visa*. Orang asing penempat yakni mereka yang diperbolehkan tinggal tetap di Indonesia dan memperoleh izin menetap dengan surat keterangan kependudukan, atau yang dikenal dengan *tenaga asing penempat* atau *tenaga asing domestik*.

Berkaitan dengan perbedaan itu, ditinjau dari hukum ketenagakerjaan (perburuhan), bagi tenaga kerja (orang) asing yang melakukan pekerjaan (bekerja), pekerjaan yang dilakukan (TKA) juga dibedakan menjadi 2, yakni *pekerjaan yang dilakukan orang asing yang mempunyai hubungan kerja* dengan majikan (pengusaha), dan *pekerjaan bebas* atau *mandiri*, yang bertindak sebagai majikan atau pengusaha yang berdiri sendiri.

Dalam peraturan perundangan lama, UU Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan

Tenaga Asing (selanjutnya disebut **UU Nomor 3 Tahun 1958**) orang asing yang bekerja tidak disebutkan dengan istilah *tenaga kerja asing* (TKA), tapi disebut dengan istilah "orang asing" (saja), yakni setiap orang yang bukan warga Negara Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1). Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut **UU No. 13 Tahun 2003**), orang asing yang bekerja di Indonesia disebutkan sebagai *tenaga kerja asing* (TKA) yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah (Republik) Indonesia.

Istilah tersebut juga dipakai dalam peraturan perundangan yang merupakan peraturan pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003, antara lain Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-228/MEN/2003 tentang Tatacara dan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA. Namun dalam Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, disebut dengan istilah *tenaga kerja warga negara asing pendatang* (disingkat TKWNAP), yaitu tenaga kerja warga negara asing yang

memiliki *visa tinggal terbatas* atau izin tinggal terbatas atau izin tinggal tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) di dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1). Istilah -TKWNAP- ini dianggap kurang tepat, karena seorang TKA bukan saja datang (sebagai pendatang) dari luar wilayah RI, akan tetapi ada kemungkinan seorang TKA lahir dan bertempat tinggal di Indonesia karena status keimigrasian orang tuanya (berdasarkan azas *ius soli* atau *ius sanguinis*).

Dalam hubungannya dengan kegiatan orang asing (TKA) melakukan pekerjaan di Indonesia, peraturan perundang-undangan lama, UU Nomor 3 Tahun 1958 hanyalah mengatur pekerjaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah atau tidak, dan mengatur pekerjaan borongan dalam suatu perusahaan. Jadi UU Nomor 3 Tahun 1958 ini tidak berlaku terhadap orang-orang asing yang (misalnya) hendak menjalankan sendiri suatu pekerjaan bebas (*vrije beroepen*) seperti pengacara, dokter, akuntan dan sebagainya (penjelasan). Namun dalam salah satu peraturan (:pedoman) pelaksanaan UU Nomor 3 Tahun 1958 tersebut, yakni Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 1968 tentang Pengawasan Terhadap, Kegiatan Warga Negara Asing Yang Melakukan Pekerjaan Bebas di

Indonesia pada *diktum* Pertama menyebutkan bahwa setiap warga negara asing yang bekerja di Indonesia, termasuk mereka yang melakukan pekerjaan bebas (*vrije beroepen*) dan majikan-majikan yang berkewarganegaraan asing yang berusaha sendiri, harus memiliki izin bekerja tertulis dari Menteri Tenaga Kerja. Izin tersebut diatur sesuai dengan ketentuan (maksudnya ketentuan pemberian IKTA, izin kerja tenaga kerja asing) menurut rencana (maksudnya RPTKA, rencana penggunaan tenaga kerja asing) dalam bidang pembangunan perekonomian nasional serta dengan tetap mengutamakan pemberian kesempatan bekerja dan berusaha bagi warga negara Indonesia, WNI (*diktum* Kedua). Inpres ini ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja (pada waktu itu) untuk melaksanakan Pasal 3 Instruksi Presidium Kabinet Nomor 37/U/IN/6/1967 tentang Keharusan bagi Warga Negara Asing, WNA untuk memiliki izin kerja disamping izin usaha yang sah.

Penggunaan TKA

Pada prinsipnya filosofi penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka (TKA) yang membawa modal (sebagai investor) dan/atau membawa

skill dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of knowhow*. Selain karena dengan alasan kedua hal sebagaimana tersebut, pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan TKA dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (TKI).

Hal ini senada dengan Keppres. 75 Tahun 1995 yang menyatakan bahwa setiap penggunaan TKWNAP (baca TKA) wajib mengutamakan penggunaan TKI di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia.

Dikecualikan apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh TKI, pengguna TKWNAP (: majikan), dapat menggunakan TKWNAP sampai batas waktu tertentu (Pasal 2) agar sampai batas waktu tertentu diharapkan tenaga kerja Indonesia sudah mampu *mengadap* skill TKA yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan TKA. Dengan demikian penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Tenaga Kerja Asing (atau dengan istilah lain TKWNAP) dapat bekerja di wilayah Republik Indonesia atas dasar permintaan pengguna atau *sponsor* yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang sesuai dengan bidang kegiatannya, karena Indonesia menganut azas *sponsorship* dan TKWNAP (: TKA) tersebut hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja (Pasal 1 jo Pasal 2 ayat (1) Kepmenaker No.KEP-173/MEN/2000).

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat (dimintakan) oleh pemberi kerja TKA(yakni, sponsor atau pengguna Tenaga Kerja Asing) untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri* (*maksudnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) atau pejabat yang ditunjuk **, (yakni, **Dirjen atau Direktur yang membidangi pelaksanaan kegiatan tersebut di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA, wajib memiliki RPTKA. RPTKA tersebut merupakan dasar untuk mendapatkan izin (IMTA).

Ketentuan ini selain sebagai amanat UU No. 13 Tahun 2003, juga (masih) merupakan peraturan pelaksanaan atau sebagai tindak lanjut daripada Keppres No. 75 Tahun 1995 yang menyatakan bahwa pengguna TKWNAP (maksudnya TKA) wajib memiliki rencana penggunaan TKWNAP (RPTKA) termasuk bagi Direksi dan Komisaris, yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 7 ayat (1)).

Ketentuan dan pengaturan lebih lanjut mengenai rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-228/MEN/2003 tentang Tatacara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagai peraturan pelaksanaan lebih lanjut dari UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 43 ayat (4) UU tersebut.

Yang dimaksud dengan pemberi kerja sebagaimana dimaksudkan dalam peraturan perundang-undangan tersebut adalah (terdiri dari) :

- a. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;

- b. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- c. badan usaha pelaksana proyek Pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
- d. badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;
- e. lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan;
- f. usaha jasa impresariat.

IMTA. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Semula dalam UU Nomor 3 Tahun 1958, disebutkan bahwa majikan (:pengguna TKA) dilarang mempekerjakan orang asing (TKA) tanpa izin dari Menteri Perburuhan (Pasal 2 ayat (1)).

Selanjutnya dipertegas dalam Keppres 75 Tahun 1995 bahwa izin mempekerjakan TKWNAP (: TKA) diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 7 ayat (2)). Sekarang dengan *UU No. 13 Tahun 2003* disebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) wajib memiliki izin tertulis dari Menteri yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan, atau dari pejabat yang ditunjuk.

Namun kewajiban memiliki izin tersebut **tidak berlaku bagi perwakilan negara asing** yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Demikian juga izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 2 Keppres 75/1995). Semula, khusus mengenai permohonan IKTA dalam rangka PMA yang didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Asing yang Akan Bekerja dalam Rangka Koordinasi Penanaman Modal, diatur bahwa IKTA dikeluarkan oleh Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi teknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3).

Selanjutnya pengaturan secara teknis tentang tatacara permohonan dan penyelesaian IKTA bagi perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, wajib menyesuaikan dan mengikuti ketentuan dalam Kepmenaker Nomor KEP-416/MEN/1990 (Pasal 21). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-169/MEN/2000 tentang Pencabutan **Kepmenakertranskop** Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Asing yang Akan Bekerja dalam Rangka Koordinasi Penanaman Modal dan **Kepmenaker** Nomor KEP-105/MEN/1985 tentang Penunjukan Ketua BKPM untuk Mensahkan RPTK(A) Dalam Rangka Penanaman Modal, **mencabut wewenang pemberian izin kerja (IKTA) oleh Ketua BKPM** dalam rangka penanaman modal (sejak tanggal 1 Juli 2000).

Selanjutnya pemberian IKTA dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja (Menaker) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan Perusahaan Swasta Nasional BRO-1934; Perusahaan Swasta Asing berdasarkan kontrak; BUMN; lembaga-lembaga sosial ekonomi

pendidikan dan kebudayaan serta keagamaan; Perwakilan Dagang – Usaha Asing, Kantor Berita Asing dan Perwakilan Regional Asing; Perwakilan Negara Asing dan Organisasi Internasional; Instansi Pemerintah dan Proyek-proyek Pemerintah, serta Perusahaan Impresariat, **disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja** atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 9 ayat (1)). Kemudian Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (dengan memperhatikan pertimbangan dari instansi teknis) mengeluarkan IKTA bagi IKTA permohonan baru, dengan tembusan instansi teknis (Pasal 10 ayat (1) dan (3)). Dalam rangka otonomi daerah serta adanya tuntutan instansi/lembaga pemerintahan di daerah untuk merealisasikan UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, terbit Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota.

Pada Lampiran Kepmendagri tersebut, khususnya pada Bidang Ketenagakerjaan, angka Rumawi I huruf A : Penempatan dan Pendedayagunaan Tenaga Kerja, angka 7: Perizinan dan Pengawasan, Perpanjangan Izin Penggunaan TKWNAP (TKA) bahwa kewenangan yang dilimpahkan kepada Kabupaten/Kota adalah :

- a. penelitian kelengkapan persyaratan perizinan (IKTA);
- b. analisis jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- c. pengecekan kesesuaian jabatan dengan **Positif List** TKA yang akan dikeluarkan oleh Depnaker;
- d. pemberian perpanjangan izin (perpanjangan IMTA);
- e. pemantauan pelaksanaan kerja (TKA); dan
- f. pemberian rekomendasi IMTA.

Ketentuan lebih lanjut mengenai IMTA yang mengacu dan merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, saat ini diatur dalam Kepmenakertrans No. KEP-20/MEN/III/2004.

Program Penggantian TKA dan Penunjukan Tenaga Pendamping

Pemberi kerja tenaga kerja asing (TKA) wajib menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia (TKI) sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari TKA.

Disamping itu Pemberi kerja TKA wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Namun ketentuan penunjukan tenaga pendamping dan

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris (Pasal 46).

Setiap pengguna TKA (sponsor) wajib melaksanakan program penggantian TKA kepada tenaga kerja Indonesia (TKI). Oleh karenanya pengguna TKA, wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia (TKI) sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang yang dipegang atau ditangani oleh TKA yang bersangkutan. Selain itu, pengguna TKA wajib menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi TKI yang dipekerjakan, baik (dilaksanakan) sendiri, maupun menggunakan jasa pihak ketiga yang biaya-(diklat)-nya dibebankan pada penggunaan TKA dan tidak dibebankan pada TKI yang bersangkutan (Pasal 8 ayat 1, 2 dan 4 KP).

Tenaga pendamping (TKI) yang bersangkutan harus tercantum dengan jelas dalam rencana penggunaan TKA (RPTKA) dan –tercantum- dalam struktur jabatan perusahaan (Pasal 8 ayat (3) KP).

Lebih lanjut dijelaskan, semula dalam Permen 03/1990 bahwa setiap perusahaan yang memperoleh izin (IKTA) mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib menunjuk dan melatih tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA yang

bersangkutan sesuai dengan RPTKA-nya. Penunjukan TKI tersebut haruslah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam RPTKA. Permohonan IKTA untuk pekerjaan yang bersifat sementara, diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 13 ayat (1)). Apabila di perusahaan tersebut tidak memiliki tenaga kerja Indonesia (TKI) yang memenuhi persyaratan, Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, dapat menempatkan TKI yang memenuhi persyaratan (ayat 3). Penentuan bagi TKI calon pendamping TKA sebagai mana tersebut, pelaksanaannya dilakukan melalui seleksi yang diselenggarakan oleh Kandeptaker (sekarang Disnaker Kabupaten/Kota) setempat, atau bersama-sama dengan instansi teknis yang bersangkutan. Selanjutnya penempatan TKI tersebut didasarkan atas pertimbangan perusahaan (Pasal 8 KEPMENAKER-416/1990).

Sebagaimana diketahui, bahwa salah satu syarat pemberian IKTA adalah bahwa pemohon IKTA wajib menyampaikan program *diklat* bagi TKI yang dicalonkan sebagai pengganti TKA yang bersangkutan. Kewajiban menyampaikan program *diklat* tersebut tidak berlaku untuk permohonan IKTA bagi Sekolah Internasional/Lembaga *diklat* bahasa asing; Instansi /proyek-proyek

Pemerintah; Perwakilan dagang asing; Organisasi Internasional; Kantor perwakilan regional perusahaan asing (Pasal 16 KEP-416). Namun Kepmenakertrans No. KEP-20/MEN/III/2004 yang sekarang berlaku tidak membedakan.

Berakhirnya Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing

Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA, wajib memulangkan tenaga kerja asing tersebut ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir (48).

PENGATURAN PENGGUNAAN TKA PADA JABATAN DIREKSI / KOMISARIS

Ketentuan Dalam UU Perseroan Terbatas

Sebagaimana dinyatakan dalam UU Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, khususnya Pasal 1 angka 2, bahwa organ perseroan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Komisaris. Direksi adalah organ perseroan yang bertanggung-jawab penuh atas pengelolaan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

Demikian, Direksi dan Komisaris dalam suatu perseroan merupakan suatu keharusan, atau dengan perkataan lain, suatu perseroan wajib memiliki Direksi dan

Komisaris karena perseroan sebagai *artificial persoon* tidak dapat berbuat apa-apa tanpa adanya bantuan dari anggota Direksi sebagai *natural persoon*. Untuk dapat diangkat menjadi anggota Direksi dan Komisaris, seseorang harus memenuhi persyaratan yang ditentukan, yakni orang (perseorangan) yang mampu melaksanakan perbuatan hukum, dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota Direksi/Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit, atau orang yang pernah dihukum karena melaksanakan tindak pidana yang merugikan keuangan negara. Apabila seseorang pernah mengalami atau dinyatakan pailit sebagaimana dimaksud dia atas, maka ia tidak dapat diangkat sebagai anggota Direksi (dan Komisaris) dalam jangka waktu 5 tahun sejak yang bersangkutan dinyatakan pailit.

Persyaratan lain bagi anggota Direksi dan Komisaris yakni seseorang yang mampu melaksanakan perbuatan hukum, atau cakap dalam pengertian hukum (*bekwaam*) sehingga memiliki *legal power* untuk bertindak. Orang yang mampu melaksanakan "perbuatan hukum" dalam arti luas, tidak hanya sekedar "cakap" atau *bekwaam* -mampu dan berwenang- saja, akan tetapi (sekarang) harus diartikan luas, yakni mempunyai latar belakang pendidikan

yang tinggi atau mempunyai profesionalisme di bidangnya dan pengalaman yang laus serta dedikasi dan moral yang baik.

Anggota Direksi (dan Komisaris) diangkat oleh RUPS untuk jangka waktu tertentu (sesuai dengan Anggaran Dasar) dengan kemungkinan untuk dapat diangkat kembali. Dan untuk pertama kali, pengangkatan anggota Direksi (dan Komisaris) dilakukan dengan mencantumkan dalam Akta Pendirian yang memuat mengenai susunan dan nama lengkap, tempat dan tanggal lahir, pekerjaan, tempat tinggal dan kewarganegaraan anggota Direksi (dan Komisaris) yang bersangkutan. Mengenai *kewarganegaraan* anggota Direksi (dan Komisaris) juga termasuk disebutkan karena terbuka kemungkinan orang asing (TKA) untuk menjabat sebagai anggota Direksi atau Komisaris suatu perseroan.

Sebaliknya, sebagaimana disebutkan bahwa anggota Direksi diangkat oleh RUPS, anggota Direksi dapat sewaktu-waktu diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS.

Dengan demikian, kedudukannya sebagai anggota Direksi –apabila diberhentikan oleh RUPS- berakhir sudah. Disamping diberhentikan untuk selama-lamanya, anggota Direksi dapat diberhentikan sementara oleh RUPS atau oleh Komisaris dengan menyebutkan alasannya. Pemberhentian sementara tersebut harus diberitahukan secara tertulis kepada anggota Direksi yang bersangkutan, sehingga dengan demikian anggota Direksi dimaksud tidak berwenang melakukan tugasnya.

Pada dasarnya pemberhentian hanya dapat dilakukan dalam dan oleh RUPS, namun untuk melaksanakan maksud tersebut diperlukan waktu yang cukup. Demi kepentingan perseroan, tidak dapat menunggu sampai diselenggarakannya RUPS. Oleh karenanya, Komisaris sebagai organ perseroan yang mempunyai fungsi pengawasan, wajar diberi kewenangan untuk melakukan pemberhentian sementara. Direksi bertanggung-jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam, maupun di luar pengadilan. Dengan demikian, selain Direksi bertanggung-jawab penuh atas pengurusan perusahaan, juga bertindak mewakili perseroan (*persona standi in judicio*).

Dalam menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan, maka setiap anggota Direksi wajib dengan itikad baik (*in good faith*) dan penuh tanggung-jawab (*full responsibility*). Namun apabila tidak demikian, maka setiap anggota Direksi bertanggung-jawab penuh secara pribadi bila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sebagaimana yang dibebankan dan diwajibkan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan penggunaan TKA untuk menduduki jabatan Direksi/ Komisaris, dalam Keppres Nomor 75 Tahun 1995 diatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing untuk Jabatan Direksi dan Komisaris pada Perusahaan Penanaman Modal (PMA/PMDN) yang didirikan dengan seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh WNA dan/atau badan hukum asing atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh WNI dan/atau badan hukum Indonesia (kecuali untuk menduduki jabatan Komisari bagi perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh WNI), terbuka bagi TKI. Walaupun pengaturan dalam Keppres No. 75/1995 tersebut menyalahi dan tidak sejalan dengan prinsip-prinsip *corporate law*.

Disebutkan : pemilik modal perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh WNA dan/atau badan hukum asing, dapat menunjuk sendiri TKI sebagai Direksi dan Komisaris perusahaannya, tentunya tidak salah. Pemilik Modal Perusahaan Penanaman Modal yang didirikan dalam bentuk patungan (*joint ventura*) antara modal asing dengan modal warga negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh warga negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, penunjukan Direksi dan Komisaris sesuai kesepakatan para pihak sebagaimana Pasal 3 Keppres 75 Tahun 1995 adalah juga benar.

Kemudian ketentuan pembatasan bahwa jabatan Direksi pada Perusahaan yang didirikan bukan dalam rangka penanaman modal, terbuka bagi TKA. Namun sebaliknya Jabatan Komisaris pada perusahaan yang didirikan bukan dalam rangka penanaman modal, hanya terbuka bagi TKI saja (Pasal 4).

Demikian juga khusus untuk jabatan Direktur yang membidangi personalia, wajib menggunakan TKI. *Statement* ini tentunya kurang tepat kalau dikaji dari sisi UU Perseroan (*corporate law*) sebagaimana

tersebut, karena akan jadi persoalan, bagaimana kalau izin ketenagakerjaan (IKTA) yang nota bene jangka waktunya terbatas, sementara jabatan Direksi dan anggota Komisaris belum berakhir. Atau seseorang (asing) yang tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan izin (IKTA) akan tetapi ia adalah seorang anggota Direksi atau Komisaris. Dapatkah dibatalkan atau dikesampingkan untuk mendapatkan izin?

Sementara, sebagaimana Pasal 80 UUPT pengangkatan Direksi dan Komisaris adalah sepenuhnya kewenangan RUPS terhadap siapa yang RUPS kehendaki dan untuk jangka waktu berapa lama harus "bekerja" menduduki jabatan Direksi atau Komisaris tersebut. Suatu hal yang menjadi persoalan berikutnya adalah, bahwa izin kerja tenaga asing (IKTA) dibuat berdasarkan rencana (RPTKA) yang dibuat oleh korporasi dan dibatasi hanya dalam hubungan kerja terbatas untuk waktu tertentu, sementara kalau seseorang (asing) *menjadi majority shareholders* dan selamanya (selama korporasi masih *exist*) mengangkat dirinya atau orang asing lain untuk menduduki jabatan anggota Direksi atau Komisaris, apakah akhirnya terlarang atau setidaknya menjadi terbatas (pemberian izinnya) dengan mengacu kepada UU Ketenagakerjaan?.

Ini persoalan yang harus dibenahi melalui revisi Keppres No. 75/1995 yang mengacu dan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan.

Dalam praktek, setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dengan visa kerja untuk bekerja –tanpa kecuali- harus memiliki izin (IMTA) tanpa membedakan : apakah (murni) untuk bekerja sebagai *employee* atau sebagai *investor* (pemegang saham – pemodal – *shareholders*) yang membawa modal. Semestinya, dibedakan antara TKA (yang memang khusus untuk bekerja) dalam rangka *transfer of knowledge* dan *transfer of learning* dengan TKA yang datang bekerja sebagai pemegang saham (*investor*) yang biasanya menduduki jabatan dalam *Board of Director* sebagai anggota Direksi (atau Komisaris). Karena ketentuan yang mengatur sebagai *employee* adalah UU Ketenagakerjaan, sementara yang mengatur mengenai orang (asing) yang datang sebagai *investor* adalah UU mengenai penanaman modal, dalam hal ini UU No 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing dan UU mengenai Pasar Modal (UU No. 8 Tahun 1995) serta yang mengatur mengenai jabatan Direksi atau Komisaris adalah UU mengenai perseroan (UU No. 1 Tahun 1995).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari segi hukum, penggunaan tenaga kerja asing oleh suatu *company* atau *corporate* seharusnya dipisahkan antara jabatan-jabatan yang termasuk dalam *board of director* dan jabatan Komisaris *board of commisioner* dengan jabatan *senior manager* atau *general manager* dibawah. Karena tenaga kerja asing yang menduduki jabatan dalam *board of director* dan Komisaris *board of commisioner* tersebut pada prinsipnya hubungan hukumnya bukan hubungan hukum ketenagakerjaan, akan tetapi hubungan hukum perdata diatur dalam *corporate law*. Sebaliknya jabatan *senior manager* atau *general manager* dibawah adalah hubungan hukum perburuhan (*labour law*) dan bukan hubungan hukum perdata (*privaatrecht*). Persualannya, dalam proses penggunaan, perencanaan dan perizinan tenaga kerja asing di Indonesia pada umumnya sama antara tenaga kerja asing yang menduduki jabatan dalam *board of director* dan komisaris *board of commisioner* dengan jabatan-jabatan *senior manager* atau *general manager* dibawah. Walaupun memang masih dibedakan dalam beberapa syarat dan ketentuan khusus untuk jabatan-jabatan tersebut seperti persyaratan pendamping dan pendidikan dan pelatihan TKI. *****

PELUANG DAN TANTANGAN, PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PIHAK KETIGA (OUTSOURCING)

Oleh: Mohd.Syaufli Syamsuddin

A. PENGANTAR

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUKK), memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan, kepada perusahaan lainnya melalui: 1) pemborongan pekerjaan atau 2) perusahaan penyediaan jasa pekerja (PPJP). Dalam UUKK, kedua bentuk kegiatan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat dimaksud antara lain ditentukan, wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Sedangkan perusahaan penerima pekerjaan tersebut harus berbentuk badan hukum. Untuk PPJP, dipersyaratkan pula selain harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan.

Dalam khasanah hukum Indonesia, pemborongan pekerjaan dan pemberian jasa, bukan merupakan sesuatu yang baru. KUH Perdata sejak seabad yang lalu malah lebih arif menyikapi kenyataan ini. KUH Perdata mengakui dan memberi tempat, bahkan melindungi hak perorangan untuk menjadi pemborong pekerjaan.

Dalam KUH Perdata, pelaksanaannya diatur dan dibedakan lebih lanjut, antara pemborongan pekerjaan yang dilakukan dengan hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja atau dengan menyediakan bahannya. Ketentuan seperti ini tidak diatur lagi dalam UUKK. Hal ini menunjukkan bahwa, UUKK melihat kenyataan sosial yang berkembang di dalam masyarakat, sehingga tidak membuka lagi peluang kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum untuk melakukan kegiatan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja, yang pada umumnya perusahaan menengah kebawah, kecuali ditempat itu memang benar-benar tidak ada perusahaan dimaksud yang berbadan hukum.

B. PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN (OUTSOURCING)

1. Pemborongan Pekerjaan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan.

Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat-syarat sebagai berikut:

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 secara langsung.

Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakannya, yang dapat didasarkan atas PKWTT atau PKWT, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal itu, menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja

dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kernya semula (Pasal 64 dan 65 UUKK).

2. Penyedia Jasa

Pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP). PPJP wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Apabila tidak dipenuhi ketentuan sebagai PPJP, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan PPJP, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja dari PPJP tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. PPJP untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan:

a) adanya hubungan kerja antara pekerja dan PPJP, b) perjanjian kerja dapat berupa PKWT

atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, c) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PPJP, dan d) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan PPJP, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam UUKK.

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah, kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha: pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, tenaga pengaman, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara PPJP dengan pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja yang bekerja pada PPJP, juga memperoleh hak yang sama dengan yang diperjanjikan, mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja (Pasal 66 UUKK).

PPJP yang memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah

pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat: a) jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari PPJP, b) penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara PPJP dengan pekerja yang dipekerjakan PPJP, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PPJP, dan c) penegasan bahwa PPJP, bersedia menerima pekerja dari PPJP sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian PPJP.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat PPJP melaksanakan pekerjaan. Dalam hal PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan Provinsi. Apabila PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada Ditjen. Pembinaan Hubungan Industrial. Pendaftaran perjanjian dilakukan dengan melampirkan draft perjanjian kerja.

Apabila PPJP tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, instansi

ketenagakerjaan mencabut izin operasional PPJP yang bersangkutan. Dengan dicabutnya izin, hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab PPJP yang bersangkutan (Kepmenakertrans No. KEP.101/MEN/VI/2004).

C. PELUANG DAN TANTANGAN

1. Peluang

Dengan cara menyerahkan sebahagian pekerjaannya kepada pihak ketiga, berdasarkan ketentuan dalam UUKK sebagaimana diutarakan diatas, dalam menjalankan usahanya, memberi peluang kepada para pengusaha untuk melakukan efisiensi dan dapat terhindar dari resiko sosial/ekonomis seperti perselisihan/PHK, jaminan sosial, dan kesejahteraan lainnya.

Dengan menyerahkan sebahagian pekerjaan di perusahaan kepada pihak ketiga, melalui suatu hubungan hukum antara dua perusahaan yang masing-masing berbadan hukum, bagi perusahaan yang dapat melaksanakan peluang itu secara baik dan benar, akan dapat tertolong dari resiko perburuhan, seperti perselisihan dan/atau PHK, yang tidak jarang menyita waktu, tenaga dan dana yang tidak sedikit.. Untuk itu pengusaha perlu mengetahui dan mengatasi segala bentuk penyimpangan yang dapat terjadi, agar dalam pelaksanaannya tidak sampai mengganggu kelancaran perusahaan atau merugikan perusahaan.

2. Tantangan

Tantangan pertama dan utama dalam pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga ini adalah, menentukan pekerjaan apa saja yang merupakan pekerjaan pokok, yang tidak dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Untuk itu perlu disusun suatu daftar pekerjaan yang menjadi pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus di dalam perusahaan. Atau apabila hal itu sulit, dilakukan hal yang sebaliknya, yaitu dengan membuat daftar pekerjaan yang bukan pokok dan/atau dilakukan tidak terus menerus di dalam perusahaan. Memang untuk pertama sekali mungkin hal ini tidak mudah dikerjakan, tetapi apabila hal ini dapat diselesaikan dengan baik, kedepan akan sangat membantu perusahaan dalam melakukan penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga.

Dalam prakteknya sulit menentukan mana yang merupakan pekerjaan pokok, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, dan mana yang bukan. Untuk itu disusun daftar pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus, atau yang sebaliknya.

Agar supaya daftar pekerjaan dimaksud mendapat legalisasi hukum yang kuat, daftar tersebut dimasukkan kedalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian

kerja bersama (PKB). Dengan disyahrkannya sebuah PP atau didaftarkannya sebuah PKB, maka instansi ketenagakerjaan telah ikut mengetahui, adanya bentuk kegiatan dimaksud di dalam perusahaan, melalui pengesahan PP atau pendaftaran PKB. Dengan demikian, hal itu dapat menjadi alat bukti yang kuat, apabila kelak terjadi perselisihan.

Untuk membantu kita dalam membuat daftar dimaksud, UUKK telah memberi contoh tentang kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, antara lain: 1) usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja (*transportation*). Dengan contoh ini dapat dilakukan Inventarisasi yang lebih jauh sesuai dengan sifat dan keadaan masing-masing perusahaan.

Perusahaan harus menjaga agar tidak melakukan perjanjian penyerahan pekerjaan, kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum. Menurut hukum, hanya perseroan terbatas dan koperasi yang merupakan badan hukum dibidang ekonomi. Untuk lebih mengamankan posisi perusahaan, pekerjaan itu diserahkan kepada koperasi pekerja yang

telah berbadan hukum. Dengan melakukan langkah ini perusahaan akan mendapat perlindungan ganda dari para pekerja. Pertama, dengan penyerahan sebahagian pekerjaan kepada koperasi pekerja, mereka tentunya mendukung langkah yang dilakukan pengusaha, sehingga perusahaan aman melaksanakannya. Kedua, mereka ikut menikmati kebijakan perusahaan tersebut, dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja.

Hal berikutnya yang harus diperhatikan dalam penyerahan sebahagian pekerjaan kepada perusahaan lain, adalah dilakukan melalui suatu perjanjian tertulis. Khususnya dalam membuat perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, ditentukan sekurang-kurangnya perjanjiannya memuat: a) jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa, b) penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja, dan c) penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja, bersedia menerima pekerja dari perusahaan - penyedia jasa pekerja

sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan wilayah berlakunya perjanjian dimaksud. Apabila perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, maka izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan akan dicabut, dan hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja yang bersangkutan (Kepmenakertrans Nomor: KEP. 101/MEN/VI/2004).

Resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan apabila ketentuan sebagai badan hukum, tidak dipenuhinya syarat-syarat yang ditentukan oleh UUKK dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis, demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, yang dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya dengan pekerja.

UUKK menetapkan bahwa, perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang

tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, adalah pkwt yang memenuhi ketentuan, dan/atau pkwt yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihannya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan perusahaan perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan dalam UUKK.

Persyaratan ini tentunya perlu pula diawasi oleh perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh perusahaan pemberi jasa pekerja, yang dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan.

Perusahaan pemberi kerja harus pula mengawasi bahwa, pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB atas perlindungan upah dan

kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja. Apabila hal itu tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, akan berpotensi menimbulkan perselisihan hak, karena tidak ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh perusahaan.

Selain itu, perusahaan perlu pula memperhatikan persyaratan tertentu, apabila hendak melakukan kerja sama dengan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa pekerja. Karena sebelum melakukan perjanjian, perusahaan dimaksud wajib pula memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja. Dengan memiliki izin operasional, berarti perusahaan penyedia jasa pekerja, telah: a) berbentuk badan hukum, b) mempunyai anggaran dasar yang memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja, c) SIUP, dan d) wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Ketentuan lain yang perlu diperhatikan adalah, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan penerima kerja. UUKK mewajibkan bahwa syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama

dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud dilakukan dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakannya. Perjanjian kerja dimaksud dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Mengingat perjanjian kerja oleh penerima kerja dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu, maka perusahaan pemberi kerja perlu pula mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja oleh perusahaan dimaksud, apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. UUKK memberi ciri-ciri pekerjaan yang merupakan pekerjaan tertentu yang karena jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang: a) sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b) diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, c) bersifat musiman, atau d) berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, yang dibuat untuk paling lama tiga tahun. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Sementara itu, bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT, harus membuat daftar nama pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

Pembaharuan PKWT dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 hari itu, tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan diatas yang dituangkan dalam perjanjian.

PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dimaksud hanya diberlakukan untuk pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.

PKWT dapat pula dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT dimaksud hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun. PKWT dimaksud tidak dapat dilakukan pembaharuan. PKWT seperti ini, hanya boleh diberlakukan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Akibat hukum dari pelanggaran ketentuan mengenai PKWT adalah, apabila:

- a. dibuat tidak dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- b. dibuat tidak memenuhi ketentuan, PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- c. dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan, berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
- d. dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja yang berubah hubungan kerjanya menjadi PKWTT, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Selain itu, untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas (PKHL), sebagai

salah satu bentuk terpendek dari PKWT. Hubungan kerja dengan membuat PKHL, dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka PKHL-nya berubah menjadi PKWTT.

PKHL yang memenuhi ketentuan diatas, tidak dibatasi oleh jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan PKHL wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja. PKHL dapat dibuat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, yang sekurang-kurangnya memuat: a) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, b) nama/alamat pekerja, c) jenis pekerjaan yang dilakukan, dan d) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya. Daftar pekerja dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja.

Semua PKWT dan PKHL, wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan. Khusus untuk PKHL, yang dicatatkan dalam daftar pekerja yang

dipekerjakan (Kepmenakertrans Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004).

Perjanjiannya didaftarkan, apabila tidak, izin operasional PPJP akan dicabut, dan hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab PPJP yang bersangkutan.

Resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan: a) apabila tidak berbentuk badan hukum, b) tidak dipenuhinya syarat-syarat menurut UUKK, dan c) tidak dibuat perjanjian kerja secara tertulis, demi hukum hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, sesuai dengan perjanjian yang dibuat dengan pekerja.

Akibat hukum dari pelanggaran ketentuan mengenai PKWT adalah, apabila:

1. Tidak dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
2. Tidak memenuhi ketentuan PKWT, menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
3. Dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan, menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;

4. Pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari, perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja yang berubah hubungan kerjanya menjadi PKWTT, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT. Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas (PKHL). Hubungan kerja dengan membuat PKHL, dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka PKHL-nya berubah menjadi PKWTT.

PKHL yang memenuhi ketentuan diatas, tidak dibatasi oleh jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan PKHL wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja PKHL dapat dibuat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, yang sekurang-kurangnya memuat:

1) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, 2) nama/alamat pekerja, 3) jenis pekerjaan yang dilakukan, dan 4) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya. Daftar pekerja dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja.

D. PENUTUP

Demikianlah beberapa catatan yang perlu diperhatikan dalam melakukan penyerahan sebahagian pekerjaan kepada pihak ketiga ini. Kiranya uraian ini bermanfaat bagi kemajuan usaha dan ketenangan Industrial di semua tempat kerja***

Penulis adalah mantan Dirjen Binauwat Depnakertrans

PENERAPAN DELAPAN KONVENSI DASAR ILO YANG TELAH DIRATIFIKASI NEGARA INDONESIA DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

Obek : Ganjar Kusmana

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia terus berkembang dan semakin kompleks, sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius dari Pemerintah Indonesia. Dalam masa perkembangan tersebut pergeseran nilai-nilai dan tata kehidupan di masyarakat banyak terjadi dan tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penerapan berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

Kebijakan ketenagakerjaan dalam hubungan kerja dapat diwujudkan dalam berbagai standar minimal yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha dalam waktu mempekerjakan seorang tenaga kerja. Dengan penerapan standar tersebut diharapkan pekerja/buruh dapat terhindar dari tindakan-tindakan eksploitatif selama berada dalam hubungan kerja.

Standar minimal ini antara lain berupa pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan dari praktek-praktek diskriminasi di dunia kerja, atau kebijakan upah minimum. Demikian pula hak-hak pekerja/buruh berorganisasi dan berunding bersama harus dijamin. Ketentuan-ketentuan minimal tersebut mengacu kepada standar Internasional yang tercantum dalam berbagai konvensi International Labour Organization (ILO).

Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia dan sebagai anggota ILO mempunyai kewajiban moral melaksanakan ketentuan yang bersifat internasional untuk diterapkan dalam praktek hubungan industrial di Indonesia, termasuk standar minimal ketenagakerjaan internasional. Indonesia sampai saat telah meratifikasi 8 (delapan) Konvensi Dasar ILO dari berbagai standar ketenagakerjaan internasional dengan mensahkannya melalui undang-undang serta peraturan dibawah undang-undang. Kedelapan konvensi dasar ILO yang telah diratifikasi negara Indonesia tersebut adalah :

1. Konvensi ILO Nomor 29 tentang Kerja Paksa (*Forced Labour*), diratifikasi dengan Stbl. Nomor 26, 1933.
2. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar Dari hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (*The Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956.
3. Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957.
4. Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise*) diratifikasi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998.
5. Konvensi ILO Nomor 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition of Forced Labor*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999.
6. Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999.

7. Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999.
8. Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (*The Prohibition and Immediate Action for the Worst Forms of Child Labor*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000.

Penerapan 8 (delapan) Konvensi Dasar ILO yang telah diratifikasi dalam Peraturan Perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang meliputi :

- A. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama dan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi .

Kedua Konvensi ILO ini diakomodir sepenuhnya kedalam ketentuan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang mengatur pemberian perlindungan kepada serikat

pekerja/serikat buruh dalam rangka (1) pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, (2) keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh, (3) pemberitahuan dan pencatatan keberadaan serikat pekerja/serikat buruh, (4) hak dan kewajiban, (5) hak berorganisasi, (6) keuangan dan harta kekayaan, (7) penyelesaian perselisihan, (8) pengawasan dan penyidikan, dan (9) pengaturan sanksi.

1) Substansi Konvensi ILO Nomor 98.

1.1 Buruh harus dapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti serikat buruh berhubung dengan pekerjaannya. Dan perlindungan demikian harus digunakan terutama terhadap tindakan-tindakan yang bermaksud mensyaratkan kepada buruh, bahwa ia tidak akan masuk serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya dan menyebabkan pemberhentian, atau secara lain merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau karena turut serta dalam tindakan-tindakan serikat buruh diluar jam-jam bekerja atau dengan persetujuan majikan dalam waktu jam bekerja (Pasal 1).

1.2 Serikat buruh dan perserikatan pengusaha harus cukup mendapat perlindungan terhadap tiap-tiap campur tangan oleh masing-masing pihak atau wakil atau anggota mereka dalam mendirikan organisasi mereka, cara bekerja atau cara mengurusnya. Dan khususnya tindakan-tindakan yang bermaksud memajukan berdirinya organisasi buruh dibawah pengaruh majikan atau organisasi

majikan atau menyokong organisasi buruh dengan uang atau dengan cara lain dengan maksud menempatkan organisasi demikian dibawah pengawasan majikan atau organisasi majikan, harus dianggap termasuk tindakan-tindakan campur tangan termaksud pada pasal ini (Pasal 2)

2) Substansi Konvensi ILO Nomor 87

2.1 Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain (Pasal 2).

2.2 Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk membuat anggaran dasar dan peraturan-peraturan, secara bebas memilih wakil-wakilnya, mengelola administrasi dan aktivitas, dan merumuskan program. Dan penguasa yang berwenang harus mencegah adanya campur tangan yang dapat membatasi hak-hak ini atau menghambat praktek-praktek hukum yang berlaku (Pasal 3).

2.3 Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh "penguasa administratif" (Pasal 4).

2.4 Organisasi pekerja dan pengusaha berhak untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi dan organisasi sejenis, dan setiap federasi atau konfederasi tersebut berhak untuk berafiliasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha internasional (Pasal 5).

2.5 Dalam melaksanakan hak-hak ini berdasarkan konvensi ini para pekerja dan pengusaha serta organisasi mereka, sebagaimana halnya perseorangan atau organisasi perkumpulan lainnya harus tunduk pada hukum nasional yang berlaku. Hukum nasional yang berlaku tidak boleh memperlemah atau diterapkan untuk memperlemah ketentuan-ketentuan yang dijamin dalam konvensi (Pasal 8).

2.6 Dalam konvensi ini yang dimaksud dengan organisasi adalah organisasi pekerja dan pengusaha yang didirikan untuk melanjutkan dan membela kepentingan pekerjaan pengusaha (Pasal 10).

2.7 Setiap anggota organisasi Perburuhan Internasional untuk mana konvensi ini berlaku harus mengambil langkah-langkah yang perlu dan tepat untuk menjamin bahwa para pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan secara bebas hak-hak berorganisasi (Pasal 11).

Penerapan Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98 di dalam UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

a. Pasal 3

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. (Konvensi ILO No. 87).

Yang dimaksud dengan :

a.1 Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajiban-

nya, serikat pekerja, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;

a.2 Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin;

a.3 Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;

a.4 Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi;

a.5 Bertanggungjawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

b. Pasal 5

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (*pasal 2 Konvensi ILO No. 87*);

c. Pasal 6

Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh (*pasal 2 Konvensi ILO No. 87*);

d. Pasal 7

Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh (*pasal 2 Konvensi ILO No. 87*);

e. Pasal 9

Pembentukan dilakukan atas dasar kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun (*pasal 4 Konvensi ILO No. 87*);

f. Pasal 12

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. (*Konvensi ILO No. 87*);

g. Pasal 28

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk,

menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh. (*Konvensi ILO No. 87*)

B. Konvensi ILO Nomor 100 dan Konvensi ILO Nomor 111 (Diskriminasi), Konvensi ILO Nomor 138 dan Konvensi ILO Nomor 182 (Pekerja Anak) serta Konvensi ILO Nomor 29 dan Konvensi ILO Nomor 105 (Kerja Paksa).

Keempat Konvensi ILO ini diakomodir sepenuhnya kedalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam rangka mengatur pemberian perlindungan kepada setiap pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dalam rangka (1) Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama (2) Penempatan tenaga kerja (3) Pengupahan dan (4) Hubungan industrial.

1) Substansi Konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya.

1.1 Untuk maksud Konvensi ini :

a. Istilah "pengupahan" meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada buruh berhubung dengan pekerjaan buruh.

b. Istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilai merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (Pasal 1)

1.2 Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan, tiap-tiap anggota harus memajukan dan sesuai dengan cara itu menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh (Pasal 2).

1.3 Pengupahan yang berlainan antara buruh tanpa mempengaruhi jenis kelamin sesuai dengan perbedaan dan dalam pekerjaan yang akan dijalankan tidak akan dianggap bertentangan dengan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 3 ayat (3)).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 100 di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 88

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam Konvensi ILO Nomor 100 maka perlindungan pengupahan dimaksudkan agar :

- tidak ada lagi pemberian upah bagi pekerja/buruh di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah;
- tidak ada lagi diskriminasi dalam pemberian upah kepada pekerja baik laki-laki maupun perempuan;
- pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 100 di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 88

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam Konvensi ILO Nomor 100 maka perlindungan pengupahan dimaksudkan agar :

- tidak ada lagi pemberian upah bagi pekerja/buruh di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah;
- tidak ada lagi diskriminasi dalam pemberian upah kepada pekerja baik laki-laki maupun perempuan;
- pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

2) Substansi Konvensi ILO Nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan

1.1 Untuk tujuan konvensi ini, istilah "diskriminasi" meliputi :

- a) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
- b) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan perlakuan dalam

pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada dan dengan badan lain yang sesuai (Pasal 1).

- ### 1.2 Perbedaan pengecualian atau pilihan bentuk apapun juga mengenai suatu tugas tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas tugas itu tidak dianggap sebagai suatu diskriminasi. Untuk tujuan konvensi ini istilah pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan pelatihan keterampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan dan kesempatan memperoleh jabatan tertentu serta ketentuan dan syarat kerja (Pasal 1).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 111 di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

b. Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

c. Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (Pasal 1 angka 3 K.ILO No. 111).

b. Pasal 12

Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Pasal 31

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

d. Pasal 32

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

3) Substansi Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.

3.1 Usia minimum yang telah ditetapkan tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak boleh kurang dari 15 tahun (Pasal 2 ayat (2)).

3.2 Usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun (Pasal 3 ayat (1))

3.3 Konvensi ini tidak berlaku bagi pekerjaan yang dilakukan oleh anak dan orang muda di sekolah untuk pendidikan umum, kejuruan atau teknik atau di lembaga pelatihan lain, atau bagi pekerjaan yang dilakukan oleh orang muda yang sekurang-kurangnya berusia 14 tahun dalam perusahaan, dimana pekerjaan itu dilakukan sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh penguasa yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan, jika yang demikian itu ada, dan merupakan bagian integral dari :

- (a) suatu kursus pendidikan atau pelatihan yang penanggung jawab utamanya adalah suatu sekolah atau lembaga pelatihan.
- (b) suatu program pelatihan yang untuk sebagian besar atau seluruhnya dilakukan dalam suatu perusahaan, yang telah disetujui oleh penguasa yang berwenang; atau
- (c) suatu program bimbingan atau orientasi yang bertujuan untuk mempermudah pemilihan suatu jabatan atau suatu jurusan pelatihan (Pasal 6)

3.4 Undang-undang atau peraturan nasional dapat mengizinkan dipekerjakannya atau bekerjanya orang-orang berusia 13 - 15 tahun dalam pekerjaan yang :

- (a) tidak berbahaya bagi kesehatan dan perkembangan mereka;
- (b) tidak menjadi halangan bagi mereka untuk dapat terus mengikuti pelajaran sekolah, mengikuti orientasi kejuruan atau program pelatihan yang dibenarkan oleh karena mereka dapat menarik keuntungan dari pelajaran yang diterima (Pasal 7 ayat (1))

3.5 Penguasa yang berwenang harus menetapkan kegiatan dimana pekerja dapat diijinkan bekerja dan harus menetapkan jumlah jam kerja (Pasal 7 ayat (3)).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 138 di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

b. Pasal 69

Anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dapat bekerja untuk jenis pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

c. Pasal 70

Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan.

d. Pasal 71

Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

4) Substansi Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

4.1 Setiap anggota yang meratifikasi konvensi ini wajib mengambil tindakan segera dan efektif untuk menjamin pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk terburuk kerja anak sebagai hal yang mendesak (Pasal 1)

4.2 Dalam konvensi ini, istilah "anak" berarti semua orang yang berusia di bawah 18 tahun (Pasal 2).

4.3 Dalam konvensi ini, istilah "bentuk-bentuk terburuk kerja anak" mengandung pengertian :

- a) segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ljon 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 minuman 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 (Pasal 3).

Penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 182 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 74

Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yang meliputi :

- segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, zat adiktif lainnya; dan/atau
- semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

5) Substansi Konvensi ILO Nomor 29 mengenai Kerja Paksa.

Ketentuan dalam konvensi ini mengatur :

- Tentang kerja paksa;
- Larangan kerja paksa;
- Menghapuskan segala bentuk bentuk kerja paksa.

6) Substansi Konvensi Nomor 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa

Ketentuan pasal 1 Konvensi ILO Nomor 105 mengamanatkan bahwa kerja paksa tidak boleh dilakukan dalam bentuk apapun untuk :

- Sebagai cara penekanan/pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman/ Pernyataan pandangan politik atau secara ideologis pandangan yang bertentangan dengan sistem politik, sosial dan ekonomi yang sah;
- Sebagai cara untuk mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk maksud pembangunan ekonomi;
- Sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja;
- Sebagai hukuman karena keikutsertaan dalam pemogokan;
- Sebagai pelaksanaan diskriminasi rasial, sosial, bangsa dan agama.

Penerapan Konvensi ILO Nomor 105 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 143

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai.

Selamat membaca

Ganjar Kusniana

Kasubag Penelaahan Hukum-Biro Hukum Depnakertrans