

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian

Sahat, SH, M.Hum

Mendesain Peraturan Pemberian Uang Pisah Sesuai Hukum Ketenagakerjaan

Umar Kasim, SH, MH, Sp.N

Kajian Hukum “Batas Usia Pensiun”

Paksi Seto, SH, M.Hum

Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan

Kadino BS, UK

Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (I)

BIRO HUKUM
DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2009

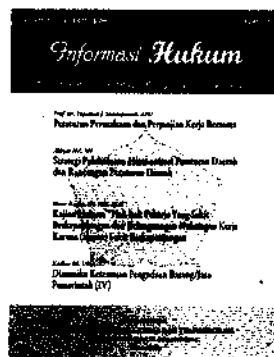
Tim Redaksi :

Penanggungjawab
Sunarno, SH, MH

Penyunting/Editor
Sahat Sinurat, SH, M.Hum
Paksi Seto, SH, M.Hum
Edward Feco P, SH

Sekretariat
Kadino BS
Yati Noviati, B.Sc
Dadang Mulyana

Alamat Sekretariat
Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51
Telepon : 5252676 Fax : 5274929
Jakarta Selatan (12950)



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

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume XI Nomor 3, Juni Tahun 2009 ini merupakan edisi yang mengetengahkan sejumlah tulisan menarik, antara lain topik mengenai: *Mendesain Pengaturan Pemberian Uang Pisah Sesuai Hukum Ketenagakerjaa*, di dalamnya memuat pengantar pengaturan pemberian uang pisah, kaidah hukum uang pisah, alasan pemutusan hubungan kerja dan hak pekerja/buruh bila terjadi pemutusan hubungan kerja, permasalahan bila terjadi pemutusan hubungan kerja di luar yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, dan desain uang pisah. *Info* selanjutnya mengenai *Kajian Hukum Batas Usia Pensiun*, yang di dalamnya mengetengahkan penentuan BUP (Batas Usia Pensiun), ketentuan BUP dalam berbagai peraturan perundang-undangan, BUP bagi pekerja/buruh, ketentuan BUP dalam Peraturan Pemerintah dan perjanjian kerja bersama dan rekomendasi. Kemudian *Info* selanjutnya menguraikan mengenai *Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan* mulai dari pengertian sampai dengan penyebarluasan. *Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah* menutup Info Hukum edisi ini.

Kami berharap, materi yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan dan Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

Mendesain Pengaturan Pemberian Uang Pisah Sesuai Hukum Ketenagakerjaan

Oleh : Sahat

Regulasi di bidang ketenagakerjaan mengatur pemberian uang pisah kepada pekerja yang diputuskan hubungan kerja karena: kesalahan berat, mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri, besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam *Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama*.

1. Pengantar

Secara yuridis hubungan antara pengusaha dengan pekerja dikenal dengan istilah hubungan kerja, dilakukan atas dasar kesepakatan. Kesepakatan dimaksud dapat dilakukan secara lisan atau dapat pula dilakukan secara tertulis yang dituangkan ke dalam bentuk perjanjian kerja. Demikian juga halnya apabila hendak mengakhiri hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja, sepatutnya dilakukan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Namun dalam praktek, hal tersebut tidak selalu demikian. Sesuai pengamatan sedikit-dikitnya ada 2 (dua) aspek yang dapat mempengaruhi sulitnya untuk menemukan kesepakatan pengakhiran hubungan kerja, yaitu aspek sosial ekonomi, secara sosial ekonomi

kedudukan pekerja adalah lemah jika dihadapkan kepada pengusaha dan aspek *supply dan demand*, dalam hal penawaran angkatan kerja lebih besar jika dibandingkan dengan kesempatan kerja, mengakibatkan posisi pekerja menjadi lemah.

Pengakhiran hubungan kerja, bagi pekerja merupakan permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, biasa disebut awal dari penderitaan bagi pekerja dan keluarganya, sebagai akibat terhentinya penghasilan pekerja. Untuk dapat menjamin adanya kepastian pelaksanaan hubungan kerja, pemerintah memandang perlu untuk mengatur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yaitu melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, diatur alasan-alasan yang dapat

mengakibatkan pemutusan hubungan kerja beserta besaran hak pekerja, yang disesuaikan dengan alasan pemutusan hubungan kerja dan mengenai mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang diatur melalui UU. No. 2 Tahun 2004. Namun, sesuai pokok bahasan kita, penulis mengajak pembaca untuk mendiskusikan kaidah hukum uang pisah, mengapa perlu mendesain uang pisah dan bagaimana bila pengusaha tidak mengatur uang pisah. Hal tersebut dimaksudkan untuk dapat lebih memahami makna pengaturan uang pisah yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan, serta sebagai bahan pertimbangan untuk mendesain uang pisah dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

2. Kaidah Hukum Uang Pisah

- a. Pemberian uang pisah sehubungan dengan pengakhiran hubungan kerja, masuk ke dalam sistem hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hubungan kerja sejak berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Ketentuan yang mengatur pemutusan hubungan

kerja², mulai dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172, dilihat dari substansinya, antara lain mengatur:

- b. Ruang lingkup berlakunya ketentuan pemutusan hubungan kerja;
- c. Tanggung jawab atau upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja;
- d. Ketentuan mengenai; larangan pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Proses dan mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja;
- f. Kewajiban pengusaha dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja;

Alasan pemutusan hubungan kerja dan hak pekerja bila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sesungguhnya telah mengatur secara rinci alasan-alasan yang dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja, dan besaran hak-haknya, sebagai berikut:

5. Pekerja melakukan kesalahan berat, selain uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan

¹ L.N. RI Tahun 2003 No. 39.

² Pasal 1 angka 25, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban atau pekerja/buruh dan pengusaha.

uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³ 2. Pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha⁴ wajib membayar uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 3. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pekerja memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 4. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.	5. Pemutusan hubungan kerja sebagai akibat perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan yang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Sebaliknya, pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 6. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>), pekerja berhak 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 Pasal 156 ayat (4).
---	---

³ Pasal 158, sesuai putusan Mahkamah Konstitusi RI, No. 012/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

⁴ Pasal 161, Anak kalimat "bukan atas pengaduan pengusaha....." sesuai putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 012/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Tutupnya perusahaan bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

7. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
8. Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
9. Pekerja memasuki usia pensiun, pengusaha telah mengikutkan pekerja pada program pensiun yang iurannya

dibayar penuh oleh pengusaha, pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Apabila besar jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dari program pensiun, ternyata lebih kecil dari jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar pengusaha.

Akan tetapi, bila pembayaran premi atau iuran program pensiun dibayar pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

Lain halnya bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang diberhentikan karena usia pensiun, dalam program pensiun pengusaha wajib memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa

kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 10. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. 11. Pekerja mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan: - Menganiaya, menghina secara keras atau mengancam pekerja; - Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; - Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; - Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja; - Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau	Apabila alasan tersebut terbukti, pekerja berhak mendapatkan 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 sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Sebaliknya, bila pengusaha dinyatakan tidak terbukti melakukan perbuatan sebagaimana alasan pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pekerja tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3). 12. Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas waktu 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
--	--

f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dengan diaturnya alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana disebutkan di atas, timbul pertanyaan, apakah dimungkinkan melakukan pemutusan hubungan kerja di luar alasan yang telah ditetapkan?⁵ Terhadap permasalahan tersebut ada 2 (dua) pendapat, yaitu: *Pertama*, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas dan rinci mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak dimungkinkan pemutusan hubungan kerja di luar alasan yang telah diatur. *Kedua*, masih dimungkinkan pemutusan hubungan kerja di luar alasan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pendapat tersebut didasarkan, bahwa adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan didasarkan atas kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja, dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja, sementara sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya. Dalam hal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.⁶ Sesuai pendapat kedua, dimungkinkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak harmonis.

Khusus mengenai pemutusan hubungan kerja, karena; pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri, disamping berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan mengenai uang penggantian hak, sesuai Pasal 156 ayat (4) adalah meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

⁵ Tertutup atau terbuka

⁶ Penjelasan Umum UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.⁷ d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dari 4 (empat) komponen penggantian hak, khususnya komponen penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat. Oleh karena, pekerja yang diputus hubungannya karena pekerja melakukan kesalahan berat; pekerja mengundurkan diri, dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri, tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maka pekerja yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)⁸ Namun, sesuai pokok bahasan kita, adalah mengenai ketentuan pemberian uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁹	Dari ketentuan tersebut, ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian, yaitu: 1. Pemberian uang pisah merupakan kaidah hukum yang baru dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena kaedah uang pisah tersebut, sebelum keluarnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak diatur. Hal tersebut dapat kita lihat pada Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya di bidang pemutusan hubungan kerja, sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: a. Surat Meteri Tenaga Kerja No.236 Tahun 1967. - Surat Menteri tersebut dapat dikatakan sebagai pedoman penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dalam surat tersebut, salah satu alasan pemutusan hubungan kerja adalah kesalahan berat, Menurut ketentuan tersebut pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang jasa. b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04 Tahun 1986.
--	--

⁷ Sesuai surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. B-600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 tanggal 31 Agustus 2008.

⁸ Pasal 158 ayat (4), Pasal 162 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 158 ayat (4), Pasal 162 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Dalam peraturan tersebut, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena pekerja melakukan kesalahan berat, dan pekerja tidak berhak uang pesangon dan uang jasa, serta pekerja tidak masuk kerja 6 hari kerja terus menerus tanpa disertai keterangan tertulis dengan bukti yang sah, dinyatakan mengundurkan diri, dan mengenai haknya tidak ada diatur.	hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri dimana pekerja berhak uang penghargaan masa kerja.
c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03 Tahun 1996 Dalam Peraturan tersebut, pekerja yang diputuskan hubungannya karena melakukan kesalahan berat, tidak berhak atas uang pesangon, tetapi berhak atas uang jasa. Sementara untuk pekerja yang diputuskan hubungan kerja, karena tidak masuk bekerja 5 hari kerja, menyangkut haknya tidak ada diatur.	Dari keempat ketentuan di atas, mengatur bahwa pekerja yang diberhentikan karena kesalahan berat, pada awalnya tidak berhak atas uang pesangon dan uang jasa. Namun sejak tahun 1996, pekerja yang melakukan kesalahan berat berhak atas uang jasa (uang penghargaan masa kerja). Bagi pekerja yang tidak masuk kerja 6 (enam) hari kerja, kemudian berubah menjadi 5 (lima) hari sejak tahun 1986, haknya tidak diatur. Kemudian tahun 2000 pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri, berhak atas uang penghargaan masa kerja. Namun dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terhadap 3 (tiga) alasan pemutusan hubungan kerja di atas, diatur mengenai pemberian uang pisah. Sehingga dilihat dari sejarahnya bahwa uang pisah, sebagai pengganti uang jasa atau uang penghargaan masa kerja yang diberikan kepada pekerja bila terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan: kesalahan berat, mengundurkan diri, dan mangkir 5 (lima) hari kerja berturut-turut.
d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 Dalam keputusan menteri tersebut pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, pekerja berhak uang penghargaan masa kerja, sementara pemutusan hubungan kerja karena pekerja tidak masuk bekerja 5 hari kerja, dengan tidak mengatur mengenai hak pekerja. Namun, dalam Kepmenaker No. 150 Tahun 2000 telah diatur pemutusan	Mengenai besaran dan pelaksanaannya diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan untuk diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Hal kedua yang perlu mendapat perhatian, mengenai besarnya dan pelaksanaan pemberian uang pisah, yang besaran dan pelaksanaannya sepenuhnya diserahkan kepada perusahaan untuk mengaturnya di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adanya ketentuan yang mengamanatkan pengaturan mengenai besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, adalah merupakan peraturan pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sebagai bagian dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun bila kita lihat jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan¹⁰ tidak diatur, bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagai bagian dari jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Akan tetapi secara yuridis, Perjanjian Kerja, Peraturan	Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama telah diatur dengan sedemikian rupa dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹ Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan wajib untuk mengatur besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja yang disebut antara pengusaha dengan pekerja atau di dalam peraturan perusahaan atau ketika berunding pembuatan perjanjian kerja bersama dengan serikat pekerja. Di sisi lain, Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, sesuai dengan tugasnya antara lain melakukan pembinaan¹² melalui penyuluhan atau sosialisasi wajib untuk menyampaikan kewajiban bagi pengusaha untuk mengatur pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Demikian halnya dalam hal pengesahan peraturan perusahaan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk seharusnya tidak melakukan pengesahan peraturan perusahaan apabila
---	--

¹⁰ Pasal 7 ayat (1) UU. No. 10 Tahun 2004, jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan: UUD 1945, UU, Perpu, PP, Perpres, dan Perda.

¹¹ Apabila kita teliti, sesungguhnya bukan hanya klausul uang pisah yang pengaturannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tetapi ada beberapa pasal dalam UU. Ketenagakerjaan yang mengamanatkannya yaitu Pasal 79 ayat (3) pengaturan pelaksanaan waktu istirahat; Pasal 81 ayat (2) pengaturan pelaksanaan istirahat haid bagi pekerja perempuan dan Pasal 93 ayat (5) pengaturan pelaksanaan pembayaran upah pada saat pekerja tidak melakukan pekerjaan, diatur dalam perjanjian kerja bersama.

¹² Pasal 173 UUKetenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

peraturan perusahaan tidak diatur mengenai besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah. Oleh karena peraturan perusahaan berlaku sejak mendapatkan pengesahan.¹³ Demikian juga halnya, pada saat pendaftaran perjanjian kerja bersama, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada saat menerbitkan surat keputusan pendaftaran dapat memberikan catatan pada surat keputusan pendaftaran tersebut bahwa perjanjian kerja bersama tidak mengatur mengenai pemberian uang pisah.¹⁴

Bagaimana bila perusahaan tidak mengatur besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sementara timbul perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mengundurkan diri atau pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri. Terhadap masalah tersebut, ada 2 (dua) pendapat yang timbul dari Hakim Karier yang mengikuti acara pelatihan sertifikasi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Pertama Pendidikan Umum Seluruh Indonesia¹⁵ yaitu:

Pertama, uang pisah adalah merupakan hak pekerja, mengenai besaran dan pelaksanaan pemberiannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Namun, apabila pemberian uang pisah tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja menjadi tidak berhak atas uang pisah.

Kedua, secara normatif, uang pisah merupakan hak pekerja dan merupakan kewajiban pengusaha untuk mengatur besaran uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Namun, apabila pengusaha tidak mengatur dan jika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, pekerja mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri, maka berdasarkan keadilan, hakim pengadilan hubungan industrial, dapat menetapkan besaran uang pisah.

Dari kedua pendapat tersebut, dan apabila kita lihat putusan Pengadilan Hubungan Industrial¹⁶ dalam pertimbangan hukumnya mengemukakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri yang

¹³ Pasal 108 UUKetenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

¹⁴ Pasal 132 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 27 ayat (6) Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004.

¹⁵ Pelatihan sertifikasi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Tingkat Pertama Pendidikan Umum seluruh Indonesia, diikuti 90 (sembilan puluh) hakim karier, yang diselenggarakan Pusdiklat Badan Litbang Diklat MA-RI, tgl. 12 s/d 17 Oktober 2009.

¹⁶ No. 04/G/2006/PHI.Kendari, tanggal 15 September 2006.

akibatnya tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara penggugat dengan tergugat, maka hal itu berlaku bagi para pihak peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap penggugat sebagai pekerja/buruh berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU. No. 13 Tahun 2003, dan diberikan uang pisah serta hak-hak penggugat berupa yaitu kompensasi cuti tahun yang belum gugur, serta uang pisah disesuaikan dengan masa kerja selama 5 (lima) tahun bekerja pada tergugat adalah $2 \times \text{Rp. } 600.000,- = \text{Rp. } 1.200.000,-$

Dari pertimbangan hukum pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Kendari dapat disimpulkan bahwa uang pisah merupakan hak pekerja, karena perusahaan tidak mengatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka hakim menetapkan sendiri besaran uang pisah yang disesuaikan dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur Pasal 156 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Desain Uang Pisah

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian uang pisah bagi pekerja yang berhenti bekerja karena kesalahan berat, mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri adalah hak pekerja. Namun, mengenai besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana amanat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya ketentuan tersebut, perusahaan wajib mengatur pemberian uang pisah di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sebagai hukum otonom yang berlaku di perusahaan. Dimana apabila perusahaan tidak mengatur pemberian uang pisah, maka dimungkinkan Pengadilan Hubungan Industrial dapat memutuskan sendiri mengenai besaran uang pisah.

Pengaturan pemberian uang pisah dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, disamping sebagai pemenuhan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja, serta mencegah terjadinya diskriminasi dalam hal pemberian uang pisah bagi pekerja.

Dalam rangka pemberian uang pisah, melalui perjanjian kerja, dan khususnya di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, menurut hemat kami sekurang-kurangnya ada 4 (empat) hal yang perlu dipertimbangkan dalam merumuskan besaran dan pelaksanaan pemberian uang pisah, yaitu:

- a. Masa kerja, dalam menentukan besaran uang pisah menggunakan pertimbangan masa kerja. Pertimbangan masa kerja dapat mempedomani penetapan masa kerja sebagaimana ditetapkan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu menggunakan perhitungan masa kerja, dengan kelipatan 3 tahun. Seperti; masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun dan seterusnya.
- b. Mempertimbangkan alasan pemutusan hubungan kerja. Sehingga pemberian besaran uang pisah tidak sama terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, dengan pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri serta dengan pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Oleh karena alasan tersebut mempunyai bobot dan dampak yang berbeda terhadap lingkungan perusahaan.
- c. Memenuhi syarat, pemberian uang pisah harus memenuhi persyaratan sesuai dengan alasan apabila pemutusan hubungan kerja, mengundurkan diri atas

kemauan sendiri diberikan uang pisah. Syarat mengundurkan diri; mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal melalui pengunduran diri; tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melakukan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri. Apabila pengunduran diri tidak memenuhi syarat pekerja tidak berhak atas uang pisah. Demikian juga pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri, harus terpenuhi syarat yaitu; pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan pengusaha telah memanggil pekerja sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis. Sementara untuk kesalahan berat, sesuai Peraturan MK RI No.12/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, ketentuan Pasal 158 yang mengatur pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga klausul uang pisah sebagaimana diatur Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum.

- d. Mempunyai nilai manfaat, pertimbangan keempat adalah dalam menetapkan besaran uang pisah, diharapkan besarnya mempunyai

manfaat bagi pekerja, dengan tetap mempertimbangkan kemampuan perusahaan.

Dengan menggunakan pertimbangan di atas, desain pemberian uang pisah sebagaimana diamanatkan UU Ketenagakerjaan, untuk diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut:

No.	Masa Kerja	Kesalahan Berat	Mangkir	Mengundurkan diri
1.	3 - < 6 Tahun	?	?	?
2.	6 - < 9 Tahun	?	?	?
3.	9 - < 12 Tahun	?	?	?
4.	12 - < 15 Tahun	?	?	?
5.	15 - < 18 Tahun	?	?	?
6.	18 - < 21 Tahun	?	?	?
7.	21 - < 24 Tahun	?	?	?
8.	24 ke atas	?	?	?

Catatan:

1. Kesalahan berat oleh karena tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sesuai putusan MK.
2. Dilihat dari segi pembobotan antara mangkir dengan mengundurkan diri adalah tidak sama. Mangkir merupakan pelanggaran tata tertib perusahaan sehingga besaran uang pisahnya tidak sama dengan mengundurkan diri secara baik-baik.
3. Adapun mengenai besaran uang pisah, diserahkan kepada perusahaan.

4. Penutup

Pemberian uang pisah bagi pekerja yang berhenti karena kesalahan berat, mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai UU Ketenagakerjaan merupakan hak pekerja, menyangkut besaran dan pelaksanaannya diserahkan kepada perusahaan untuk diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama merupakan bagian dari peraturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan, maka pengusaha wajib untuk mengaturnya di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Untuk terlaksanakannya desain pemberian uang pisah, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dalam pengesahan peraturan perusahaan agar meneliti mengenai pemberian uang pisah. Demikian juga dalam hal pendaftaran perjanjian kerja bersama dapat membuat catatan dalam Surat Keputusan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, apabila dalam perjanjian kerja bersama belum mengatur pemberian uang pisah.

Mendesain pengaturan uang pisah sekurang-kurangnya ada 4 (empat) hal yang perlu dipertimbangkan masa kerja; bobot; memenuhi syarat; dan mempunyai nilai manfaat sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Demikian, semoga bermanfaat dalam rangka mengisi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.***

Kajian Hukum Batas Usia Pensiun

Oleh: Umar Kasim

PENDAHULUAN

Dalam literatur hukum perburuhan, terdapat klasifikasi penyebab pengakhiran hubungan kerja atau inisiatif terjadinya *pemutusan hubungan kerja* (PHK), yakni ¹⁾:

1. pemutusan hubungan kerja oleh majikan, yaitu pemutusan hubungan kerja atas inisiatif dan kehendak pihak pengusaha/perusahaan (*employer*);
2. pemutusan hubungan kerja oleh buruh, yaitu pemutusan hubungan kerja karena kemauan atau kehendak pihak pekerja (*employee*);
3. hubungan kerja putus demi hukum, yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya (seperti karena meninggal atau mencapai *batas usia pensiun*); dan
4. pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya putusan *Pengadilan*.

Walaupun dalam klasifikasi atau inisiatif terjadinya pemutusan hubungan kerja tidak disebutkan secara tegas oleh para ahli di

bidang hukum perburuhan, namun *pemutusan hubungan kerja* karena telah mencapai *batas usia pensiun* (BUP) (yang ditentukan) dapat dikelompokkan atau merupakan katagori pemutusan hubungan kerja yang terjadi demi hukum. Sama halnya bagi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang meninggal dunia -baik wafat ataupun tewas- terjadi demi hukum saat seseorang meninggal dunia; dan berakhirnya hubungan kerjanya karena berakhirnya jangka waktu yang telah diperjanjikan pada jenis *Perjanjian Kerja* untuk waktu tertentu (PKWT), hubungan kerjanya terputus demi hukum.

Pada *Perjanjian Kerja* untuk waktu tidak tertentu (PKWTT, *permanent*) apabila jenis dan sifat pekerjaannya akan dilakukan atau dilaksanakan untuk jangka waktu lebih lebih dari 3 (tiga) tahun atau ditentukan lebih dari 4 (empat) tahun, maka pada prinsipnya dalam *perjanjian kerja* (PK) tersebut terkandung makna diperjanjikan sampai BUP yang ditentukan sesuai dalam *perjanjian kerja* tersebut, kecuali diatur dan ditentukan lain.

¹⁾ Prof. Iman Soepomo, S.H., Pengantar Hukum Perburuhan, hal. 65, 92, 94 dan 95. dan Abdurrahmad Budiono, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan Indonesia*, hal. 114, 140, 144 dan 148.

Permasalahannya, pada jenis *perjanjian kerja waktu tidak tertentu* (PKWTT) berapakah batas usia pensiun (BUP) seseorang pekerja sebagai *moment* saat terjadinya PHK? Atau kapan waktunya seseorang pekerja mencapai batas usia pensiun?

Disamping itu, terkait dengan batas usia pensiun (BUP) melalui PKWTT, bagaimana jika seseorang pekerja telah mencapai BUP yang telah ditentukan, kemudian pekerja/buruh yang bersangkutan masih akan *dikaryakan* lagi sampai batas waktu tertentu. Bagaimana perjanjian kerjanya? Apakah yang bersangkutan masih akan mendapatkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja atau dibuat perjanjian kerja yang bersifat khusus?

PENENTUAN BUP (BATAS USIA PENSIUN)

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, bahwa **hubungan kerja** terjadi karena adanya *perjanjian kerja* yang ditandai dengan adanya unsur-unsur : ada pekerjaan, ada upah dan ada (unsur) perintah²⁾. Sedangkan dalam KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek/BW*) disebutkan, bahwa terjadinya hubungan kerja, disamping adanya unsur-unsur pekerjaan, unsur upah dan perintah,

juga disebutkan adanya unsur waktu, yakni bahwa lamanya *perjanjian kerja* ditentukan untuk suatu *jangka waktu* tertentu, baik jangka waktu tertentu berdasarkan lamanya pekerjaan, atau jangka waktu untuk melakukan suatu jenis "paket" pekerjaan tertentu (PKWT), demikian juga untuk jangka waktu yang disepakati (diperjanjikan) melakukan hubungan kerja sampai mencapai batas usia pensiun³⁾.

Penentuan BUP (batas usia pensiun) sangat terkait dengan saat timbulnya hak bagi pekerja/buruh yang mencapai BUP khususnya hak yang terkait dengan berakhirnya hubungan kerja sebagaimana tersebut dalam Pasal 167 ayat (5). Demikian juga, hak yang timbul karena terjadinya PHK sebagaimana dimaksud Pasal 167 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan hak-hak terkait dengan program jamsostek (*jaminan hari tua*, JHT) serta hak-hak lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, *peraturan perusahaan* (PP) atau *perjanjian kerja bersama* (PKB). Dalam UU tersebut disebutkan bahwa "pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun...".

²⁾ Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁾ Lihat Pasal 1601a *Burgerlijk Wetboek*, Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dengan demikian, disamping ada unsur perintah, juga ada unsur waktu tertentu dan ada unsur pekerjaan serta unsur upah.

Berkenaan dengan ketentuan tersebut, hak bagi pekerja/buruh yang di-PHK karena memasuki usia pensiun, disebutkan dalam ayat (5) bahwa "*Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon...*"

Penentuan jangka waktu (*zekere tijd*) itu bukan berarti bahwa perjanjian kerja dimaksud hanya menunjuk pada *perjanjian kerja untuk waktu tertentu* (PKWT), baik yang bersifat *temporary contract* atau untuk suatu jenis "paket" pekerjaan tertentu, tapi menurut Abdurachmad Budiono, *zekere tijd* dalam BW bermakna, bahwa pekerjaan tersebut tidak berlangsung secara terus menerus (abadi) sampai batas waktu yang tak terhingga. Artinya, dalam *perjanjian kerja* harus ditentukan batas waktu sampai kapan atau sampai batas usia berapa yang sewajarnya seseorang pekerja mencapai BUP, harus diperjanjikan dengan merujuk pada standar rata-rata kemampuan manusia untuk melakukan pekerjaan, atau sesuai dengan tuntutan jabatan, kemampuan kualifikasi atau dan rata-rata *usia harapan hidup* serta *kebiasaan* yang diterapkan di suatu Negara (termasuk bangsa Indonesia).

Dengan kata lain, penentuan *batas usia pensiun* sangat terkait erat dengan *usia yang ditentukan* sebagai saat berakhirnya hubungan kerja. Demikian juga, *usia* (batas usia pensiun) yang ditentukan tersebut, sangat ditentukan dan tergantung dari sifat dan jenis pekerjaannya serta kemampuan fisik seseorang. Dengan demikian, penentuan BUP selain ditentukan berdasarkan faktor rata-rata usia harapan hidup, juga didasarkan pada tingkat kompetensi kerja, kinerja (*performance*) dan budaya kerja (kebiasaan) serta etos kerja suatu bangsa.

KETENTUAN BUP DALAM BERBAGAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Dalam beberapa peraturan perundang-undangan, istilah pengakhiran hubungan kerja karena pekerja/buruh telah mencapai batas usia pensiun / BUP digunakan istilah *diberhentikan dengan hormat*. Sementara ketentuan "*batas usia pensiun*" mengesankan sebagai berakhirnya (masa) hubungan kerja di suatu perusahaan dan merupakan saat terjadinya pemutusan hubungan kerja karena seseorang tenaga kerja telah sampai pada saat usia tertentu yang ditentukan dalam PK sebagai *batas usia pensiun*, sehingga demi hukum hubungan kerjanya berakhir.

Sementara jika menggunakan istilah “masa pensiun” terkesan adanya makna sebagai berakhirnya hubungan kerja untuk suatu jabatan tertentu karena persyaratan jabatan dimaksud hanya untuk batas usia yang ditentukan sesuai dengan jenis pekerjaan pada jabatan tersebut, kondisi fisik dan kemampuan seseorang pekerja. Istilah apa saja yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan, dan dimana saja ketentuan batas usia pensiun (BUP) diatur, sebagai berikut:

1. Ketentuan batas usia pensiun diatur dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (selanjutnya disebut *UU Kepegawaian*) disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan hormat, karena (antara lain) mencapai batas usia pensiun. Kemudian dijelaskan lebih lanjut, bahwa pemberhentian dengan hormat tersebut dilakukan apabila tenaganya (tenaga pegawai negeri dimaksud) tidak diperlukan (lagi) oleh Pemerintah. Artinya, apabila tenaga pegawai negeri masih diperlukan (dan memenuhi syarat/

ketentuan), maka pegawai negeri yang bersangkutan dapat diperpanjang, atau tidak diberhentikan terlebih dahulu. Ketentuan dalam UU Kepegawaian tersebut, selanjutnya diamanatkan untuk diatur dan dijabarkan lebih lanjut (yang dalam kaitan ini diatur) dalam *Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil* sebagaimana telah diubah terakhir dengan PP Nomor 65 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas PP Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut *PP Pemberhentian PNS*) Dalam PP Pemberhentian PNS tersebut mengatur, bahwa pada prinsipnya BUP atau pemberhentian dengan hormat bagi PNS adalah 56 (limapuluh enam) tahun⁴⁾. Namun batas usia pensiun tersebut dapat diperpanjang, masing-masing sampai dengan:

- a. 65 (enampuluh lima) tahun bagi PNS yang memangku:
 - 1) jabatan *Peneliti Madya* dan *Peneliti Utama* yang ditugaskan secara penuh di bidang penelitian⁵⁾; atau
 - 2) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.
- b. 60 (enampuluh) tahun bagi PNS yang memangku jabatan:

⁴⁾ Pasal 3 PP No. 32 Tahun 1979

⁵⁾ Pasal 4 ayat (2) huruf a angka 1 (baru) PP Nomor 65 Tahun 2008;

1) jabatan struktural Eselon I, dengan ketentuan, perpanjangan batas usia pensiun (BUP) bagi pegawai negeri yang memangku jabatan struktural Eselon I tertentu dapat (dimungkinkan) -diperpanjang- sampai dengan 62 tahun dengan Keputusan Presiden RI atas usul Pimpinan Instansi/Lembaga setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Penindakan dan Pemberhentian dalam dan dari Jabatan struktural Eselon I, dengan persyaratan: a) memiliki keahlian dan pengalaman yang sangat dibutuhkan organisasi; b) memiliki kinerja yang baik; c) memiliki moral dan integritas yang baik; dan d) -masih- sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan oleh keterangan dokter. 2) jabatan struktural Eselon II ⁶⁾; 3) jabatan Dokter yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri ⁷⁾; 4) jabatan <i>Pengawas Sekolah Menengah Atas (SMA) Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Dasar (SD), Taman Kanak-Kanak (TK) atau jabatan lain yang sederajat</i> ⁸⁾;	5) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden. 58 (limapuluh delapan) tahun bagi PNS yang memangku jabatan: 1) jabatan Hakim pada Mahkamah Pelayaran; 2) Jabatan lain yang ditetukan oleh Presiden. 2. Selain itu, dalam berbagai peraturan perundang-undangan diatur secara khusus mengenai <i>batas usia pensiun</i> untuk pejabat Negara atau jabatan penyelenggara Negara serta jabatan-jabatan tertentu lainnya, antara lain: b. UU Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung mengatur -antara lain- mengenai <i>batas usia pensiun</i> BUP bagi Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda dan hakim agung. Dalam Pasal 11 (baru) menyebutkan, bahwa Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda dan hakim agung diberhentikan dengan hormat (: <i>dipensiunkan</i>) dari jabatannya oleh Presiden atas usul Mahkamah Agung, karena (antara lain) telah
---	---

⁶⁾ Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 2 (baru) PP Nomor 65 Tahun 2008

⁷⁾ Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 1 dan 2 (baru) PP Nomor 65 Tahun 2008

⁸⁾ Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 4 (baru) PP Nomor 65 Tahun 2008

berumur 70 (tujuh puluh) tahun. Kemudian alasan lainnya yang terkait, adalah karena atas permintaan sendiri secara tertulis; sakit jasmani dan rohani secara terus menerus selama 3 tahun berturut-turut dan ternyata tidak cakap menjalankan tugasnya;

- b. UU Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, mengatur -antara lain- mengenai *batas usia pensiun* BUP bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Negeri dan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi. Dalam Pasal 19 ayat (1) jo Pasal 1 angka 1 dan 2 menyebutkan, bahwa Hakim Pengadilan diberhentikan dengan hormat (maksudnya, *dipensiunkan*) dari jabatannya karena (antara lain) telah berumur 62 (enampuluh dua) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Negeri, dan 65 (enampuluh lima) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi;
- c. UU Nomor 6 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU Nomor 6 Tahun 1986 tentang

Peradilan Tata Usaha Negara (UU PTUN) mengatur -antara lain- mengenai *batas usia pensiun* BUP bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan TUN dan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi TUN. Dalam Pasal 19 ayat (1) menyebutkan, bahwa Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan TUN dan/atau Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi TUN, diberhentikan dengan hormat (: *dipensiunkan*) dari jabatannya, karena (antara lain) telah berumur 62 (enampuluh dua) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan TUN, dan 65 (enampuluh lima) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi TUN;

- d. UU Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama, mengatur -antara lain- mengenai *batas usia pensiun* BUP bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim pada Pengadilan Agama dan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi Agama. Dalam Pasal 18 ayat (1) jo Pasal 1 angka 3 menyebutkan, bahwa Ketua, Wakil Ketua dan Hakim pada Pengadilan Agama dan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi Agama, diberhentikan dengan hormat (: *dipensiunkan*) dari jabatannya, karena

(antara lain) telah berumur 60 (enampuluh dua) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Agama, dan 63 (enampuluh lima) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi Agama; e. UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi mengatur mengenai <i>batas usia pensiun</i> BUP bagi Hakim Konstitusi pada Mahkamah Konstitusi. Dalam Pasal 23 ayat (1) menyebutkan, bahwa Hakim Konstitusi diberhentikan dengan hormat (: <i>dipensiunkan</i>) apabila (antara lain) telah berumur 67 (enampuluh tujuh) tahun; f. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengatur -antara lain- mengenai <i>batas usia pensiun</i> BUP bagi bahwa Hakim <i>add hock</i> Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim <i>add hock</i> bidang hubungan industrial pada Mahkamah Agung. Dalam Pasal 67 ayat (1) menyebutkan, bahwa Hakim <i>add hock</i> Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim <i>add hock</i> (Hubungan industrial pada) Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat (: <i>dipensiunkan</i>) dari jabatannya (antara lain) karena telah berumur 62 (enampuluh dua) tahun bagi Hakim <i>add hock</i> Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enampuluh tujuh) tahun bagi Hakim <i>add hock</i> Mahkamah Agung;	g. Demikian juga prajurit (anggota TNI) diatur oleh undang-undang, bahwa prajurit anggota Tentara Nasional Indonesia diberhentikan dengan hormat dari dinas keprajuritan (antara lain) karena menjalani masa pensiun. Dalam UU disebutkan, bahwa prajurit melaksanakan <i>dinas kprajuritan</i> sampai usia paling tinggi 58 (limapuluh delapan) tahun bagi <i>perwira</i>, dan 53 (limapuluh tiga) tahun bagi <i>bintara</i> dan <i>tamtama</i> (Pasal 55 ayat (1) huruf c jo Pasal 53 UU Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia); h. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat. Salah satu bentuk pemberhentian anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan hormat, adalah pada saat memasuki usia pensiun. Menurut Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, usia pensiun maksimum anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah 58 (lima puluh delapan) tahun, dan bagi anggota (Kepolisian Negara Republik Indonesia) yang memiliki keahlian khusus dan sangat dibutuhkan dalam tugas kepolisian, dapat dipertahankan sampai swngan -usia- 60 (enam puluh) tahun.
--	---

Namun ketentuan pelaksanaan mengenai hal tersebut diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan BUP sebagaimana tersebut di atas, adalah ketentuan batas usia pensiun bagi *pegawai negeri* dan *pejabat Negara* atau *penyelenggara Negara* yang diatur khusus dan masing-masing sudah ditentukan batas akhir usia pensiunnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Disamping *pegawai negeri* dan *pejabat Negara* atau *penyelenggara Negara* terdapat ketentuan batas usia pensiun pada jabatan/profesi tertentu yang berlaku baik bagi yang berstatus *pegawai negeri* dan *pejabat Negara* atau *penyelenggara Negara*, juga berlaku bagi usaha/institusi partikular (swasta), seperti jabatan/profesi guru dan dosen serta dokter atau lembaga kedokteran.

Dalam UU Guru dan Dosen (UU Nomor 14 Tahun 2005) disebutkan, bahwa guru dapat diberhentikan dengan hormat (dipensiunkan) dari jabatannya *sebagai guru* (antara lain) karena –telah- mencapai batas usia pensiun - yang ditentukan-, yakni 60 (enam puluh) tahun²⁵. Demikian juga dosen dapat diberhentikan dengan hormat (dipensiunkan) dari jabatannya *sebagai dosen* (antara lain) karena –telah- mencapai batas usia pensiun -

yang ditentukan-, yakni 65 (enam puluh lima) tahun²⁶. Dan dosen yang bergelar *guru besar* (Professor) yang berprestasi dapat diperpanjang batas usia pensiunnya sampai 70 (tujuh puluh) tahun²⁷. Ketentuan *batas usia pensiun* tersebut berlaku baik bagi guru/dosen pada sekolah atau satuan pendidikan/ perguruan tinggi negeri, juga sekolah atau satuan pendidikan/perguruan tinggi swasta.

Selain itu, terdapat pejabat negara yang *income (profesional fee)*-nya diperoleh dari *masyarakat yang membutuhkan jasanya* dan bukan/tidak dibayar oleh Negara, yakni Notaris, yang telah ditentukan *batas usia pensiunnya* dalam peraturan perundang-undangan. Batas usia pensiun (pemberhentian) seorang Notaris berdasarkan UU mengenai Jabatan Notaris, adalah 65 (enampuluh lima) tahun, dengan ketentuan BUP tersebut dapat diperpanjang sampai berumur 67 (enampuluh tujuh) tahun dengan mempertimbangkan – kondisi- kesehatan Notaris yang bersangkutan (Pasal 8 UU Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris).

Bagaimana dengan profesi yang lain, seperti *lawyer, appraisal, aktuaris* atau *akuntan publik* ?. Tidak terdapat ketentuan dan klausul dalam peraturan perundang-

²⁵ Pasal 30 ayat (1) huruf c dan ayat (4) UU No. 30 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

²⁶ Pasal 67 ayat (1) huruf b dan ayat (4) UU No. 30 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

²⁷ Pasal 67 ayat (5) UU No. 30 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

undangan yang mengatur secara khusus, akan tetapi asosiasi profesi masing-masing dapat mengaturnya, baik dalam kode etik asosiasi profesi tersebut, maupun dalam anggaran dasar perhimpunan profesi masing-masing.

BUP BAGI PEKERJA/BURUH

Untuk menjawab permasalahan: bagaimanakah ketentuan mengenai BUP bagi pekerja/buruh? Dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, tidak ada suatu Pasal yang secara tegas mengatur mengenai batas usia pensiun di perusahaan swasta sebagai batas akhir pengakhiran hubungan kerja. Walaupun dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan menyinggung mengenai usia pensiun tersebut dalam kaitan dengan timbulnya hak pasca hubungan kerja.

Dalam Undang-Undang mengenai Dana Pensiun (UU Nomor 11 Tahun 1992) terdapat ketentuan batas usia pensiun yang menentukan saat timbulnya hak untuk memperoleh manfaat pensiun khususnya bagi pekerja/buruh yang menjadi peserta program dana pensiun. Dalam undang-undang tersebut diatur adanya *batas usia pensiun normal* (BUP normal) dan *batas usia pensiun wajib* (BUP wajib). *Batas usia pensiun wajib* tersebut, diartikan bahwa apabila seseorang telah sampai batas usia yang ditentukan oleh menteri yang membidangi ketenagakerjaan

(Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi), yakni 60 (enampuluh) tahun, maka pekerja/buruh wajib dipensiunkan.

Dengan kata lain, bagi peserta (pekerja/buruh) yang diikutsertakan dalam program Dana Pensiun sebagaimana diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 1992, yakni hak atas dana pensiun (manfaat pensiun) pada *usia pensiun normal* timbul saat pekerja/buruh (peserta program dana pensiun) mencapai usia 55 tahun. Sedangkan hak atas manfaat pensiun dengan *usia pensiun wajib* timbul pada saat pekerja/buruh mencapai usia 60 tahun (vide Permenaker. Nomor Per-02/MEN/1995 tentang *Batas Usia Pensiun Normal dan Usia Pensiun Wajib*).

Permasalahannya, bagaimana jika pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditentukan dalam peraturan perusahaan (PP)/perjanjian kerja bersama (PKB) (dan/atau dalam *perjanjian kerja*) sesuai dengan jabatan atau jenis pekerjaannya, namun masih dibutuhkan atau karena kondisi fisik dan mentalnya masih mampu dan masih akan dipekerjaan kembali, maka dapat dilakukan melalui *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT) sesuai dengan kebutuhan waktu yang diperlukan. Akan tetapi terkait dengan hak-hak atas manfaat pensiun (dari program

dana pensiun) tetap harus memenuhi hak-hak pekerja/buruh atas manfaat pensiun sebagaimana diatur dalam Undang-Undang (UU DP).

Dalam kasus tersebut, alasan mempekerjakan kembali, mungkin dilakukan dalam rangka mencari pengganti dari pekerja yang pensiun sampai ada *recruitment* "pegawai" baru atau dalam rangka *transfert of knowledge* kepada pekerja baru. Dengan perkataan lain, dimungkinkan untuk melakukan perpanjangan BUP setelah hak-hak atas manfaat pensiun atau hak-hak atas PHK telah diselesaikan sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan. Demikian juga dapat dilakukan perpanjangan batas usia pensiun dengan melakukan mutasi pada *job* dan jenis pekerjaan yang usia pensiunnya lebih lama dari *job* yang didudukinya yang batas usia pensiunnya pada *job* tersebut lebih pendek.

Dengan demikian, apabila telah diatur *batas usia pensiun -BUP-* dalam PP/PKB (dan/atau dalam PK), maka bilamana BUP telah sampai waktunya, hak-hak yang terkait dengan PHK karena pensin harus diberikan dan diselesaikan terlebih dahulu, baru kemudian memperjanjikan suatu PK yang baru, baik untuk posisi yang bersangkutan, atau untuk posisi yang baru, kecuali ditentukan atau diatur lain, termasuk bagi pekerja/buruh yang dimutasi/dirotasi pada

job yang batas usia pensiunnya lebih lama. Perjanjian kerja (PK) yang baru, adalah merupakan suatu kondisi baru. Artinya, pekerja memperjanjikan hal-hal yang baru, syarat kerja dan ketentuan *salary* yang sudah disesuaikan dengan kondisi perekonomian yang layak.

Bilamana *perjanjian kerja* PK dibuat untuk jangka waktu tertentu (PKWT), misalnya sampai dengan adanya *recruitment* baru, atau sambil menunggu pengganti jabatan dari personil yang pensiun, maka PKWT tersebut dapat diperjanjian untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, dan kemudian dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sehingga kumulatif (maksimum) 3 -tiga- tahun lamanya.

Dengan demikian, klausul -ketentuan- batas usia pension (BUP) dalam PKWT prinsipnya, merujuk pada BUP yang telah ditentukan dalam PP/PKB akan tetapi dapat dibuat klausul penyimpangan sesuai ketentuan pada posisi jabatan dan di lokasi mana seseorang pekerja ditempatkan.

Dengan demikian, menyimak dan mencermati ketentuan BUP dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tidak ada ketentuan yang secara tegas mengatur dan menentukan berapa batas usia pensiun seseorang

pekerja/buruh (di perusahaan swasta, termasuk *Badan Usaha Milik Negara* (BUMN) sebagai saat atau *moment* berakhirnya hubungan kerja. Walaupun dalam Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 tersirat amanat untuk mengatur BUP tersebut, yang menyebutkan, bahwa *penetapan* (maksudnya “izin PHK”) tidak diperlukan dalam hal (antara lain) pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”. Dengan kata lain, pada pasal tersebut terkandung makna (secara eksplisit) bahwa ketentuan batas usia pensiun harus ditentukan dan diperjanjikan masing-masing dalam *perjanjian kerja*, atau diatur oleh para pihak dalam *peraturan perusahaan* dan/atau *perjanjian kerja bersama*, kecuali telah ditentukan oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk suatu jabatan atau suatu jenis pekerjaan tertentu yang terkait (jika ada).

Demikian juga, penentuan *batas usia pensiun* dalam PK, PP/PKB sangat tergantung dari posisi dan jabatan seseorang pekerja/buruh sesuai dengan jenis dan karakteristik pekerjaan, profesionalisme serta jenjang kualifikasi pendidikan seseorang.

Artinya, penentuan BUP dapat berbeda antara satu jabatan dengan jabatan lainnya. Perbedaan penentuan *batas usia pensiun* untuk jabatan yang satu dengan jabatan lainnya sepanjang telah diperjanjikan dan disepakati, bukan merupakan perbedaan perlakuan dan diskriminasi dan bukan juga merupakan pelanggaran hak untuk bekerja, akan tetapi sudah merupakan kesepakatan dalam hubungan kerja sekedar tidak ada diskriminasi gender atau *harassment*. Bahkan UU tertentu secara tegas mengatur perbedaan usia pensiun untuk jabatan yang sama pada *level* yang berbeda, misal BUP guru hanya sampai 60 tahun sementara jabatan dosen sampai 65 tahun walaupun guru tersebut telah berpendidikan sampai Strata-2 atau bahkan Strata-3²⁸.

Disamping adanya ketentuan *usia pensiun normal* dan *usia pensiun wajib* dalam UUDP serta amanat pengaturan batas usia pensiun dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) / perjanjian kerja bersama (PKB) juga terdapat beberapa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan menyinggung BUP, yakni UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU Jamsostek) yang menyatakan, bahwa “*jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala,*

²⁸ Pasal 67 ayat (5) UUGD

atau sebagian berkala, kepada tenaga kerja karena : a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun”²⁹. “jaminan hari tua dimaksud dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (limapuluh lima) tahun setelah mencapai masa kepesertaan tertentu...”

Ketentuan tersebut lebih lanjut dipertegas dalam PP Nomor 14 Tahun 1993 sebagaimana telah diubah terakhir dengan PP Nomor 1 Tahun 2009 tentang Perubahan Keenam atas PP Nomor 14 Tahun 1993, bahwa *jaminan hari tua* (JHT) dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (limapuluh lima) tahun. Ketentuan dalam UU Jamsostek tersebut, bukan dan tidak merupakan *statement* BUP. Dengan perkataan lain, ketentuan dalam UU mengenai Jamsostek dan peraturan pemerintah mengenai jaminan sosial tenaga kerja tersebut, hanya menegaskan saat timbulnya pembayaran *jaminan hari tua* (JHT), bukan penentuan saat berakhirnya hubungan kerja. Karena dalam Pasal tersebut tidak menyebutkan batas usia pensiun, adalah 55 (*lima puluh lima*) tahun. Demikian juga tidak bermakna, bahwa usia pensiun yang ditentukan UU, adalah 55 tahun.

KETENTUAN BUP DALAM PP DAN PKB

Sebagaimana disebutkan, bahwa ketentuan BUP untuk perusahaan-perusahaan swasta tidak diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, kecuali bagi jabatan/profesi tertentu dan bagi *pegawai negeri sipil* (PNS) dan TNI/Polri serta *Pejabat Negara* atau golongan jabatan / profesi tertentu yang merupakan rangkaian dari pengaturan secara umum bagi pegawai negeri (PNS dan TNI/Polri), Salah satu profesi yang BUP-nya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, adalah guru dan dosen. Artinya, bagi guru dan dosen, diatur mengenai batas usia pensiun dalam pertauran perundang-undangan yang berlaku bagi semua profesi guru / dosen, tanpa membedakan dosen di lembaga-lembaga pendidikan atau satuan pendidikan Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan juga berlaku bagi guru dan dosen di lembaga-lembaga pendidikan atau satuan pendidikan masyarakat (swasta). Demikian juga dengan dokter, baik dokter Negeri atau dokter yang bekerja pada institusi atau lembaga-lembaga kesehatan swasta.

²⁹ Pasal 14 ayat (1) huruf a. UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Permasalahannya, bagaimana dengan instruktur pada lembaga-lembaga pendidikan teknis seperti *balai latihan kerja*, tenaga pengajar (tutor) pada lembaga-lembaga kursus-kursus, baik milik pemerintah atau milik swasta. Apakah ketentuan BUP-nya dapat dianalogkan pada ketentuan batas usia pensiun bagi guru atau dosen ?.

Bagi instruktur yang mengajar pada lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan Pemerintah/Pemerintah Daerah diatur dalam Keputusan Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara RI Nomor Kep-36/KEP/M.PAN/2003 tentang Jabatan Fungsional Instruktur dan Angka Kreditnya (selanjutnya disebut *Kep.Meneg.PAN*). Dalam *Kep.Meneg.PAN* tersebut tidak diatur mengenai batas usia pensiun bagi instruktur pada lembaga-lembaga pelatihan dimaksud. Dengan demikian perlu pengaturan tersendiri mengenai batas usia pensiun bagi jabatan instruktur dengan melakukan perbaikan (revisi) *PP Pemberhentian PNS* sebagaimana tersebut di atas.

Hakekat pengaturan *batas usia pensiun* guru dan dosen dengan jangka waktu yang lebih panjang, karena jabatan profesi guru dan dosen memerlukan keahlian dan profesionalisme yang tinggi dan jangka waktu “mencetak” guru dan dosen relatif lebih lama disamping memerlukan

pengorbanan biaya dan daya (tenaga). Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah *pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah*.

Dalam kalimat tersebut, bagi “guru” terdapat kalimat *jalur pendidikan formal*. Maka instruktur yang mengajar pada *jalur pendidikan non-formal* tidak dapat diklasifikasikan sebagai guru. Dengan demikian, maka BUP bagi instruktur (khususnya bagi PNS) tidak dapat dinalogkan sama seperti guru, dengan usia pensiun sama dengan guru.

Bagaimana dengan dosen? Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa dosen adalah *pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan dan menyebar-luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat*. Dalam definisi tersebut tidak ada kalimat *jalur pendidikan formal*, sehingga bagi instruktur pada lembaga-lembaga pendidikan teknis

seperti *balai latihan kerja* atau tenaga pengajar (tutor) pada lembaga-lembaga kursus milik swasta, tidak tertutup kemungkinan untuk mengatur dalam PP/PKB-nya atau juga mungkin dalam perjanjian kerjanya ditentukan batas usia pensiun khusus bagi instruktur dan tutor sampai batas usia tertentu, misalnya 60 tahun (bagi yang *selevel* dengan guru, atau 65 tahun bagi yang *selevel* dengan dosen).

Bahkan pengaturan lebih dari ketentuan *batas usia pensiun* guru dan dosen-pun dapat dilakukan sepanjang disepakati, dan kebutuhan serta kondisi masih memungkinkan. Artinya, tidak ada larangan untuk itu. Terlebih kebutuhan tenaga pengajar seperti instruktur atau tutor semacam itu, semakin terbatas jarang jumlahnya serta biaya dan waktu untuk mencetak instruktur atau tutor yang profesional tidak mudah dan tidak murah. Terlebih lagi, bahwa semakin tinggi "jam terbang" seorang instruktur, akan semakin tinggi mutu dan kualitas instruktur tersebut. Semakin tinggi mutu dan kualitas instruktur, akan semakin *kualified* mutu/kualitas hasil peserta didiknya. Semakin *kualified* hasil peserta didiknya, akan semakin tinggi posisi tawar (*bargaining position*)-nya di bursa kerja. Dengan demikian akan berimbas kepada semakin besarnya lembaga-lembaga kursus yang dapat *menelorkan* peserta didik yang dapat

menembus pasar kerja yang lebih luas, bahkan sampai mancanegara.

Menjawab pertanyaan, berapa BUP pada jabatan-jabatan lain di sekolah/ perguruan tinggi ? Dalam praktek, pada umumnya *batas usia pensiun* mengacu pada batas usia pensiun sesuai dengan kebiasaan umum, yang diatur dalam *peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama* atau *perjanjian kerja* yakni 55 tahun. Batas usia pensiun (55 tahun) tersebut mengikuti standar usia pensiun normal di UU Kepegawaian bagi PNS dan UU Dana Pensiun. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan untuk suatu jabatan tertentu, dapat ditetapkan batas usia pensiun kurang dari 55 tahun, atau sebaliknya untuk suatu jabatan tertentu (khusus bagi seorang professional) dapat ditetapkan lebih dari 55 tahun.

Sebagai ilustrasi dalam tulisan ini, dikemukakan beberapa contoh pengaturan *batas usia pensiun* di perusahaan swasta yang dituangkan dalam *perjanjian kerja bersama* (PKB, *Collective Labor Agreement*) dapat dilihat dalam berbagai PKB, antara lain :

a. PKB PT Newmont Nusa Tenggara (01 Januari 2007 – 31 Desember 2008) yang didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 560/299/NAKER tanggal 4 Desember

2006³⁰, dalam Pasal 54 ayat 1 disebutkan, bahwa :

“pekerja yang telah mencapai usia 55 tahun akan berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan. Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan dilakukan paling lambat 1 (satu) bulan dimuka kepada Pekerja, kecuali disetujui lain oleh kedua belah pihak”.

b. PT Berdikari Insurance (01 Januari 2007 – 31 Desember 2008) disebutkan bahwa

“pemutusan hubungan kerja dengan hormat, antara lain karena mencapai usia pensiun diatur sebagai berikut : (a) pegawai mencapai usia 55 (lima puluh lima) akan diberhentikan dengan hormat dari perusahaan”.

c. PKB PT Indonesia Asahan Aluminium (periode 2006 – 2008) yang disepakati dengan disaksikan oleh Wakil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara pada tanggal 2 Oktober 2006³¹, dalam Pasal 70 diatur mengenai *Batas Umur Pensiun* sebagai berikut :

1. Dengan mempertimbangkan kondisi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja, maka umur pensiun karyawan ditetapkan sebagai berikut :

- 1) *Managerial Staff* : 55 tahun;
- 2) *Staff / Foreman* : 53 tahun;
- 3) *Leader ke bawah* : 50 tahun;

2. *Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat 1 di atas, berlaku hanya bagi Karyawan yang diterima bekerja sejak tanggal 2 Oktober 2003. Sedangkan bagi karyawan yang diterima sebelumnya batas umur pensiun adalah 55 (lima puluh lima) tahun.*

3. *Kepada Karyawan yang akan memasuki masa pensiun normal diberikan kesempatan untuk tidak masuk bekerja selama tidak lebih dari 6 (enam) bulan sebelum tanggal pensiun.*

Demikian juga pengaturan BUP bagi perusahaan swasta yang dituangkan dalam peraturan perusahaan (PP, *company regulation*) dapat dilihat dalam berbagai PP, antara lain sebagai berikut :

a. PT Futami Beverages, dalam Pasal 27 ayat (1) disebutkan ketentuan mengenai *Mencapai Usia Pensiun* sebagai berikut :

1. *Karyawan yang telah mencapai usia pensiun yaitu 55 (lima puluh lima) tahun, perusahaan akan memberikan haknya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.*
2. *Terhitung sejak diterimanya hak-haknya, karyawan yang bersangkutan dinyatakan telah berhenti dari perusahaan.*
3. *Atas kesepakatan bersama yang disetujui Direksi, seorang yang telah mencapai usia pensiun, hubungan kerjanya dapat diperpanjang.*

³⁰ Pendaftara PKB dilakukan guna memenuhi ketentuan Pasal 132 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. PT Kodeco yang merupakan *subsidiary under* Kodeco Energy Co. Ltd., dalam Bab XVII butir 4 mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tanpa Penetapan karena dengan alasan Pekerja Mencapai Usia Purna Karya, dalam Peraturan Perusahaan tersebut disebutkan, bahwa :

“Ketentuan-ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang telah mencapai usia purna karya (pensiun) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan kerja Pekerja dengan Perusahaan putus karena Pekerja mencapai Purna Karya pada usia 56 (lima puluh enam) tahun;
2. Kepada Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena Purna Karya, dengan masa kerja terus menerus pada Perusahaan 15 (lima belas) tahun atau lebih berhak atas Masa Persiapan Purna Karya (MPPK) selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dimulai pada saat Pekerja berusia 55 (lima puluh lima) 9 (tahun sembilan) bulan, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - i. Pekerja yang menjalani Masa Persiapan Purna Karya (MPPK) dibebaskan dari tugas dan kewajiban yang terkait dengan pekerjaan sehari-hari;
 - ii. Selama menjalankan Masa Persiapan Purna Karya (MPPK) Pekerja berhak atas upah bulanan dan fasilitas kesejahteraan yang biasa diterimanya;

iii. Dengan persetujuan dari Vice President terkait, apabila seorang Pekerja diminta untuk bekerja selama MPPK karena kebutuhan operasional, Pekerja berhak atas kompensasi untuk waktu MPPK yang digunakannya untuk bekerja. Besarnya kompensasi akan diatur kemudian dalam peraturan terpisah.

3. Kepada Pekerja yang dimaksud pada huruf b di atas pada saat memasuki Masa Persiapan Purna Karya (MPPK) dapat diberikan panjar Uang Pesangon (UP) dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) dari jumlah yang diperhitungkan menurut masa kerja nyata setelah dikurangi dengan hutang-hutangnya (jika ada). Sisa Uang Pesangon (UP) dan Uang Penghargaan Masa kerja (UPMK) akan diberikan kepada Pekerja tersebut pada saat hubungan kerjanya berakhir.

Kepada pekerja yang mencapai usia purna karya, Perusahaan akan membayar Pesangon/Pensiun dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sesuai dengan TABEL 3”.

c. PT Singgar Mulia, dalam Pasal 22 Peraturan Perusahaanya mengatur mengenai Pensiun sebagai berikut :

1. “Karyawan yang mencapai usia 55 tahun akan dipensiunkan pada akhir bulan ulang tahun kerja yang ke – 55 tahun.

³¹ PKB ini tidak melampirkan Surat Keputusan bukti pendaftara PKB, namun pada saat penanda-tangan turut menyaksikan Wakil Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara di Medan. Pada tanggal 2 Oktober 2006 .

2. *Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak akan diberikan minimum sebanyak ketentuan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 13 tahun 2003);*
3. *Untuk Karyawan dengan masa kerja 15 tahun atau lebih. Perusahaan memberikan 3 (tiga) bulan masa persiapan pensiun yang dimulai 3 (tiga) bulan sebelum waktu pensiun sebenarnya dengan tetap mendapat upah seperti biasa;*
4. *Pada masa awal persiapan pensiun, karyawan dapat mengambil panjar pensiunnya. Sedangkan sisanya akan dibayarkan pada hari terakhir masa kerja karyawan;*
5. *Selama masa persiapan pensiun, karyawan dibebaskan dari tugasnya namun masih akan menerima upah bulanan dan tunjangan – tunjangan tetap, serta berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan seperti biasa dan hak – hak lain seperti biasanya;*
6. *Untuk menunjang kelancaran operasi, dengan pertimbangan khusus Pimpinan Perusahaan bilamana perlu Perusahaan dapat memperpanjang usia pensiun karyawan tertentu selama 6 bulan sampai maksimum 2 tahun, bilamana karyawan bersedia;*
7. *Dalam kasus – kasus khusus, karena kebutuhan perusahaan pada keterampilan dan kopetensi tertentu, karyawan yang telah pensiun dapat dipekerjakan kembali berdasarkan kesepakatan antara karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan;*
8. *Khusus untuk karyawan setingkat (atau dua tingkat) dibawah pimpinan perusahaan, usia pensiun dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan karyawan bersangkutan dengan pimpinan perusahaan, yaitu antara usia 56 sampai 60 sesuai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku”.*

Penentuan batas usia pensiun dalam beberapa contoh peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana tersebut di atas sangat bervariasi dan masing-masing dibuat sesuai dengan kebutuhan *management* dan kesepakatan pekerja/buruh.

Berapa batas usia pensiun yang sewajarnya dan selayaknya sangat bervariasi sesuai kemampuan fisik dan mental rata-rata bangsa Indonesia, tidak ada ukuran dan tolok ukur yang pasti. Namun hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan batas usia pensiun yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan untuk pegawai negeri, pejabat negara atau penyelenggara negara. Batas usia yang arif atau *Umur Kearifan* atau *Keuzuran* bagi seseorang, pernah diulas dalam Editorial Media Indonesia yang menyatakan, bahwa usia memiliki dua korelasi yang menarik, yaitu *semakin tua semakin arif* atau *semakin tua semakin uzur*. Kedua-duanya bisa sama-sama benar, sekaligus sama-sama salah³². Selanjutnya dikemukakan bahwa proposisi yang pertama (semakin tua semakin arif) mengasumsikan *jam terbang* -yang-membawa himpunan pengalaman.

³² Editoroal Media Indonesia, tanggal 17 September 2008 dengan judul “Umur Kearifan atau Keuzura”.

Pengalaman adalah merupakan guru yang paling baik. Nenek moyang kita (bangsa Indonesia) membahasakan orang yang (semakin arif) demikian sebagai orang yang telah -banyak- makan asam garam. Gambaran yang sangat tepat, telah merasakan *kecut* maupun *asin*, sehingga -menjadi sangat- bijaksana. Dari perspektif (kearifan) itu tidak terlalu salah bila (kemudian) lahir pernyataan spekulatif, bahwa jarang orang muda yang arif dan bijaksana. Karena kearifan senantiasa tumbuh bersama merangkaknya usia. Bukankah *asam-garam* atau *pahit-manisnya* kehidupan tidak dapat dicerna sekali tenggak, tetapi mungkin harus melalui proses yang panjang dan berliku dengan tantangan dan kesenangan yang dilalui dalam proses tersebut.

Proposisi kedua (*semakin tua semakin uzur*) mengandaikan, bahwa hukum alam tidak dapat disangkal : tubuh (organ-organ raga manusia, termasuk otak) akan mengalami kemunduran seiring dengan pertambahan usia. Dalam proses (*keuzuran*) tersebut terjadi proses generatif, termasuk (*proses generatif*) sel-sel otak. Dari perpektif -*keuzuran*- itu juga tidak terlalu salah mengambil kesimpulan umum, bahwa *semakin tua semakin uzur*. Pada masa proses pemuatan dan keuzuran itu, orang (sudah mulai) berkurang tenaganya, demikian juga menurun ingatannya, dan tentu menjadi tidak produktif lagi.

Oleh karena kedua-duanya bisa sama-sama benar, sekaligus juga bisa sama-sama salah, maka penentuan batas usia pensiun dari dua sudut pandang tersebut harus menjadi pertimbangan. Manakah pilihan yang harus diambil masing-masing pihak untuk mengisi jabatan mengisi kekosongan (formasi) jabatan. Apakah memihak pada proporsi *semakin tua semakin arif* ataukah memihak proporsi *semakin tua semakin uzur* ?. Semuanya dapat menjadi pertimbangan untuk mewarnai keputusan yang tepat guna mencari jawaban: berapakah *umur pensiun* (BUP) seseorang pekerja/buruh yang pas dengan pertimbangan, bahwa tidak terlalu tua untuk menduduki suatu jabatan sehingga tidak produktif, akan tetapi juga tidak terlalu cepat dipensiunkan sehingga menyia-nyiaakan potensi pekerja/buruh yang telah (banyak) makan asam-garam, terutama untuk jabatan-jabatan posisi *middle management* ke atas.

Yang jelas, penentuan batas usia pensiun tidak dilakukan secara asal-asalan saja tanpa dasar yang jelas, demikian juga tidak dilakukan hanya karena mencontoh "nyontek" dari ketentuan batas usia pensiun pegawai negeri, pejabat negara atau penyelenggara negara. Akan tetapi disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan, bergantung pada "sikon" alias *sitiasi dan kondisi* dan tidak tanpa alasan yang kuat serta rata-rata usia harapan hidup bangsa Indonesia.

KONKLUSI DAN REKOMENDASI

Dengan demikian, dapat disimpulkan beberapa hal, yakni :

1. Pengaturan *batas usia pensiun* (BUP) bagi Pegawai Negeri dan pejabat Negara atau penyelenggara Negara diatur secara tegas masing-masing dengan undang-undang;
2. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada ketentuan yang mengatur secara tegas, berapa *batas usia pensiun* (BUP) bagi pekerja/buruh di suatu perusahaan (swasta) atau pada suatu sektor dan jenis pekerjaan tertentu serta pada jabatan atau profesi tertentu;
3. Ketentuan mengenai *batas usia pensiun* (BUP) di perusahaan swasta diserahkan kepada para pihak, pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh untuk memperjanjikan (dalam *perjanjian kerja*) atau mengatur dalam *Peraturan Perusahaan* atau dalam *perjanjian kerja bersama* (PKB), kecuali bagi jabatan tertentu yang secara tegas telah diatur dan ditentukan oleh suatu peraturan perundang-undangan;
4. Ketentuan mengenai *batas usia pensiun* yang dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sangat bervariasi sesuai dengan kehendak para pihak di masing-masing di suatu perusahaan, antara lain:
 - a. Berakhir hubungan kerjanya 55 (lima puluh lima) tahun;
 - b. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat;
 - c. Beberapa PKB mengatur BUP antara 50 tahun sampai dengan 55 tahun berdasarkan jenis *job* / jabatan dan profesi atau kualifikasi pendidikan masing-masing;

c. Pengaturan dalam *peraturan perusahaan*, bahwa usia pensiun adalah 55 tahun tapi tidak dapat diperpanjang setelah itu atau diserahkan kepada Direksi;

d. Ada juga yang mengatur MPPK (masa persiapan pensiun). Ini adalah masa dimana pekerja dapat melakukan *transfert of knowledge* atau *transfert of knowhow* dalam hal diperlukan dengan hak upah yang masih penuh serta fasilitas yang sama seperti sebelum masa pensiun.

4. Untuk jabatan-jabatan tertentu yang telah diatur oleh Undang-Undang, seperti *batas usia pensiun* (BUP) bagi guru dan dosen, dokter baik dengan status sebagai Pegawai Negeri atau guru dan dosen pada lembaga pendidikan/ "intitusi" pendidikan swasta atau perusahaan swasta;

Dalam kaitan itu, untuk menghindari terjadinya permasalahan dan konflik berkenaan dengan *pemutusan hubungan kerja* karena seseorang pekerja/buruh telah mencapai *batas usia pensiun*, disarankan (direkomendasikan) agar dalam *perjanjian kerja* dan/atau dalam *peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama*, hendaknya diperjanjikan dan/atau diatur *batas usia pensiun* sesuai dengan jabatan, job dan profesi masing-masing yang tertera dalam struktur organisasi perusahaan. Demikian, semoga bermanfaat, selamat bekerja.***

Umar Kusim, Departemen Tenaga Kerja

PENGUNDANGAN DAN PENYEBARLUASAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Oleh : Paksi Seto, SH, M.Hum

I. PENDAHULUAN.

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, diperlukan berbagai persyaratan berkaitan dengan sistem, asas, tata cara, teknik penyusunan sampai kepada pengesahan, pengundangan dan penyebarluasannya. Berkenaan dengan itu pada tanggal 22 Juni 2004 disahkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang dimaksudkan untuk : *pertama*, menjadi ketentuan yang baku mengenai tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan, *kedua* sebagai landasan yuridis dalam membentuk peraturan perundang-undangan baik di tingkat pusat maupun daerah, *ketiga* mengatur secara lengkap dan terpadu mengenai sistem, asas, jenis dan materi muatan, persiapan, pembahasan, pengesahan, *pengundangan* dan *penyebarluasan* maupun partisipasi masyarakat dalam pembentuk peraturan perundang-undangan.

Pembentukan peraturan perundang-undangan pada dasarnya merupakan proses manajemen yang terdiri dari rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan, dan penyebarluasan. Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 diatur mengenai tertib pembentukan peraturan perundang-undangan sejak saat perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan, penyebarluasan. Undang-Undang ini mengatur secara lengkap dan terpadu mengenai sistem, jenis, asas, materi muatan peraturan perundang-undangan sebagai landasan yuridis pembentukan peraturan perundang-undangan di tingkat pusat maupun tingkat daerah.

Berkaitan dengan alinea diatas, bahwa suatu peraturan perundang-undangan yang sudah disahkan atau ditetapkan baru dapat berlaku mengikat umum apabila peraturan perundang-undangan tersebut diundangkan dalam Lembaran Negara atau diumumkan dalam Berita Negara.

Secara hukum hal itu berkaitan dengan fiksi hukum, yaitu bahwa setiap orang dianggap telah mengetahui suatu peraturan perundang-undangan apabila telah diundangkan. Dalam bahasa Belanda dikenal adagium "*ieder een wordt gaeact de wet te kennen*". Untuk diketahui oleh setiap orang, maka perlu dilakukan suatu publikasi³³.

Dalam sejarah perundang-undangan Indonesia digunakan dua istilah "*pengundangan*" dan "*pengumuman*". Kedua istilah itu mempunyai konotasi yang berbeda tetapi mempunyai maksud yang sama. Hal itu dapat dilihat dalam rumusan perintah pada bagian penutup suatu undang-undang, yang menyatakan "*Agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia*".

II. PENGERTIAN PENGUNDANGAN DAN PENGUMUMAN

Pengertian pengundangan ialah pemberitahuan secara formal suatu peraturan negara dengan penempatannya dalam suatu penerbitan resmi yang

khusus untuk maksud itu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan pengumuman adalah pemberitahuan secara material suatu peraturan negara kepada khalayak ramai dengan tujuan utama mempermaklumkan isi peraturan tersebut seluas-luasnya.

Adapun tujuan pengundangan ialah agar secara formal setiap orang dapat mengenali peraturan negara agar tidak seorang pun berdalih tidak mengetahuinya, dan agar ketidaktahuan seseorang akan peraturan hukum tersebut tidak memanfaatkannya.

Sedangkan tujuan pengumuman ialah agar secara material sebanyak mungkin khalayak ramai mengetahui peraturan negara tersebut dan memahami isi serta maksud yang terkandung di dalamnya.

Tetapi kedua istilah itu dengan adanya beberapa perubahan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengundangan maka sekarang menggunakan istilah "*pengundangan*". Beralihnya istilah "*pengumuman*" ke "*pengundangan*" terjadi sekitar beralihnya Negara Republik Indonesia Serikat dengan Konstitusi RIS kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan UUDS 1950.

H.Rosijdi Ranggawidjaja. "*Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia*", Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 1998, hal 91.

Bahwa Lembaran Negara Tahun 1950 No.62 yang memuat Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1950 yang ditetapkan pada tanggal 14 Agustus 1950 menggunakan istilah "diumumkan", kemudian Lembaran Negara Tahun 1950 No. 63, yang memuat UU Darurat No. 31 Tahun 1950 yang ditetapkan pada tanggal 23 Agustus 1950 dan diundangkan pada tanggal 25 Agustus 1950 sudah menggunakan istilah "diundangkan". Perubahan istilah itu berlaku sampai sekarang.

Sedangkan pengertian Penyebarluasan adalah dimaksudkan agar masyarakat mengerti, dan memahami maksud-maksud yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan dimaksud, sehingga dapat melaksanakan ketentuan ketentuan perundang-undangan dimaksud.

III. SEJARAH DASAR HUKUM PENGUNDANGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

1. Algemeene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesia (Stb 1847: 23).
2. Undang-Undang No.2 Tahun 1950 tentang Menetapkan Undang-Undang Darurat tentang Penerbitan Lembaran Negara RIS dan Berita Negara RIS dan tentang Mengeluarkan,

Mengumumkan, dan Mulai Berlakunya Undang-Undang Federal dan Peraturan Pemerintah sebagai Undang-Undang Federal.

Selain Undang-Undang tersebut, terdapat pula ketentuan :

- Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 1945 tentang Pengumuman dan Mulai Berlakunya Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah:

Pasal 2 :

"Untuk sementara waktu pengumuman dilakukan dengan menempelkan Undang-Undang atau Peraturan Presiden itu dipapan pengumuman dimuka gedung Komite Nasional Pusat".

Pasal 3 :

"Jika perlu, supaya penduduk secepat mungkin mengetahuinya, maka pengumuman itu disiarkan dengan perantaraan surat kabar, radio atau penyiar lainnya".

- Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 234 Tahun 1960 tentang Pengembalian Seksi Pengundangan Lembaran Negara dari Departemen Kehakiman ke Sekretariat Negara.

Sekarang peraturan tersebut diatas sudah tidak berlaku dengan lahirnya Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 dan sebagai peraturan pelaksanaannya adalah Peraturan Presiden No. 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan.

IV. PENGUNDANGAN DAN DAYA IKAT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.

Dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, Pasal 1 angka 11, Pengundangan adalah penempatan Peraturan Perundang-undangan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Berita Negara Republik Indonesia, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia, Lembaran Daerah dan Berita Daerah.

Dengan diundangkannya peraturan perundang-undangan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia, maka peraturan perundang-undangan tersebut dianggap mempunyai daya laku dan daya ikat bagi setiap orang.

Di dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, Pasal 50 menyebutkan :
"Peraturan Perundang-undangan mulai berlaku dan mempunyai kekuatan mengikat pada tanggal

diundangkan, kecuali ditentukan lain di dalam Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan".

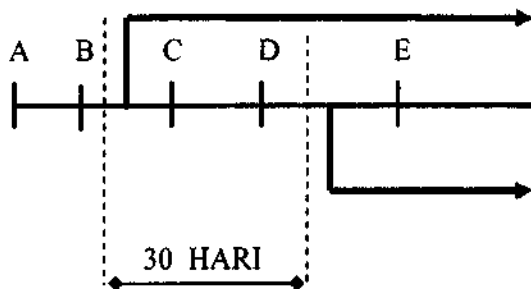
Dalam praktek dapat kita jumpai ada 3 (tiga) variasi masalah pengundangan dan daya ikat suatu peraturan perundang-undangan, yaitu :

1. peraturan tersebut dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan, artinya bahwa peraturan tersebut mempunyai daya ikat dan daya laku pada tanggal yang sama dengan tanggal pengundangan.
2. Peraturan tersebut dinyatakan berlaku beberapa waktu setelah diundangkan. Artinya bahwa peraturan tersebut mempunyai daya laku pada tanggal diundangkan tetapi daya ikatnya setelah tanggal yang ditentukan.
Contoh :
Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 diundangkan pada tanggal 22 Juni 2004 yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Nopember 2004, maka Undang-Undang tersebut mempunyai daya laku pada tanggal 22 Juni 2004, tetapi baru berdaya ikat (mengikat umum) pada tanggal 1 Nopember 2004.
3. Peraturan tersebut dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan, tetapi dinyatakan berlaku surut sampai tanggal yang ditentukan.

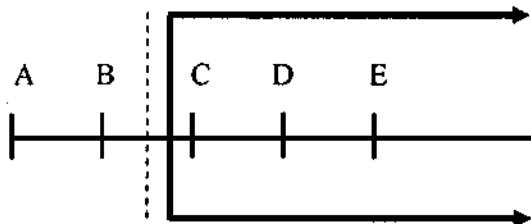
Contoh :

Undang-Undang No. 33 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.2 Tahun 2000 tentang Anggaran Pendapatan Belanja Negara Tahun 2000 Undang-Undang ini diundangkan pada tanggal 20 Desember 2000, tetapi mempunyai daya laku surut sejak tanggal 1 April 2000.

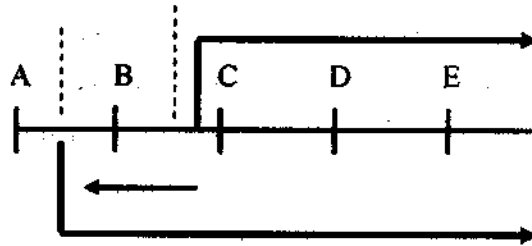
Gambar Pengundangan Dan Berlakunya Pengundangan



"..... mulai berlaku tiga puluh hari setelah diundangkan".



"..... mulai berlaku pada tanggal diundangkan".



"..... mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan mempunyai daya laku surut sejak tanggal".

V. TEMPAT PENGUNDANGAN DAN JENIS PERATURAN PERUNDANGAN YANG HARUS DIUNDANGKAN

Dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 Pasal 45 berbunyi "Agar setiap orang mengetahuinya, peraturan perundang-undangan harus diundangkan dengan menempatkan dalam :

- Lembaran Negara Republik Indonesia;
- Berita Negara Republik Indonesia;
- Lembaran Daerah;
- Berita Daerah.

Apa yang dimaksud Lembaran Negara, Berita Negara, Lembaran Berita Daerah dan Berita Daerah?.

Di dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tidak didefinisikan secara jelas, tetapi dapat dijelaskan bahwa Lembaran Negara adalah lembaran resmi yang dikeluarkan sebagai tempat mengundangkan peraturan perundang-

undangan tertentu. Sedangkan Berita Negara adalah sarana tempat mengumumkan sesuatu produk perundang-undangan dan Lembaran Daerah adalah penerbitan resmi pemerintah daerah yang digunakan untuk mengundang peraturan daerah. Adapun Berita Daerah adalah penerbitan resmi pemerintah daerah yang digunakan untuk mengumumkan peraturan daerah.

Peraturan perundang-undangan apa saja yang harus diundangkan ?

Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, Pasal 46 berbunyi :

(1) Peraturan perundang-undangan yang diundangkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia meliputi:

a. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;

b. Peraturan Pemerintah;

c. Peraturan Presiden mengenai:

(1) pengesahan perjanjian antara negara Republik Indonesia dan negara lain atau badan internasional; dan

(2) Pernyataan keadaan bahaya.

d. Peraturan perundang-undangan lain yang berlaku harus diundangkan dalam Lembaran Negara.

(2) Peraturan perundang-undangan lain yang menurut Peraturan perundang-undangan yang berlaku harus diundangkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Sedangkan penjelasan peraturan perundang-undangan ditempatkan dalam Tambahan Lembaran Negara (TLN).

VI. PENYEBARLUASAN PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN

Bahwa penyebaran peraturan perundang-undangan yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004, ditujukan kepada masyarakat. Masyarakat disini adalah Lembaga Negara, Kementerian /Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pemerintah Daerah dan pihak terkait lainnya dan masyarakat di lingkungan non pemerintah lainnya.

Penyebarluasan peraturan perundang-undangan dilakukan melalui :

a. media cetak;

b. media elektronik; dan

c. cara lainnya (Sosialisasi dapat dilakukan sendiri-sendiri maupun bekerjasama dengan Menteri dan/atau lembaga terkait lain. Hal tersebut dilakukan dengan cara tatap muka atau dialog langsung berupa ceramah, workshop/seminar, pertemuan ilmiah, konferensi pers dan cara lainnya).

VII. PERMASALAHAN.

Dalam pengundangan dan penyebarluasan peraturan perundang-undangan yang menjadi permasalahan dapat dilihat dari dua hal yaitu :

a. Aspek Teknis :

1. Bahwa dalam rangka pengundangan peraturan perundang-undangan permasalahan yang terjadi draft peraturan perundang-undangan yang sudah mendapat pengesahan dari DPR menjadi peraturan perundang-undangan, yang kemudian setelah mendapat pengesahan DPR. Lalu peraturan perundang-undangan tersebut diundangkan. Kemudian *softcopy* peraturan perundang-undangan diberikan kepada Sekretariat Negara/Sekretariat Kabinet untuk dilakukan pengundangan. Ada kalanya peraturan perundang-undangan kurang diteliti dan diperiksa kembali oleh instansi/Departemen/Non Departemen sehingga terjadi kesalahan redaksional.
2. Dalam pengundangan peraturan perundang-undangan, proses yang lama adalah dalam hal penomoran dan penandatanganan

peraturan perundang-undangan sehingga keluarnya peraturan perundang-undangan tersebut menjadi lama.

3. Meski peraturan perundang-undangan tersebut sudah mendapat pengesahan, di masyarakat ada anggapan bahwa peraturan perundang-undangan yang sudah disahkan itu maka pada saat itu berlakulah peraturan perundang-undangan tersebut padahal anggapan seperti itu salah.
4. Pengundangan peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya, seperti pengundangan Peraturan Menteri/Keputusan Menteri hal tersebut belum semua instansi/Departemen/Non Departemen melakukan pengundangan kepada Departemen Hukum dan HAM yang diberi kewenangan untuk menerima pengundangan tersebut.
5. Berkaitan dengan penyebarluasan kendala yang dihadapi masih kurang optimalnya Instansi/Departemen/Non Departemen melaksanakan sosialisasi terhadap peraturan perundang-undangan sehingga masyarakat belum mengerti, dan memahami maksud-maksud yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan dimaksud.

6. Dalam pengundangan dan penyebarluasan masih yang menjadi perdebatan, siapa sebenarnya yang lebih berwenang untuk mengundang dan menyebarkan peraturan perundang-undangan?. Kondisi sekarang ada dua lembaga yang berwenang yaitu Sekretariat Negara/Sekretariat Kabinet dan Departemen Hukum dan HAM.

b. Aspek Non Teknis :

1. Bahwa dalam pengundangan dan penyebarluasan diperlukan pula sumber daya manusia yang mengerti dan memahami pembentukan peraturan perundang-undangan, karena masalah pengundangan dan penyebarluasan tidak dapat dianggap sebagai hal yang mudah sebab perlu ketelitian dan kecermatan. Setiap produk peraturan perundang-undangan yang akan diterbitkan perlu diteliti dan dicermati kembali agar tidak terjadi permasalahan terhadap produk tersebut setelah dikeluarkan.
2. Dalam pengundangan peraturan perundang-undangan belum adanya sistem teknologi yang dapat mempercepat penyelesaian pengundangan, karena kondisi yang ada sekarang masih bersifat manual.

3. Penyebarluasan peraturan perundang-undangan pun masih terkendala oleh prasarana dan sarana yang terbatas sehingga penyampaiannya menjadi kurang optimal juga, maka diperlukan perhatian dan dukungan yang kuat.

VIII. PENYELESAIAN MASALAH

1. Pengundangan peraturan perundang-undangan agar lebih meneliti dan mencermati kembali peraturan perundang-undangan yang sudah disahkan tersebut. Hal ini untuk menghindari kesalahan yang terjadi sebelum peraturan perundang-undangan tersebut dikeluarkan. Proses pengundangan dipercepat agar peraturan perundang-undangan tersebut dapat segera dikeluarkan.
2. Bahwa peraturan perundang-undangan mempunyai kekuatan hukum tetap bila sudah diundangkan ke dalam Lembaran Negara/Lembaran Daerah/Tambahan Berita Negara/Berita Negara/Berita Daerah. Hal ini perlu disampaikan ke masyarakat luas bahwa suatu produk peraturan perundang-undangan tersebut berlaku bila telah dilakukan pengundangan.

3. Setiap produk peraturan perundang-undangan harus dilakukan pengundangan terlebih dahulu sebelum diterbitkan. Oleh karena itu setiap lembaga Departemen/Non Departemen/Pemerintah Daerah mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pengundangan. Bila tidak dilakukan maka peraturan perundang-undangan tersebut belum dapat diberlakukan. Hal ini penting dilakukan karena pengundangan merupakan salah satu proses dari pembentukan peraturan perundang-undangan.
4. Dalam pengundangan peraturan perundang-undangan seyogyanya ditunjuk satu lembaga khusus saja yang mengurus pengundangan tersebut. Hal ini untuk menghindari perdebatan siapa yang berwenang melakukan pengundangan. Dengan kondisi saat ini ada dua lembaga pengundangan justru menimbulkan polemik. Sehingga untuk menghemat waktu hanya diperlukan satu lembaga pengundangan.
5. Berkaitan dengan penyebaran peraturan perundang-undangan baik kepada masyarakat luas maupun di kalangan pemerintahan perlu didukung dengan prasarana dan sarana yang menunjang. Dengan demikian kegiatan penyebaran peraturan perundang-undangan lebih optimal, sehingga masyarakat maupun pemerintahan dapat mengerti dan memahami maksud yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan tersebut.

6. Disamping itu sebagai penunjang terlaksananya pengundangan dan penyebaran adalah peningkatan dari sumber daya manusia serta perlu adanya suatu sistem teknologi yang dapat menunjang kegiatan dari pengundangan dan penyebaran peraturan perundang-undangan.

IX. PENUTUP

Pengundangan dan penyebaran merupakan proses manajemen dari rangkaian kegiatan pembentukan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu suatu peraturan perundang-undangan yang sudah disahkan atau ditetapkan baru dapat berlaku mengikat umum apabila peraturan perundang-undangan tersebut diundangkan. Sedangkan penyebaran bertujuan agar masyarakat mengerti, dan memahami isi yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan.

Dari uraian tersebut diatas, secara formal setiap orang dapat mengenali peraturan perundang-undangan agar tidak seorang pun berdalih tidak mengetahuinya, dan agar ketidaktahuan seseorang akan peraturan hukum sehingga dapat melaksanakan ketentuan dimaksud.***

Paksi Seto, SH, M.Hum, Biro Hukum Depnakertrans

DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. H. Sosijdi Ranggawidjaja, "Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia", Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 1998.
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1945 tentang Pengumuman dan Mulai Berlakunya Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah.
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 234 Tahun 1960 tentang Pengembalian Seksi Pengundangan Lembaran Negara dari Departemen Kehakiman ke Sekretariat Negara.
5. Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan.

DINAMIKA KETENTUAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH (I)

Oleh : Kadino BS, UK

KETENTUAN UMUM PENGADAAN BARANG / JASA

Pendahuluan

Dalam menjalankan roda pemerintahan, sudah barang tentu Pemerintah (termasuk Pemerintah Daerah) membutuhkan dana atau anggaran untuk mengemban kewajiban menyelenggarakan kehidupan bernegara. Dalam kaitan itu, Pemerintah membutuhkan biaya operasional dan biaya-biaya guna menyediakan kebutuhan untuk seluruh rakyatnya dalam berbagai bentuk, baik berupa barang atau jasa serta infrastruktur. Disamping itu, penyediaan kebutuhan rakyat dengan cara pengadaan barang atau jasa yang dilakukan oleh Pemerintah ini, adalah dalam rangka menjalankan fungsi penyelenggaraan negara.

Alokasi dana dan pembiayaan kebutuhan tersebut dituangkan dalam *anggaran pendapatan dan belanja negara* (APBN) dan/atau *anggaran pendapatan dan belanja daerah* (APBD). Khusus mengenai pengadaan barang/jasa oleh Pemerintah/Pemerintah Daerah tentunya tidak dapat dilaksanakan dengan sesuka hati dan atas kehendak pimpinan masing-masing departemen/instansi dan unit-unit kerja yang

bersangkutan. Diperlukan suatu pedoman dan acuan agar pelaksanaan pengadaan barang/jasa tersebut dapat dilaksanakan secara terbuka dan bertanggung-jawab dan dapat dipertanggung-jawabkan serta berkeadilan dengan mematuhi prinsip-prinsip *good governance*. Oleh karena itu sejak lama Pemerintah telah mengatur mekanisme pengadaan barang/jasa tersebut sebagai suatu pedoman (*directive*) dalam suatu peraturan perundang-undangan, yakni dalam bentuk Peraturan Presiden (yang awalnya dituangkan dalam bentuk Keputusan Presiden).

Saat ini aturan yang secara khusus mengatur pengadaan barang/jasa bagi Pemerintah adalah **Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Keppres Pengadaan Barang/Jasa)** beserta perubahan-perubahannya. Keppres ini merupakan hasil penyempurnaan dari perjalanan panjang ketentuan pengadaan barang/jasa oleh Pemerintah sejak Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1973 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara

(APBN) Tahun 1973/1974 (Keppres 11/1973). Setelah Keppres 11/1973 berturut-turut hampir setiap tahun lahir Keppres baru karena memang Keppres yang bersangkutan mengatur tentang pelaksanaan APBN, namun ketentuan pengadaan barang (dan jasa) selalu disisipkan di dalamnya¹.

Keppres yang terkait dengan pengadaan barang/jasa Pemerintah setelah Keppres 11/1973, berturut-turut adalah sebagai berikut²:

1. Keppres No. 17 Tahun 1974 tentang Pedoman Pelaksanaan APBN Tahun Anggaran 1974/1975;
2. Keppres No. 7 Tahun 1975 tentang Pedoman Pelaksanaan APBN Tahun Anggaran 1975/1976;
3. Keppres No. 14 Tahun 1976 tentang Pedoman Pelaksanaan APBN Tahun Anggaran 1976/1977;
4. Keppres No. 12 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan APBN;
5. Keppres No. 14 Tahun 1979 tentang Pelaksanaan APBN;
6. Keppres No. 14A Tahun 1980 tentang Pelaksanaan APBN;
7. Keppres No. 18 Tahun 1981 tentang Penyempurnaan Keputusan Presiden No. 14A Tahun 1980 tentang Pelaksanaan APBN;

8. Keppres No. 29 Tahun 1984 tentang Pelaksanaan APBN;

9. Keppres No. 16 Tahun 1994 tentang Pelaksanaan APBN;

10. Keppres No. 24 Tahun 1995 tentang Perubahan Atas Keppres No. 16 Tahun 1994 tentang Pelaksanaan APBN;

11. Keppres No. 6 Tahun 1999 tentang Penyempurnaan Keppres No. 16 Tahun 1994 tentang Pelaksanaan APBN sebagaimana telah diubah dengan Keppres No. 24 Tahun 1995 tentang Perubahan Atas Keppres No. 16 Tahun 1994 tentang Pelaksanaan APBN;

12. Keppres No. 17 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan APBN; dan

13. Keppres No. 18 Tahun 2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah, kemudian terakhir terbit

Keppres No. 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah diterbitkan pada tanggal 3 Nopember 2003 yang masih ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia, Megawati Soekarnoputri.

¹ Prof. Dr. Yohannes Sogar Simamora, S.H., M.Hum., Hukum Perjanjian, Prinsip Hukum Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Oleh Pemerintah, penerbit LaksBang PressIndo, 2009, hal. 126.

² Ibid

Keppres tersebut juga telah beberapa kali mengalami perubahan menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan masyarakat. Perubahan-perubahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden No.80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang diterbitkan pada tanggal 5 Agustus 2004;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2005 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Presiden No.80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang diterbitkan pada tanggal 5 Agustus 2004;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2005 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Presiden No.80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang diterbitkan pada tanggal 15 Nopember 2005;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Perubahan Keempat atas Keputusan Presiden No.80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang diterbitkan pada tanggal 20 Maret 2006;

5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2006 tentang Perubahan Kelima atas Keputusan Presiden No.80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang diterbitkan pada tanggal 8 September 2006;

6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2006 tentang Perubahan Keenam atas Keputusan Presiden No.80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang diterbitkan pada tanggal 6 Oktober 2006;

7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketujuh atas Keputusan Presiden No.80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang diterbitkan pada tanggal 23 Oktober 2007.

Alasan terjadinya beberapa kali perubahan Keppres No.80 Tahun 2003 tersebut antara lain:

- a. adanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugas Pemerintah yang berkenaan dengan pengakhiran tugas dan pembubaran badan khusus yang dibentuk untuk penyehatan perbankan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 dalam upaya percepatan pengembalian kekayaan negara dan menunjang perbaikan kondisi ekonomi nasional;

b. mendesaknya waktu pelaksanaan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di tahun 2005 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pemilihan, Pengesahan Pengangkatan, dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam rangka pengadaan dan pendistribusian surat suara, kartu pemilih serta perlengkapan pelaksanaan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang akan dilakukan secara cepat dengan tetap mengutamakan aspek kualitas, keamanan dan tepat waktu; c. untuk memperlancar pelaksanaan tugas Badan Pelaksanaan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Provinsi NAD dan Kepulauan Nias Provinsi Sumatera Utara guna menyesuaikan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2005 tentang Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Provinsi NAD dan Kepulauan Nias Provinsi Sumatera Utara;	d. untuk lebih meningkatkan transparansi dan kompetisi dalam pengadaan barang/jasa Pemerintah serta untuk mewujudkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan keuangan negara seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaraan Negara, khususnya penyesuaian ketentuan dan istilah dalam Keppres Pengadaan Barang/Jasa dimaksud; e. untuk mempercepat pengadaan perumahan bagi masyarakat Provinsi NAD dan Masyarakat kepulauan NIAS Provinsi Sumatera Utara yang terkena bencana alam gempa bumi dan gelombang tsunami oleh Badan Pelaksana Rehabilitasi dan Rekonstruksi Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Provinsi NAD dan Kepulauan Nias Provinsi Sumatera Utara agar pelaksanaannya dapat dilakukan dengan cepat, efektif, dan efisien dengan tetap berpegang pada prinsip persaingan sehat, transparan, terbuka, dan perlakuan yang adil bagi semua pihak serta akuntabel; f. mendesaknya waktu pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di Provinsi NAD Tahun 2006 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh,
---	---

dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pemilihan, pengesahan pengangkatan, dan pemecatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terkait dengan pengadaan kartu tanda penduduk, pengadaan dan pendistribusian surat suara, kartu pilih, serta perlengkapan pelaksanaan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;

- g. dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat guna mempercepat pengadaan dan pendistribusian bahan dan obat generik.

Terkait dengan alasan tersebut, beberapa ketentuan/klausul dalam Keppres Pengadaan Barang/Jasa diubah dan disesuaikan baik dalam bentuk *amandemen* atau *addendum* serta redifinisi ketentuan umum sesuai dengan perubahan peraturan perundang-undangan yang terkait.

Dengan adanya perubahan-perubahan sebagaimana tersebut di atas sangat sulit untuk membaca dan memahami dinamika perubahan dimaksud. Oleh karena itu tulisan ini merangkum dinamika beberapa perubahan tersebut menjadi suatu tulisan yang praktis dan mudah untuk dipahami.

Namun karena panjangnya uraian dan substansi yang diatur, maka tulisan ini displit menjadi 4 (empat) bagian yang dimuat dalam 4 (empat) edisi, sebagai berikut:

- Bagian Pertama memuat *Ketentuan Umum Pengadaan Barang/Jasa*;
- Bagian Kedua memuat *Pengadaan Barang/Jasa Melalui "Rekanan" Penyedia Barang/Jasa*;
- Bagian Ketiga memuat *Sistem Pengadaan Jasa Konsultansi*;
- Bagian Keempat memuat *Pengadaan Barang/Jasa Yang Dilakukan Dengan Cara Swakelola dan Pendayagunaan Produksi Dalam Negeri Dan Peran Serta Usaha Kecil*.

Sebelumnya, perlu dikemukakan, bahwa cakupan berlakunya ketentuan pengadaan barang / jasa pemerintah (Keppres) ini tidak hanya melingkupi instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, akan tetapi juga lembaga-lembaga dan institusi-institusi pemerintahan yang nanti akan diuraikan secara rinci dalam bagian-bagian tulisan ini.

Pengertian

Pengadaan barang/jasa pemerintah adalah kegiatan pengadaan barang/jasa yang dibiayai dengan APBN / APBD baik yang dilaksanakan secara swakelola maupun (dilaksanakan) oleh (melalui) **penyedia barang/jasa**³.

³ Pasal 1 angka 1 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2006 tentang Perubahan Keenam Atas Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah (selanjutnya disebut **Keppres No. 80/2003**)

Pengertian tersebut hingga beberapa kali perubahan, masih sama dengan definisi awal dalam Keppres Nomor 80 Tahun 2003. Namun definisi mengenai *pengguna barang/jasa* telah mengalami perubahan dan bertambah menjadi 3 (tiga) institusi yakni Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pengguna Anggaran (PA), dan Kuasa Pengguna Anggaran (KPA).

Pejabat Pembuat Komitmen adalah pejabat yang diangkat oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran/Dewan Gubernur Bank Indonesia(BI)/Pimpinan Badan Hukum Milik Negara (BHMN), Direksi Badan Usaha Milik Negara (BUMN)/Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sebagai pemilik pekerjaan yang bertanggungjawab atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa.

Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran kementerian negara/lembaga/satuan kerja perangkat daerah⁴.

Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat yang ditunjuk oleh pengguna anggaran untuk menggunakan anggaran Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Di samping itu terdapat beberapa perubahan istilah untuk *pemimpin proyek/pemimpin bagian proyek, panitia pengadaan dan pejabat pengadaan*. Perubahan tersebut menjadi beberapa istilah sebagai berikut :

- *Panitia pengadaan* adalah tim yang diangkat oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran/Dewan Gubernur Bank Indonesia(BI)/Pimpinan Badan Hukum Milik Negara (BHMN), Direksi Badan Usaha Milik Negara (BUMN)/Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) untuk melaksanakan pemilihan penyedia barang/jasa;
- *Unit layanan pengadaan (Procurement Unit)* adalah satu unit yang terdiri dari pegawai-pegawai yang telah memiliki sertifikasi keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah, yang dibentuk oleh Pengguna Anggaran/Gubernur/Bupati/Walikota/Dewan Gubernur BI/ Pimpinan BHMN/Direksi BUMN/ Direksi BUMD yang bertugas secara khusus untuk melaksanakan pemilihan penyedia barang/jasa dilingkungan Departemen/Lembaga/Sekretariat Lembaga Tinggi Negara/Pemerintah Daerah / Komisi / BI / BHMN / BUMN/ BUMD.

⁴ Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara jo Pasal 1 Angka 1b Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Perubahan Keempat atas Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Maksud dan Tujuan Pengaturan Maksud pengaturan pengadaan barang / jasa pemerintah adalah untuk mengatur pelaksanaan pengadaan barang / jasa yang <u>sebagian atau seluruhnya dibiayai oleh APBN/APBD</u>. Dalam penjelasan ketentuan dimaksud dipertegas kembali, bahwa yang dimaksud dengan dibiayai dari APBN/APBD adalah pengadaan barang/jasa yang <u>sebagian atau seluruh</u> dananya <u>bersumber</u> dari APBN/APBD⁵. Tujuan pengaturan pengadaan barang/jasa pemerintah adalah agar pelaksanaan pengadaan barang / jasa yang <u>sebagian atau seluruhnya dibiayai APBN/APBD</u> dilaksanakan secara (berdasarkan prinsip-prinsip) efisien, efektif, <u>terbuka dan bersaing</u>, transparan, adil / tidak diskriminatif dan akuntabel⁶. Prinsip-prinsip pengadaan barang/jasa pemerintah berpedoman pada prinsip-prinsip <i>good governance</i>, yang meliputi <i>fairness</i>, <i>independent</i>, <i>accountable</i> dan <i>transparent</i>, masing-masing mengandung pengertian sebagai berikut :	- <i>efisien</i>, berarti pengadaan barang/jasa harus diusahakan dengan menggunakan <u>dana dan daya yang terbatas</u> untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam waktu sesingkat-singkatnya dan dapat dipertanggungjawabkan. - <i>efektif</i>, berarti pengadaan barang/jasa harus sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. - <i>terbuka dan bersaing</i>, (<i>transparent and competitiv</i>) berarti pengadaan barang/jasa harus terbuka bagi "rekanan" <i>penyedia barang/jasa</i> yang memenuhi persyaratan dan dilakukan melalui persaingan yang sehat diantara <i>penyedia barang/jasa</i> yang setara dan memenuhi syarat/kriteria tertentu berdasarkan ketentuan dan prosedur yang jelas dan transparan; - <i>adil/tidak diskriminatif</i>, (<i>fairness, undiscriminativ</i>) berarti memberikan perlakuan yang sama bagi semua calon penyedia barang/jasa dan tidak mengarah untuk memberi keuntungan kepada pihak tertentu, dengan cara dan/atau alasan apapun;
---	---

⁵ vide Penjelasan Pasal 2 ayat (1) Keppres No.80/2003.

⁶ Pasal 2 Keppres No. 80/2003. Prinsip-prinsip ini adalah merupakan penerapan azas *good governance*, yang meliputi *transparency*, *fairness*, *responsibility* dan *acountable*. Namun beberapa ahli berpendapat, dalam rangka *good governance* sebenarnya dikenal ada lima unsur, yakni TARIF : *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency*, dan *fairness*.

- *akuntabel* (*accountable*) berarti harus mencapai sasaran, baik fisik, keuangan, maupun manfaat bagi kelancaran pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pelayanan masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip serta ketentuan yang berlaku dalam pengadaan barang/jasa⁷.

Panitia pengadaan dan/atau pejabat yang berwenang dalam mengeluarkan keputusan, ketentuan, prosedur dan tindakan lainnya, harus didasarkan pada nilai-nilai dasar (prinsip-prinsip) tersebut di atas. Dengan demikian akan tercapai sasaran yang kondusif bagi tercapinya efisiensi, partisipasi dan persaingan yang sehat dan terbuka antara penyedia jasa yang setara dan memenuhi syarat, menjamin rasa keadilan dan kepastian hukum bagi semua pihak, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap proses pengadaan barang/jasa, karena hasilnya dapat dipertanggung-jawabkan kepada masyarakat, baik dari segi fisik, keuangan dan manfaatnya bagi kelancaran pelaksanaan tugas institusi pemerintah⁸.

Kebijaksanaan Umum Pengadaan Barang/Jasa

Kebijaksanaan umum pemerintah dalam pengadaan barang/jasa adalah :

a. meningkatkan penggunaan *produksi dalam negeri* (PDN), rancang-bangun dan perekayasaan nasional yang **sasarannya** adalah:

- memperluas lapangan kerja, dan
- mengembangkan industri dalam negeri dalam rangka meningkatkan daya-saing barang/jasa *produksi dalam negeri* pada perdagangan internasional.

b. meningkatkan peran serta usaha kecil (UK), termasuk koperasi kecil, dan *kelompok masyarakat* dalam pengadaan barang/jasa.

c. menyederhanakan ketentuan dan tatacara untuk mempercepat proses pengambilan keputusan dalam pengadaan barang dan jasa .

d. meningkatkan profesionalisme, kemandirian dan tanggung-jawab PPK (**pengguna barang/jasa**), panitia / pejabat pengadaan dan penyedia barang/jasa.

e. meningkatkan penerimaan negara melalui sektor perpajakan.

f. menumbuhkembangkan peran serta usaha nasional.

⁷ Pasal 3 Keppres No. 80/2003, Prinsip-prinsip dasar pengadaan barang / jasa Pemerintah.

⁸ Penjelasan Pasal 3 Keppres No. 80/2003.

g. mengharuskan pelaksanaan pemilihan "rekanan" penyedia barang/jasa dilakukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), termasuk Kantor Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri⁹.

h. mengharuskan pengumuman secara terbuka rencana pengadaan barang/jasa, kecuali pengadaan barang/jasa yang bersifat rahasia (RHS) pada setiap awal pelaksanaan anggaran kepada masyarakat luas;

i. mengumumkan pengadaan barang/jasa pemerintah secara terbuka melalui surat kabar nasional dan/atau surat kabar provinsi¹⁰.

Pengumuman secara terbuka sebagaimana dimaksud (tersebut pada huruf h), artinya rencana pengadaan Departemen/Lembaga/Komisi/BI/Pemerintah Daerah/BHMN/BUMN/BUMD diumumkan di website pengadaan nasional dengan alamat www.pengadaannasional-bappenas.go.id¹¹

yang dikoordinasikan oleh Meneg. PPN/Ka.Bappenas dan/atau website Departemen/Lembaga/Komisi/BI/Pemerintah Daerah/BHMN/BUMN/BUMD yang telah diintegrasikan ke website pengadaan nasional¹².

Pengumuman Pengadaan Barang/Jasa

Salah satu kebijakan umum Pemerintah dalam pengadaan barang/jasa, mengharuskan pengumuman secara terbuka rencana pengadaan barang / jasa, kecuali pengadaan barang / jasa yang bersifat rahasia pada setiap awal pelaksanaan anggaran kepada masyarakat luas. Dengan demikian, dalam kegiatan pengadaan barang / jasa pemerintah harus mengumumkan secara terbuka melalui surat kabar nasional dan/atau surat kabar provinsi.

⁹ vide Penjelasan Pasal 4 huruf g Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006. Permasalahannya, bagaimana dengan kapal atau pesawat yang berbendera Indonesia ? Persoalan, adalah : bagaimana pengadaan barang/jasa di kantor-kantor Kedutaan / perwakilan RI di LN Apakah harus "rekanan" DN lalu di kirim ke LN atautkah harus barang *product* Dalam Negeri. Hal ini mungkin perlu dilakukan pengecualian dalam Perpres.

¹⁰ Pasal 4 (baru) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

¹¹ Pembinaan kebijakan pengadaan barang dan jasa Pemerintah saat ini dilakukan oleh LKPP, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Lembaga ini merupakan lembaga Pemerintah non-Departemen yang berada di bawah dan bertanggung-jawab kepada Presiden RI. LKPP dibentuk berdasarkan **Keputusan Presiden RI Nomor 106 Tahun 2007**. Dalam Keppres tersebut disebutkan, bahwa LKPP merupakan lembaga Pemerintah satu-satunya yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan perumusan kebijakan pengadaan barang/jasa Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya, LKPP dikoordinasikan oleh Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional / Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Meneg. PPN/Ketua Bappenas).

¹² Penjelasan Pasal 4 huruf h Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

Pemilihan *surat kabar nasional* dan/atau *surat kabar provinsi*, dilakukan sesuai tatacara pemilihan "rekanan" penyedia barang/jasa yang dilaksanakan oleh Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (**Meneg.PPN/Ka.Bappenas**) untuk *surat kabar nasional*, dan Gubernur untuk *surat kabar provinsi*. **Meneg.PPN/Ka.Bappenas** dan Gubernur melakukan pemilihan surat kabar tersebut berdasarkan daftar surat kabar yang beroplah besar dan memiliki peredaran luas yang dikeluarkan oleh Menteri Komunikasi dan Informatika¹³. Segala biaya yang timbul dalam rangka pemilihan surat kabar sebagaimana tersebut, dibebankan pada APBN / APBD¹⁴.

Pemilihan surat kabar ini dimaksudkan agar calon penyedia barang/jasa dan masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan informasi mengenai rencana kegiatan pengadaan barang/jasa pemerintah. Di lain pihak, dengan telah ditetapkannya surat kabar untuk pengumuman kegiatan pengadaan barang/jasa, pengguna barang/jasa (cq. PPK) akan mengeluarkan biaya pengumuman lelang yang lebih murah sehingga pada akhirnya menghemat APBN/APBD¹⁵.

Pengumuman pengadaan barang/jasa pemborongan/jasa lainnya dengan metode **PELELANGAN UMUM** dan metode **PELELANGAN TERBATAS** wajib dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. untuk pengadaan (barang/jasa) dengan metode PELELANGAN UMUM yang bernilai sampai dengan Rp 1.000.000.000,- (satu M) diumumkan sekurang-kurangnya di :
 - 1) satu surat kabar provinsi di lokasi kegiatan yang bersangkutan; atau
 - 2) satu surat kabar nasional, dalam hal jumlah penyedia barang/jasa yang mampu melaksanakan kegiatan tersebut yang berdomisili di provinsi setempat, kurang dari 3 (tiga) penyedia barang/jasa.
- b. untuk pengadaan (barang/jasa) dengan metode PELELANGAN UMUM / PELELANGAN TERBATAS yang bernilai di atas Rp 1.000.000.000,- (satu M) diumumkan sekurang-kurangnya di satu surat kabar nasional dan satu surat kabar provinsi di lokasi kegiatan yang bersangkutan. Namun demikian, pengumuman pengadaan barang/jasa pemborongan / jasa lainnya dengan

¹³ *Vide* surat Menteri Komunikasi dan Informatika No. 164/M/KOMINFO/04/2006 tanggal 19 April 2006, hal Pengadaan Surat Kabar Harian dalam rangka Pengumuman Pengadaan Barang&Jasa Pemerintah yang ditujukan kepada Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Bappenas.

¹⁴ Pasal 4A (sisipan baru) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

¹⁵ Penjelasan Pasal 4A (sisipan baru) Perpres No. 8/2006.

metode **PELELANGAN UMUM / PELELANGAN TERBATAS** yang bernilai di atas Rp 1.000.000.000,- (satu M), selain dilakukan di surat kabar nasional / provinsi, **diupayakan** pula untuk diumumkan di *website* "pengadaan nasional"¹⁶.

Sebelum Menteri Komunikasi dan Informatika dan Gubernur menetapkan surat kabar nasional dan surat kabar provinsi sebagaimana dimaksud Pasal 4A Perpres No. 08/2006, pengumuman kegiatan pengadaan barang/jasa Pemerintah dilakukan sekurang-kurangnya di satu surat kabar yang mempunyai oplah besar dan memiliki peredaran luas secara nasional dan/atau wilayah provinsi¹⁷.

Etika Pengadaan Barang/Jasa

Pengguna barang/jasa (*owners*, yakni PPK), penyedia barang / jasa dan para pihak yang terkait (*stakeholders*) dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa harus mematuhi ETIKA sebagai berikut :

a. melaksanakan secara tertib, disertai rasa tanggung-jawab untuk mencapai sasaran kelancaran dan ketepatan tercapainya tujuan pengadaan barang/jasa;

- b. bekerja secara profesional dan mandiri atas dasar kejujuran, serta menjaga kerahasiaan dokumen pengadaan barang dan jasa yang seharusnya dirahasiakan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pengadaan barang/jasa;
- c. tidak saling mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung untuk mencegah dan menghindari terjadinya persaingan tidak sehat;
- d. menerima dan bertanggung-jawab atas segala keputusan yang ditetapkan sesuai dengan kesepakatan para pihak;
- e. menghindari dan mencegah terjadinya pertentangan kepentingan para pihak yang terkait, langsung maupun tidak langsung dalam proses pengadaan barang/jasa (*conflict of interest*).
- f. menghindari dan mencegah terjadinya pemborosan dan kebocoran keuangan negara dalam pengadaan barang/jasa;
- g. menghindari dan mencegah penyalahgunaan wewenang dan/atau kolusi dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;

¹⁶ Pasal 20A dan penjelasan pasal (sisipan baru) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

¹⁷ Pasal II Perpres No. 08/2006, kalimat terakhir.

h. tidak menerima, tidak menawarkan atau tidak menjanjikan untuk memberi atau menerima hadiah, imbalan berupa apa saja kepada siapapun yang diketahui atau patut dapat diduga berkaitan dengan pengadaan barang/jasa¹⁸.

Conflict of interest sebagaimana tersebut pada huruf e, adalah salah satu etika pengadaan barang/jasa yang sulit dihindari, baik langsung maupun tidak langsung dalam proses pengadaan barang/jasa. Ini dimaksudkan untuk menjamin perilaku dan tindakan *tidak mendua* dari para pihak dalam melaksanakan tugas, fungsi dan perannya. Oleh karena itu yang bersangkutan tidak boleh memiliki/melakukan *peran ganda*, misalnya:

- 1) Dalam suatu *perseroan terbatas* (PT), seorang anggota Direksi tidak boleh merangkap sebagai (anggota) Dewan Komisaris;
- 2) Dalam pelaksanaan proyek jasa konstruksi/pemborongan, *konsultan perencana* tidak boleh bertindak sebagai *pelaksana*/pemborong pekerjaan yang direncanakannya, kecuali dalam pelaksanaan *turnkey contract* (kontrak terima jadi).

3) Pengurus *koperasi pegawai* atau anak perusahaan (*subsidiary*) dalam suatu instansi /BHMN/BUMN/BUMD yang mengikuti pengadaan barang/jasa dan bersaing dengan perusahaan lainnya, tidak boleh merangkap sebagai anggota *panitia pengadaan* atau sebagai pejabat yang berwenang menentukan pemenang lelang/Pemilihan Langsung/Penunjukan Langsung.

Pelaksanaan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah

Pengadaan barang/jasa Pemerintah adalah kegiatan pengadaan barang/jasa yang dibiayai dengan APBN/APBD, baik yang dilaksanakan secara swakelola maupun oleh (melalui) penyedia barang/jasa ("*rekanan*")¹⁹.

Pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah dilakukan dengan 2 cara, yakni :

1. pengadaan barang/jasa melalui **penyedia barang/jasa**;
2. dengan cara **swakelola**.²⁰

Pengadaan barang/jasa (dengan cara) swakelola adalah pelaksanaan pekerjaan yang direncanakan, dikerjakan, dan diawasi sendiri oleh institusi pemerintah **penanggung-jawab anggaran (PA)** atau institusi pemerintah *penerima kuasa dari penanggung-jawab*

¹⁸ Pasal 5 Keppres No. 80/2003.

¹⁹ Pasal 1 angka 1 Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

²⁰ Pasal 6 Keppres No. 80/2003.

anggaran (KPA) atau kelompok masyarakat²¹. Dengan kata lain, pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan secara swakelola adalah :

- a. dilaksanakan sendiri secara langsung oleh instansi penanggung-jawab anggaran (:pengguna anggaran);
- b. institusi pemerintah "penerima kuasa" dari penanggung jawab anggaran, misalnya PTN, atau lembaga penelitian / ilmiah pemerintah.
- c. Kelompok masyarakat penerima hibah dari penanggung jawab anggaran²².

Ruang Lingkup Peraturan Pengadaan Barang / Jasa

Ruang lingkup berlakunya Keputusan Presiden (atau sekarang disebut *Peraturan Presiden*) mengenai pengadaan barang/jasa ini, adalah untuk :

- a. pengadaan barang/jasa yang pembiayaannya sebagian atau seluruhnya dibebankan pada APBN/APBD;
- b. pengadaan barang/jasa yang pembiayaannya sebagian atau seluruhnya dibiayai dari pinjaman/hibah luar negeri (PHLN)²³ yang sesuai, atau tidak bertentangan dengan pedoman dan ketentuan pengadaan barang/jasa dari pemberi pinjaman/hibah (luar negeri) bersangkutan;

- c. pengadaan barang/jasa untuk investasi²⁴ di lingkungan BI, BHMN, BUMN, BUMD, yang pembiayaannya sebagian atau seluruhnya dibebankan pada APBN/APBD.

Pengaturan (lebih lanjut) pengadaan barang / jasa pemerintah yang dibiayai dari dana APBN, apabila ditindak-lanjuti dengan Keputusan (Peraturan) Menteri / Pimpinan Lembaga / Panglima TNI / Kapolri / Dewan Gubernur BI / Pimpinan BHMN / Direksi BUMN, harus tetap berpedoman serta tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Keputusan Presiden mengenai pengadaan barang/jasa pemerintah, yakni Keppres No. 80/2003.

Demikian juga, PERDA / Keputusan Kepala Daerah (Gubernur, Bupati / Walikota) yang mengatur (lebih lanjut) pengadaan barang / jasa pemerintah yang dibiayai dari dana APBD, harus tetap berpedoman serta tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Keppres No. 80/2003²⁵. ****

²¹ Penjelasan Pasal 6 Keppres No. 80/2003.

²² Penjelasan Pasal 1 angka 1 Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

²³ Dalam Penjelasan ketentuan tersebut, bahwa proses penyusunan Naskah PHLN harus berpedoman pada Keppres No. 80/2003 dan perubahan-perubahannya.

²⁴ Pengadaan barang/jasa untuk investasi adalah barang/jasa yang ditujukan untuk menambah aset guna meningkatkan kemampuan operasi, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang dan pada umumnya tidak habis dipakai dalam 1 (satu) tahun. Dalam pembukuan/neraca perusahaan, aset tersebut dapat berupa aktiva lancar maupun aktiva tetap.

²⁵ Pasal 7 Keppres No. 80/2003.