

Informasi Hukum

Vol. 6 Tahun V, 2008

Isi :

- Peranan Hukum
Dalam Perubahan Sosial Masyarakat Industri
- Perjanjian Kerja Bersama Dengan Kesetaraan
Gender Dalam Menciptakan Hubungan Industrial
Yang Adil, Demokratis Dan Dinamis
- Lembaga Arbitrase
Sebagai Suatu Alternatif Penyelesaian
Sengketa Di Luar Pengadilan
- Telaahan Hukum
Aina Status Tenaga Kerja Asing (TKA)
Yang Menduduki Jabatan Anggota Direksi
Atau Komisaris

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

PENGANTAR REDAKSI

Informasi Hukum pada edisi terakhir di tahun 2003 masih didominasi penyajian tulisan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yakni berkaitan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan RUU mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya mengenai lembaga arbitrase yang merupakan salah satu forum atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam RUU dimaksud yang ditulis oleh Sunarno, S.H.

Tulisan yang berkaitan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 memuat tulisan-tulisan Drs. Mohd Syaufii Syamsuddin, SH., MH. mengenai Peranan Hukum Dalam Perubahan Sosial Masyarakat Industri, Myra M. Hanartani menulis mengenai Kesetaraan Gender dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Adil, Demokratis dan Dinamis dalam PKB, dan Umar Kasim menyajikan tulisan mengenai Status Tenaga Kerja Asing (TKA) yang Menduduki Jabatan Anggota Direksi atau Komisaris.

Semoga tulisan-tulisan yang disajikan tersebut menambah wawasan para pembaca yang budiman. Apabila dalam tulisan-tulisan dimaksud terdapat kekeliruan atau kesalahan, baik dalam penyajian tulisan atau dalam hal materinya, kami membuka pintu untuk menyampaikan saran dan keritik yang bersifat membangun. Atas perhatian dan tanggapan pembaca yang budiman, kami dari Tim Redaksi menyampaikan terima kasih.

Jakarta, Desember 2003

Tim Redaksi

PERANAN HUKUM DALAM PERUBAHAN SOSIAL MASYARAKAT INDUSTRI *)

Menyikapi Dan Menyiasati
Pola Hubungan Industrial Di Era Persaingan Bebas

Oleh : Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, SH, MH

A. PENDAHULUAN

Krisis ekonomi dan gejolak moneter yang berkepanjangan di Indonesia telah menyebabkan terpuruknya perekonomian Indonesia dan berdampak pada semakin kompleksnya masalah ketenagakerjaan khususnya masalah hubungan Industrial. Sebagai akibat lesunya dunia usaha, banyak perusahaan berupaya mempertahankan kelangsungan usaha antara lain dengan cara menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja atau merumahkan sebagian pekerjanya. Bahkan ada perusahaan yang terpaksa mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian atau seluruh pekerjanya.

Kondisi tersebut di satu pihak menyebabkan menurunnya penghasilan masyarakat yang berdampak pada menurunnya tingkat kesejahteraan masyarakat.

Hal ini akan mendorong penduduk usia kerja lebih cepat memasuki lapangan kerja. Di lain pihak, lesunya perekonomian Indonesia berdampak pada keterbatasan lapangan kerja produktif, sehingga kemampuan untuk mempekerjakan angkatan kerja baru berkurang. Sebagai akibatnya angka pengangguran dan setengah pengangguran meningkat.

Bersamaan dengan itu, kita segera akan memasuki pasar bebas regional dan internasional. Akibatnya dunia usaha kita menghadapi tantangan baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri.

Oleh karena itu tidak banyak pilihan bagi kita kecuali mampu mengatasinya dengan kebersamaan, gotong royong, saling mendukung dan bekerja keras. Hanya dengan jalan ini kita dapat meningkatkan produksi dan produktivitas nasional yang pada gilirannya akan memberikan kesejahteraan kepada kita semua.

B. POLA HUBUNGAN INDUSTRIAL

Kecenderungan baru yang berkembang di dunia usaha akhir-akhir ini adalah melakukan pemborongan pekerjaan dengan perusahaan lain untuk melakukan pemborongan pekerjaan atas sebagian pekerjaan di perusahaannya, dan/atau membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja. Secara hukum perbuatan tersebut adalah perbuatan yang sah, karena sejak hampir satu abad yang lalu Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) telah mengenal dan mengatur tiga bentuk hubungan melakukan pekerjaan, yaitu perjanjian kerja, pemborongan pekerjaan dan perjanjian untuk melakukan jasa tertentu.

Sebagai badan usaha yang mengutamakan untuk mendapatkan keuntungan, antara lain tentunya dilakukan berbagai upaya untuk mendapatkan efisiensi yang tinggi. Satu dari sekian banyak bentuk upaya efisiensi tersebut adalah menyikapi hubungan kerja dengan pekerja. Langkah itu dilakukan antara lain dengan melakukan pemborongan pekerjaan dengan perusahaan lain misalnya untuk pekerjaan-pekerjaan angkutan, kebersihan, dan jasa

administrasi tertentu, karena dinilai bukan kegiatan utama dari bisnis perusahaan. Praktek yang demikian sebenarnya belum merupakan lingkup ketenagakerjaan, karena masih merupakan hubungan diantara dua perusahaan, masalah ikutan yang terjadi dari praktek yang demikian biasanya berupa: 1) perjanjian pemborongan pekerjaan dilakukan untuk waktu terbatas, biasanya satu sampai tiga tahun, yang kadang-kadang dilakukan penawaran kembali. Akibatnya perusahaan pemborong selalu membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan pekerjanya; 2) upah dan syarat-syarat kerja perusahaan pemborong selalu lebih rendah, bahkan sangat rendah, dibanding dengan upah dan syarat-syarat kerja di perusahaan yang memborongkan.

Keadaan dan kesenjangan ini merupakan awal dari masalah hubungan industrial di kedua perusahaan, baik yang memborong maupun yang memborongkan pekerjaan, walaupun secara hukum memang diluar perusahaan yang memborongkan, namun dalam kenyataannya pertikaian itu terjadi di dalam perusahaan yang memborongkan.

Apabila pekerja dari perusahaan pemborong melakukan tindakan seperti *slow down* atau mogok, maka perusahaan induk (yang memberikan borongan pekerjaan) tentu juga terganggu.

Bentuk kecenderungan lain yang juga semakin banyak dilakukan adalah perjanjian kerja dengan waktu tertentu, yang secara salah kaprah umumnya disebut dengan kerja kontrak (dalam bahasa Belanda/Inggris kontrak adalah perjanjian). Dengan maksud-maksud tertentu banyak pengusaha yang menggunakan sistem hukum asing dengan membuat perjanjian seperti ini. Hukum kita sebenarnya juga tidak melarang perjanjian kerja untuk waktu tertentu dilakukan, kebijakan politik hukum kita sekedar membatasi praktek perjanjian kerja untuk waktu tertentu, karena banyaknya angkatan kerja/penganggur kita sehingga daya tawar mereka untuk meminta syarat kerja yang baik, umumnya sangat lemah. Kelemahan daya tawar ini, yang dalam praktek banyak dimanfaatkan oleh perusahaan, walupun sadar atau tidak perbuatan dimaksud sebenarnya menyimpang dari ketentuan yang ada. Peraturanperundangan kita membatasi

pekerjaan-pekerjaan tertentu yang boleh dibuat perjanjian untuk waktu tertentu : 1) yang selesai sekali atau bersifat sementara, 2) diperkirakan selesainya tidak lebih dari tiga tahun, 3) bersifat musiman atau yang berulang kembali, 4) bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus, 5) yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan, dan 6) pembatasan mengenai lamanya waktu tertentu, yang dapat dilakukan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama satu tahun.

Dengan demikian sebenarnya pembuatan perjanjian pemborongan dengan perusahaan lain dan melakukan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan pekerja, bukan merupakan perbuatan yang melanggar hukum, sepanjang perbuatan itu dilakukan dengan didasarkan pada hukum yang nasional kita. Untuk perusahaan pemborong selain ketentuan hukum yang berlaku seyoginya juga memberikan syarat kerja dan upah yang sama bahkan sebaiknya lebih tinggi dari perusahaan induk, karena sifat pekerjaannya yang sementara, juga kepada pekerja yang diperkerjakan dengan waktu tertentu, mestinya upah dan syarat-syarat

kerjanya juga jauh lebih baik, karena mereka menanggung resiko singkatnya hubungan kerja.

Oleh karena itu kalau tujuan efisiensi yang menjadi latar belakang dilakukannya hal-hal yang diuraikan diatas, kuranglah tingkat keberhasilannya. Tingkat keberhasilannya yang tinggi baru akan didapat kalau dilakukan dengan mengabaikan peraturan perundangan dan memberikan upah dan syarat kerja yang rendah. Kalau itu yang dilakukan, yang dihadapi adalah resiko kerawanan hubungan industrial yang tinggi, berupa terganggunya ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja.

Tentunya tidak disarankan hal itu dilakukan oleh perusahaan yang baik, dalam menghadapi persaingan bebas dan juga era kebebasan berserikat dewasa ini. Secara konvensional kita dapat melihat bahwa, upaya yang paling tepat dilakukan untuk mampu menghadapi tantangan baru dibidang hubungan industrial dan era pasar bebas adalah dengan memperkuat ketahanan perusahaan. Upaya itu dilakukan dengan meningkatkan peran bersama dalam meningkatkan produktivitas dan memantapkan budaya hubungan industrial di perusahaan.

C. PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

Sekarang dan dalam menghadapi persaingan bebas pada era pasar global, sebagaimana dikatakan oleh Michail Porter dan Gary Hamel, pengertian produktivitas semakin meluas. Pengertian produktivitas dari semula hanya sebagai *ratio output* dan *input*, kini diperluas dengan memasukkan aspek baru yaitu aspek persaingan. Menurut Michail Porter dan Gary Hamel, bagi para pelaku ekonomi, persaingan akan bermanfaat dalam membentuk sikap yang selalu ingin tampil produktif sehingga aspek persaingan harus dimasukkan sebagai salah satu aspek produktivitas.

Berbicara mengenai produktivitas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, satu diantaranya adalah faktor hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, peranan manusia memegang peranan sentral. Tidak diperlukan hubungan industrial dalam satu proses produksi kalau disana tidak ada manusia sebagai pelakunya. Untuk itu agar proses hubungan industrial dapat berperan besar dalam mewujudkan produktivitas, harus dipelihara keseimbangan yang

harmonis antara hak dan kewajiban diantara para pihak.

Kaitan antara Produktivitas pekerja dengan hubungan industrial, perlindungan pekerja dan jaminan sosial, berdasarkan studi empiris di banyak negara telah membuktikan mempunyai hubungan yang sangat signifikan. Kurang baiknya pelaksanaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja disuatu unit usaha, serta lemahnya perlindungan pekerja baik oleh pengusaha maupun pemerintah, akan berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut harus didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan yang menyangkut hal-hal tersebut di atas cukup memprihatinkan. Kurang harmonisnya hubungan industrial, masih rendahnya jaminan sosial dan lemahnya perlindungan terhadap pekerja, sangat jelas terlihat di lapangan, yang terefleksi dengan semakin maraknya pemogokan dan pemutus hubungan kerja. Kondisi ini telah memberikan kontribusi terhadap semakin parahnya kondisi

sosial ekonomi masyarakat secara nasional.

Melihat situasi ketenagakerjaan sebagaimana tersebut diatas, maka dalam upaya memperbaiki hubungan industrial, dan perlindungan terhadap pekerja, menjadi penting untuk dilakukan dalam kerangka kebijakan nasional. Upaya tersebut akan memberikan sumbangan berharga bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Secara konseptual dan berdasarkan bukti yang terjadi di berbagai negara, peningkatan produktivitas hanya akan terjadi bilamana hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha berjalan harmonis, adanya motivasi untuk berbuat lebih baik, jelasnya jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja.

Dari sudut pandang produktivitas, hubungan industrial haruslah menjadi media antar tenaga kerja dan pengusaha, untuk membangun kebersamaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan mampu meningkatkan nilai tambah, sehingga dapat memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi tenaga kerjanya, meningkatkan investasi dan pengembangan usaha yang pada

akhirnya diharapkan akan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

D. PERAN BERSAMA

Agar hubungan Industrial dapat berjalan dengan baik maka disetiap perusahaan perlu adanya serikat pekerja sebagai sarana utama hubungan industrial. Melalui serikat pekerja, pelaksanaan hubungan industrial dapat dibangun bersama antara pekerja dan perusahaan. Kegiatan dimaksud dilaksanakan dengan dilandasi sikap utama yaitu merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan dan senantiasa mawas diri. Dengan konsepsi sikap mental tersebut dilakukan upaya-upaya bersama pengusaha dan pekerja dengan mengembangkan sikap untuk memanusiakan manusia dengan cara: 1) taat peraturan perundangan, 2) melaksanakan sarana hubungan industrial, 3) pengupahan yang adil dan layak, 4) pendidikan dan latihan, dan 5) membangun komunikasi.

1. Taat Peraturan Perundangan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berfungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial hubungan

Industrial diantara pelakunya, karena itu segala peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang ada harus dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai jiwa dan semangat Hubungan Industrial.

Untuk itu pentaatan peraturan perundangan harus dimulai dari pengusaha, karena dalam kenyataannya yang paling banyak dibebani kewajiban oleh peraturan perundangan adalah pihak pengusaha. Dalam menjalankan usahanya apabila pengusaha telah taat aturan tentunya akan berani terbuka terhadap siapa saja, terutama pekerja. Demikian pula sebaliknya pekerja merasa tertekan apabila ada hak-haknya yang belum dipenuhi pengusaha.

Dalam hal ini pekerja sebagai mitra yang baik mampu mengingatkan dan mendorong pengusaha untuk mentaati semua peraturan-perundangan ketenagakerjaan yang menjadi kewajibannya, tentunya hal itu dilakukan dengan cara-cara yang baik dan benar dalam suasana kebersamaan dan kekeluargaan.

2. Melaksanakan Sarana Hubungan Industrial

Dalam hubungan industrial ditingkat perusahaan banyak sarana yang dapat dijadikan sarana untuk membangun kerja sama. Dua diantaranya yang terpenting adalah membentuk lembaga kerjasama Bipartit dan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tentunya dengan anggapan di perusahaan telah berdiri Serikat Pekerja.

(a) Lembaga Kerjasama Bipartit

Lembaga kerjasama Bipartit adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi yang dibentuk oleh Pekerja bersama-sama dengan Pengusaha. Anggota Bipartit ditunjuk berdasarkan kesepakatan dan keahlian. Lembaga Bipartit merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai media pengetrapan Hubungan Industrial dalam praktek kehidupan kerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan

kerja dan usaha, dan peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan tata kerja. Dengan tugas-tugas tersebut, jelas bahwa posisi lembaga Kerjasama Bipartit tidak mengambil alih peran dan kedudukan lembaga lainnya, seperti peran organisasi pekerja maupun peran pengusaha dalam pengelolaan badan usahannya. Hasil kerja Lembaga Bipartit menjadi masukan bagi semua pihak dalam usaha untuk menciptakan ketenangan kerja, ketenangan usaha, produktivitas kerja dan peningkatan kesejahteraan.

(b) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Berdasarkan peran yang diharapkan dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut, organisasi pekerja dan Pengusaha/

Organisasi Pengusaha dalam menyusun secara bersama-sama syarat-syarat kerja harus melandaskan diri pada sikap-sikap keterbukaan yang berorientasi kedepan, kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat, bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian yang telah dibuat.

3. Pengupahan yang adil dan layak

Pengupahan yang adil dan layak adalah pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah yang adil ialah upah yang diberikan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman dan ketrampilan seorang pekerja. Sedangkan upah yang layak adalah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya, baik kebutuhan materiel maupun spiritual.

Pengupahan yang baik adalah pengupahan yang mampu menghargai orang berdasarkan masa

kerjanya dan berdasarkan prestasinya. Kedepan dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan akan memberikan prospektif kepada pekerja untuk mendorongnya agar bekerja secara produktif, karena adanya jaminan dan harapan bagi kesejahteraan masa depannya yang sangat jelas.

4. Pendidikan dan Latihan

Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial pelaku-pelakunya, akan tetapi juga pengetahuan dan ketrampilan dibidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu perusahaan yang ingin siap bersaing di pasar bebas harus pula menyiapkan konsepsi pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya. Pendidikan dan latihan akan berperan banyak, dapat sebagai jalur tukar menukar informasi, konsepsi dan pengalaman. Namun yang tidak kurang pentingnya diklat yang teratur dan terencana menjadi media peningkatan ketrampilan pekerja untuk memacu produktivitasnya.

Pendidikan dan latihan memang memerlukan biaya, tetapi proses produksi yang ditangani oleh pekerja yang ahli merupakan harga yang bagus yang akan diterima oleh Pengusaha. Dengan diklat, perusahaan telah membuktikan menempatkan pekerja tidak semata-mata sebagai alat produksi, tetapi menempatkan pekerja sebagai asset perusahaan yang sangat berharga dan harus dirawat dengan sebaik-baiknya.

5. Membangun Komunikasi

Suatu gagasan, tidak peduli betapa besar sekalipun, tidak ada gunanya sebelum diteruskan kepada semua mitra kerja dan dipahami oleh orang lain. Untuk itu diperlukan komunikasi untuk meneruskan gagasan atau sesuatu hal didalam Organisasi. Karena melalui komunikasi juga akan terjadi kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi.

Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Setiap organisasi mempunyai hirarki wewenang dan

garis formal yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Bila para pekerja, misalnya, diminta untuk terlebih dulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsungnya, sesuai dengan uraian tugasnya, atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, harus dipenuhi oleh pekerja, sementara itu atasan (pengusaha) harus pula menerima komunikasi itu sebagai salah satu fungsi kontrol. Disamping itu komunikasi dapat juga dilakukan secara informal dalam mengendalikan perilaku, melalui jalur olah raga, kesenian atau sekedar rekreasi, misalnya.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja. Bagi banyak kelompok kerja komunikasi merupakan sumber pertama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi diantara kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dimana anggota kelompok menunjukkan kekecewaan mereka atau rasa puas mereka. Oleh

karena itu, komunikasi merupakan media ungkapan emosi dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

D. KETENANGAN INDUSTRIAL

Apabila Unsur-unsur ketahanan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal itu akan dapat mencegah gejolak hubungan industrial. Karena tujuan hubungan industrial ingin menciptakan ketenangan, ketentraman, ketertiban kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan atau produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Didalam suasana yang demikian sekalipun ada perselisihan akan diselesaikan secara musyawarah atau melalui prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundangan. Pengusaha dapat tenang berusaha dan pekerja tentram bekerja, yang pada akhirnya menciptakan pertumbuhan ekonomi dan hubungan industrial yang harmonis (*economic development and industrial harmony*).

Hubungan yang harmonis dan berkeseimbangan, akan menyingkirkan jauh-jauh konsep perimbangan kekuatan atau

pertentangan. Selanjutnya yang akan ditumbuhkembang adalah hubungan industrial yang ingin mewujudkan peningkatan produktivitas, sikap kebersamaan, kepatutan dan rasa keadilan. Dengan demikian para pihak tidak akan saling bermusuhan dalam berproduksi, tetapi saling menghormati, saling mengerti hak dan kewajiban dalam proses produksi, dan saling membantu untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan, dalam menghadapi persaingan bebas.

Melalui proses bersama itu akan diperoleh kesejahteraan pekerja, kesejahteraan merupakan suatu kehidupan dan penghidupan yang secara materil dan sprituil diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir bathin, yang memungkinkan seseorang pekerja untuk mengusahakan pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaiknya-baiknya bagi diri, keluarganya serta kewajibannya kepada Tuhannya. Untuk memenuhi kesejahteraan tersebut oleh perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai upaya, program yang ditujukan untuk mewujudkan, membina, memelihara memulihkan

dan mengembangkan kesejahteraan, yang dalam hubungan industrial dapat berupa upah, jaminan sosial, pensiun, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, latihan dan pendidikan.

Apabila hal-hal yang diuraikan diatas dapat dilakukan akan tercapai Hubungan Industrial yang harmonis, karena diantara para pelakunya (pengusaha dan pekerja) telah terdapat suatu kondisi dimana adanya :

1. Pengakuan dan keyakinan bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara.
2. Kesadaran bersama bahwa pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan Pengusaha kepada Pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.
3. Sikap bersama bahwa antara Pekerja dan Pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan.
4. Setiap perbedaan pendapat antara Pekerja dan Pengusaha akan diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok (*strike*), penutupan perusahaan (*lock out*) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial.
5. Keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja sama antara

Pekerja dan Pengusaha, dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

E. PENUTUP

Demikianlah beberapa ulasan dalam upaya menyikapi dan menyiasati pola hubungan industrial di era pasar bebas, yang dapat menciptakan rasa aman dan berkeadilan dalam dunia usaha sebagai prasyarat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Rasa aman yang berkeadilan akan mendorong produktivitas perusahaan dan para pekerja, disamping menangkal gejolak sosial juga akan menumbuhkan ketenangan industrial dimana pengusaha tenang berusaha dan pekerja tentram bekerja. Situasi ini pada akhirnya secara nasional akan mendorong terwujudnya hubungan

industrial yang harmonis dan pertumbuhan ekonomi yang dinamis.

Ketenangan industrial akan dapat mendorong produktivitas dan rasa aman, dengan demikian melalui hubungan industrial yang harmonis dan dinamis akan diperoleh produktivitas kerja yang baik dan kesejahteraan pekerja. Kondisi ini pasti meningkatkan nilai tambah perusahaan, dengan demikian perusahaan ikut berperan dalam menciptakan iklim berusaha yang kondusif bagi penanaman modal secara nasional, dan mampu menang bersaing dalam situasi dan keadaan yang terus berubah. *****

PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN KESETARAAN GENDER DALAM MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG ADIL, DEMOKRATIS DAN DINAMIS

*Oleh : Mira M. Hanartani, SH, MA
Kepala Biro Hukum Depnakertrans*

BAB I PENDAHULUAN

Sejak bergulirnya reformasi di segala bidang khususnya di bidang ketenagakerjaan, hubungan antara para pelaku proses produksi harus berpijak pada sendi-sendi demokrasi. Demikian pula hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha harus menderminkan dan dijiwai oleh prinsip-prinsip yang menjunjung tinggi dan menghargai hak azasi manusia, khususnya hak-hak pekerja/buruh di tempat kerja.

Perkembangan aspirasi masyarakat yang dipicu dengan semangat reformasi tersebut mencakup perkembangan keadaan politik, ekonomi, dan sosial. Di bidang pembangunan ketenagakerjaan, harus dilakukan pengaturan yang disusun sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh, serta pada saat yang bersamaan dapat mendorong terciptanya kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam satu wujud dari terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dan

perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja adalah Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang didalamnya termasuk juga kesetaraan gender, sehingga pada gilirannya dapat membangun hubungan industrial yang adil, demokratis dan dinamis.

BAB II PERJANJIAN KERJA BERSAMA DAN KESETARAAN GENDER DALAM MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG ADIL, DEMOKRATIS DAN DINAMIS

A. KESETARAAN GENDER DALAM UU. NO. 13 TAHUN 2003

Pengertian kesetaraan gender (secara umum) adalah kesetaraan dalam hal hak, tanggung jawab, kesempatan dan perlakuan antara laki-laki dan perempuan yang berlaku di tempat kerja dan hubungannya dengan dunia lain (sosial, budaya, politik, ekonomi dll).

Kesetaraan gender tidak berarti perlakuan yang sama antara pekerja/buruh laki-laki, tetapi

kesetaraan dalam hal tanggung jawab dan peran sesuai dengan perbedaan antara perempuan dan laki-laki, baik yang disebabkan oleh perbedaan yang bersifat kodrati, yang tercermin dalam sikap, perilaku dan peran yang berbeda antara perempuan dan laki-laki. Perbedaan yang bersifat konstruktif ini disebabkan oleh budaya atau ada istiadat, kebiasaan, faktor fisik dll.

Pada dasarnya perusahaan tidak membedakan antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki dalam peran, tanggung jawab hak dan kewajiban, karena semua pekerjaan harus didasarkan pada kompetensi dan persyaratan (kualifikasi) pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa untuk pekerjaan tertentu, baik yang bersifat teknis keterampilan maupun yang bersifat manajerial, kompetensi dan persyaratan yang harus dipenuhi biasanya menyebabkan bahwa sesuatu jabatan tidak dapat diserahkan kepada pekerja/buruh perempuan atau sebaliknya.

Pembedaan dalam pemberian pekerjaan kepada pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh laki-laki seharusnya bukan didasarkan pada perlakuan yang bersifat diskriminasi, tetapi perbedaan perlakuan seharusnya untuk menghargai dan menghormati adanya perbedaan masing-masing pihak.

Masalah diskriminasi ini telah diatur dalam Konvensi ILO No. 100 tentang Kesamaan Pengupahan untuk Laki-laki dan Perempuan dan Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan

Jabatan yang keduanya telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup beberapa aspek yang sangat penting bagi dunia usaha, salah satu diantaranya adalah masalah perundingan bersama atau lebih dikenal dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 banyak Pasal yang terkait dengan masalah kesetaraan gender, bahkan dalam beberapa Pasalnya terdapat ketentuan yang khusus mengatur mengenai pekerja/buruh perempuan, antara lain :

a. Diskriminasi

Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan azas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi dan perlindungan hukum.

(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan

kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

b. Perlindungan jam kerja

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.

(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib :
a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

c. Istirahat haid

Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid".

Haid merupakan kodrat yang melekat pada diri perempuan. Pada perempuan usia produktif dan dalam keadaan normal, haid akan dialami oleh mereka setiap bulannya. Oleh karena itu maka pekerja/buruh perempuan perlu mendapatkan perlindungan ketika mengalami haid.

d. Istirahat melahirkan dan gugur kandungan

Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

(1) Pekerja/buruh perempuan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidang.

(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidang.

Pasal ini menjamin waktu istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan/gugur kandungan dengan maksud untuk menjaga kesehatan dan keselamatan ibu dan anaknya.

Hal yang lebih penting diperhatikan mengenai cuti melahirkan ini adalah bahwa selama dalam cuti melahirkan/gugur kandungan tersebut mereka tidak boleh di PHK oleh pengusaha dan berhak mendapatkan upah dan cuti tersebut tidak dipotongkan pada cuti tahunan.

e. Kesempatan menyusui anak

Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja".

Pasal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan untuk menjaga pertumbuhan dan perkembangan anak.

f. Perlindungan pengupahan

Pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;*
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.*

Pasal 84 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh".

Pasal-pasal tersebut di atas sangat terkait dengan masalah kesetaraan gender dan biasanya menjadi bahan dalam perundingan bersama, karena adanya perbedaan interpretasi atau kepentingan baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Dalam kaitan inilah diperlukan adanya perundingan bersama agar dapat diambil jalan tengah yang tidak merugikan salah satu pihak dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama yang disusun berdasarkan perundingan bersama, yang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dilaksanakan secara musyawarah, merupakan wahana yang tepat untuk menyelesaikan perbedaan pendapat, kepentingan, dan tujuan dari masing-masing pihak.

B. PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Keterwakilan Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pengaturan tentang keterwakilan ini, sangat penting dalam alam demokrasi seperti sekarang, sejalan dengan konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama serta Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pengaturan ini merupakan hal yang baru di dunia ketenagakerjaan Indonesia.

Titik tolak pengaturan keterwakilan didasarkan dalam undang-undang ini kepada :

- § Hanya satu serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan;
- § Serikat pekerja/serikat buruh lebih dari satu, di satu perusahaan.

Prinsip pengaturan Perjanjian Kerja Bersama adalah :

a. Satu Perjanjian Kerja Bersama di Satu Perusahaan

Satu perjanjian kerja bersama tersebut berlaku untuk seluruh pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dasar pemikirannya adalah tidak dikehendaki adanya perlakuan yang berbeda antara satu pekerja/buruh dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan.

b. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama Paling Lama 2 (dua) Tahun

Masa berlaku perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.

c. The Most Representative

Sejalan dengan prinsip "*satu perjanjian kerja bersama untuk satu perusahaan*", maka isi perjanjian kerja bersama sudah seharusnya mewadahi kepentingan/keinginan mayoritas pekerja /buruh di perusahaan yang bersangkutan. Untuk mendapatkan "*The most representative*" ini, kita bertitik tolak dari jumlah serikat

pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu pengaturannya didasarkan pada kondisi apabila :

1. hanya ada satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan;
2. terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.

Walaupun inti dari keterwakilan adalah jumlah anggota dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut baik mayoritas anggota maupun koalisi dan dukungan, namun undang-undang ini memberi kesempatan pula, apabila tidak tercapai jumlah keanggotaan yang minimal maka dapat dibentuk tim perunding yang proporsional.

BAB III P E N U T U P

Melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diharapkan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada, baik dari unsur pekerja/buruh maupun pengusaha sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis antara pelaku proses produksi yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pemulihan ekonomi Indonesia.*** Kdn

Lembaga Arbitrase Sebagai Suatu Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan

(Oleh : Sunarno, SH)

PENDAHULUAN

Selain penyelesaian sengketa melalui pengadilan, dewasa ini dikenal dan berkembang dengan pesat penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dikenal sebagai Alternatif Dispute Resolutoin (ADR) atau alternatif Pengelesaian Sengketa, yang (antara lain) meliputi arbitrase, mediasi, kompromi, negosiasi, dan lain-lain.

Pada dasarnya bentuk-bentuk penyelesaian tersebut diatas dapat dibedakan atas 2 (dua) bentuk, yaitu :

- a. proses penyelesaian yang bersifat kompetitif atau kolaboratif, dan
- b. proses penyelesaian yang melibatkan pihak ketiga yang akan memutuskan sengketa atau para pihak melakukan penyelesaian sendiri atau dengan bantuan pihak ketiga yang netral.

Proses penyelesaian sengketa melalui litigasi dan arbitrase termasuk ke dalam proses penyelesaian yang bersifat kompetitif dan melibatkan pihak ketiga yang akan memutus perkara, dan dikenal sebagai proses judikasi. Sedangkan mediasi adalah proses penyelesaian perkara yang bersifat kolaboratif dengan bantuan pihak ketiga yang netral. Dalam hal ini negosiasi atau kompromi adalah proses penyelesaian sengketa yang bersifat kolaboratif di mana para pihak melakukan penyelesaian sendiri sengketa mereka.

Selain bentuk-bentuk penyelesaian sengketa tersebut diatas, dinegara-negara maju, khususnya di Amerika Serikat, berkembang pula bentuk-bentuk penyelesaian sengketa lain seperti mdiasi oleh hakim, pemeriksaan juri secara sumir, persidangan mini. Evaluasi netral secara dini, dan pencarian fakta. Proses penyelesaian sengketa tersebut disebut sebagai quasy adjudicatory atau proses penyelesaian

sengketa adjudikasi semu. Proses-proses penyelesaian sengketa tersebut diciptakan untuk mengurangi beban perkara pengadilan yang sangat tinggi sebagai dampak dari masyarakat modern yang sudah sangat pengadilan minded. Di samping itu, proses-proses tersebut berkembang karena pihak yang bersengketa seringkali mencari cara menguntungkan bagi mereka dalam penyelesaian sengketa, sebab dengan demikian mereka dapat menghindari hasil pemeriksaan pengadilan yang akan merugikan pihaknya. Proses-proses tersebut dirancang untuk memberikan kepada pihak yang bersengketa suatu pandangan yang lebih obyektif terhadap sengketa mereka. Dengan demikian, apabila pihak yang bersengketa dapat memperkirakan mengenai bagaimana pengambil keputusan (Jury, Hakim) akan memutuskan perkara mereka, maka pihak yang mungkin akan kalah akan lebih cenderung menyetujui untuk berunding dari pada menanggung risiko kerugian dalam proses persidangan.

BENTUK-BENTUK PENYELESAIAN SENGKETA

1. Mediasi oleh Hakim.

Proses ini berkembang dalam sistem peradilan di Amerika Serikat, di mana disyaratkan bahwa para pihak

harus mengadakan pertemuan dan perundingan sebelum pemeriksaan persidangan, dengan dihadiri oleh seorang hakim, dalam upaya memperoleh penyelesaian tanpa melalui sidang pengadilan. Dalam pertemuan dan perundingan ini, hakim berperan sebagai pihak ketiga yang netral terhadap persoalan-persoalan sengketa. Namun demikian, sebagai pihak ketiga yang netral memiliki wewenang, hakim dapat menekan para pihak untuk mencapai penyelesaian. Bila para pihak tidak dapat atau tidak mampu menyelesaikannya, mereka dapat meneruskannya ke pemeriksaan pengadilan, baik dengan hakim yang sama ataupun hakim lain yang tidak mengetahui perkara tersebut.

2. Pemeriksaan Juri secara Sumir.

Dalam pemeriksaan juri secara sumir, pengacara para pihak yang berperkara membuat suatu presentasi ringkas mengenai perkara mereka dihadapan juri penasehat (advisory jury), bukan juri adjudikasi. Juri kemudian memberikan putusan

yang bersifat tidak mengikat dan para pihak kemudian mempertimbangkan informasi tersebut. Dalam hal ini, para pihak tetap mempertahankan hak persidangan mereka sehingga apabila tidak diperoleh suatu penyelesaian, mereka tetap dapat menyidangkan perkaranya.

3. Persidangan Mini (Mini Trial).

Proses persidangan mini hampir sama dengan pemeriksaan juri secara sumir, hanya saja tanpa adanya juri penasehat. Dalam proses ini pengacara para pihak membuat suatu persentasi mengenai perkara pihak masing-masing di hadapan suatu panel yang terdiri dari wakil masing-masing pihak yang dikuasakan untuk merundingkan dan menyelesaikan perkara tersebut.

PENYELESAIAN SENGKETA SECARA MEDIASI DAN NEGOSIASI.

Dalam proses mediasi dan negosiasi atau kompromi para pihak tetap mengendalikan penyelesaian sengketa baik dengan bantuan pihak ketiga yang netral

ataupun tanpa bantuan pihak lain. Dalam mencapai keputusan, para pihak dapat bersaing (*competitive*), berkompromi (*negotiative*) ataupun bekerja sama (*colaborative*). Dalam hal ini bila para pihak yang bersengketa meminta bantuan pihak ketiga, maka para pihak tetap mempertahankan hak mereka untuk menyelesaikan sengketa dan pihak ketiga yang dipilih atau mediator hanya membantu para pihak untuk merundingkan penyelesaian sengketa tetapi tidak membuat keputusan yang bersifat substantif bagi mereka, karena para pihak sendirilah yang memutuskan apakah mereka bersepakat atau tidak. Mediator biasanya adalah seorang ahli negosiasi yang tidak meneliti fakta-fakta ataupun menerapkan hukum atas fakta-fakta tersebut, tetapi membantu para pihak yang tidak mampu mencapai penyelesaian yang disepakati bersama untuk memperoleh dasar bagi suatu penyelesaian berdasarkan kesepakatan. Asumsi yang melandasi berkembangnya mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa adalah bagaimana mediator tersebut merubah dinamika hubungan konflik dengan jalan

mempengaruhi keyakinan dan tingka laku dari para pihak, misalnya dengan memberikan informasi atau dengan menggunakan proses negosiasi yang lebih efektif, dan karenanya membimbing para pihak untuk mencapai permufakatan mengenai isu-isu yang dipersoalkan.

Seorang mediator akan membantu keinginan para pihak dengan cara merancang suatu perjanjian yang memandang ke depan, memuaskan kebutuhan para pihak serta memenuhi standar keadilan mereka.

Di samping itu, peran seorang mediator adalah untuk mempermudah pertukaran informasi, mendorong diskusi mengenai perbedaan-perbedaan kepentingan dan menyamakan persepsi mengenai hal tersebut. Mediator membantu para pihak untuk memprioritaskan permasalahan tertentu dan menitikberatkan pembahasan pada tujuan dan kepentingan umum.

Proses mediasi akan berfungsi dengan baik apabila para pihak mempunyai kekuatan tawar-menawar (bargaining position) yang sebanding, menaruh perhatian terhadap hubungan baik di masa

depan, dan tidak memiliki permusuhan yang sudah berlangsung lama dan mendalam. Di samping itu terdapat banyak persoalan yang memungkinkan terjadinya pertukaran (trade offs).

PENYELESAIAN SENGKETA SECARA AJUDIKASI.

Dalam pengkatagorian tersebut di atas, maka proses litigasi dan arbitrase mempunyai kemiripan, yaitu para pihak menyerahkan penyelesaian perkara kepada pihak ketiga untuk memutuskan sengketa dan jalanya proses bersifat konfrontatif. Proses semacam ini dikenal sebagai proses adjudikasi. Dalam hal ini para pihak melepaskan hak mereka untuk memutuskan sendiri sengketa mereka dan sebagai gantinya mempercayakan penyelesaian sengketa kepada seorang adjudikator. Dalam proses pemeriksaan perkara, hakim atau arbiter mencari dan menguji bukti-bukti dan menerapkan hukum, baik terhadap bukti-bukti yang ditemukan maupun terhadap masalah-masalah yang dibentuk melalui proses gugatan para pihak.

ARBITRASE SEBAGAI SUATU ALTERNATIF PENYELESAIAN DI LUAR PENGADILAN.

Kata arbitrase berasal dari kata latin "arbitrare" yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan. Menurut Prof. Soebekti, SH dihubungkannya arbitrase dengan kebijaksanaan itu dapat menimbulkan salah pengertian tentang arbitrase, karena dapat menimbulkan kesan seolah-olah seorang arbiter atau suatu majelis arbitrase dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak mengindahkan norma-norma hukum lagi dan menyadarkan pemutusan sengketa tersebut hanya pada kebijaksanaan saja. Kesan tersebut keliru, karena arbiter atau majelis arbitrase juga menerapkan hukum seperti apa yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan (Subekti, 1981 : 1).

Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang arbiter atau majelis arbitrase yang berdasarkan persetujuan para pihak yang bersengketa, mereka akan tunduk kepada atau mentaati keputusan yang diberikan oleh arbiter atau majelis arbitrase yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.

Landasan dari arbitrase adalah bahwa menurut hukum dianggap wajar

apabila pihak-pihak yang terlibat dalam suatu sengketa, mengadakan persetujuan bahwa mereka menunjuk pihak ketiga yang mereka berikan wewenang untuk memutus sengketa itu, sedangkan di lain pihak mereka berjanji untuk tunduk kepada putusan yang akan diberikan oleh pihak ketiga tersebut. Apabila salah satu pihak kemudian enggan memberikan bantuannya untuk pengambilan keputusan atau tidak mentaati keputusan yang telah diambil oleh orang yang mereka berikan wewenang untuk memutus sengketa tersebut, maka pihak itu dianggap telah melakukan breach of contract atau melanggar perjanjian. Untuk itu hukum harus menyediakan upaya-upaya hukum untuk memaksa pihak yang melanggar perjanjian itu, untuk mentaatinya (Subekti, 1981 : 2-3). Oleh karena itu, dengan sendirinya apa yang dapat diserahkan kepada arbiter atau majelis arbitrase untuk diputus itu haruslah merupakan hal-hal yang berada dalam kekuasaan bebas para pihak.

Dewasa ini terjadi kecenderungan bahwa hampir dalam setiap transaksi bisnis baik yang sifatnya domestik maupun yang melibatkan unsur-unsur internasional.

Selalu terdapat klausul mengenai penyelesaian sengketa secara arbitrase, yang merupakan suatu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan.

KELEBIHAN DAN KELEMAHAN ARBITRASE

1. Kelebihan Arbitrase dalam Penyelesaian Sengketa.

Bila litigasi adalah merupakan adjudikasi publik, maka sebaliknya arbitrase adalah merupakan adjudikasi privat. Sifat privat dari arbitrase memberikan keuntungan-keuntungan melebihi adjudikasi publik melalui pengadilan. Arbitrase pada dasarnya adalah suatu proses pengadilan sengketa yang dengan sengaja menghindari pengadilan. Dalam arbitrase para pihak dapat memilih hakim, yang dalam hal ini disebut arbiter, yang mereka inginkan, yang mereka yakini kenetralan dan keahliannya. Para pihak juga dapat memilih hukum yang akan diterapkan pada sengketa yang terjadi, sehingga kepentingan para pihak yang tunduk

pada hukum substantif dari yurisdiksi tertentu dapat dilindungi.

Karena proses arbitrase adalah proses yang tertutup, maka hal-hal yang diungkapkan dalam proses penyelesaian sengketa tetap terjamin kerahasiannya sehingga kepentingan-kepentingan tertentu dari para pihak yang bersengketa yang tidak perlu diketahui oleh pihak diluar bersengketa tetap dapat terjaga. Hal ini tentunya jauh berbeda dengan penyelesaian sengketa secara adjudikasi publik atau litigasi, di mana segala sesuatu yang diungkapkan dalam proses litigasi yang terbuka akan menyebabkan informasi-informasi yang seyogianya hanya perlu diketahui oleh pihak yang bersangkutan menjadi sangat terbuka untuk diketahui oleh publik.

Di samping itu, karena para pihak dapat memilih sendiri hakim dan hukum bagi penyelesaian sengketa mereka, dan pada umumnya menggunakan prosedur yang lebih sederhana dan fleksibel, maka arbitrase pada umumnya berlangsung lebih cepat sehingga dengan demikian lebih murah daripada adjudikasi publik.

Dibawah ini akan diuraikan beberapa hal yang menjadi alasan mengapa arbitrase dewasa ini lebih disukai sebagai alternatif penyelesaian sengketa, khususnya dalam sengketa transaksi bisnis.

a. Azas Kebebasan Otonomi.

Arbitrase dipilih sebagai proses penyelesaian sengketa dalam transaksi bisnis karena arbitrase memberikan kebebasan dan otonomi yang sangat luas kepada para pihak. Dalam arbitrase dimungkinkan bahwa para pihak memilih sendiri baik sistem hukum yang akan dipakai dalam penyelesaian sengketa mereka (choice of law) maupun forum yang akan memeriksa dan memutuskan sengketa mereka (choice of forum). Hal ini sangat penting karena dalam transaksi-transaksi internasional yang melibatkan dua atau lebih pihak yang masing-masing tunduk pada sistem hukum yang berbeda dalam suatu perjanjian, maka kebebasan untuk memilih sistem hukum yang

berlaku akan memberikan rasa aman terhadap ketidakpastian sehubungan dengan sistem hukum yang berbeda tersebut. Kebebasan untuk memilih ini juga memberikan rasa aman terhadap kemungkinan keputusan hakim yang berat sebelah yang hanya melindungi kepentingan salah satu pihak (pihak lokal) dari mereka yang terlibat dalam suatu sengketa. Apabila para pihak yang menyerahkan perkaranya kepada arbitrase berasal dari yurisdiksi hukum yang berbeda maka pihak yang satu mungkin tidak dapat memahami atau mempercayai sistem hukum maupun hakim dari para pihak lain.

b. Keahlian (expertise).

Para pihak memilih arbitrase karena mereka menaruh kepercayaan yang lebih besar terhadap keahlian arbiter yang mereka pilih sendiri mengenai persoalan yang disengketakan dibandingkan jika mereka menyerahkan penyelesaian sengketa kepada

pengadilan yang telah ditentukan. Para pihak dapat menunjuk seorang arbiter atau suatu panel arbitrase yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu khususnya yang menyangkut pokok persoalan yang sedang disengketakan. Hal ini tidak mungkin terjadi bila penyelesaian sengketa dilakukan melalui lembaga peradilan umum.

c. Cepat dan Hemat.

Sebagai suatu lembaga penyelesaian sengketa, proses penyelesaian melalui arbitrase pada umumnya lebih cepat daripada penyelesaian melalui pengadilan. Hal ini terjadi karena prosedur arbitrase tidak terlalu formal dan para pihak tidak perlu harus menunggu giliran untuk mendapatkan kesempatan perkaranya diperiksa oleh hakim yang harus memeriksa banyak perkara. Selain itu, putusan arbitrase adalah final dan mengikat dalam arti tidak bisa dimintakan banding. Tidak demikian halnya dengan putusan pengadilan, yang

dewasa ini cenderung untuk selalu dimintakan banding dan kasasi oleh para pihak yang kala perkara. Hal ini selain menyita banyak waktu, juga dapat menimbulkan biaya perkara yang sangat tinggi. Dalam penyelesaian sengketa melalui arbitrase, sementara perkara sedang diperiksa oleh arbiter yang mereka tunjuk, para pihak dapat tetap terus melakukan kegiatan-kegiatan bisnis mereka tanpa harus terganggu oleh proses penyelesaian sengketa yang sedang berlangsung. Hal-hal semacam ini membantu mengurangi biaya-biaya pemeriksaan dan biaya pengacara yang tidak sedikit. Dengan demikian arbitrase juga seringkali lebih murah daripada litigasi, sebab tidak ada kemungkinan banding terhadap putusan arbitrase.

d. Tertutup dan Rahasia.

Karena pemeriksaan arbitrase berlangsung dalam lingkungan yang bersifat privat dan tidak terbuka untuk umum, maka

arbitrase lebih bersifat tertutup bila dibandingkan dengan litigasi di hadapan peradilan umum yang bersifat terbuka umum. Dewasa ini proses pengadilan khususnya untuk perkara-perkara yang melibatkan transaksi-transaksi besar, biasanya diliput secara luas dan diinformasikan oleh pers kepada masyarakat, sehingga apa yang diungkapkan dalam proses pemeriksaan pengadilan menjadi sangat terbuka dan diketahui secara luas oleh masyarakat. Kondisi semacam ini tentunya akan memengaruhi bisnis mereka karena " isi perut " dan kiat-kiat bisnis mereka diungkapkan secara gamblang di pengadilan.

Sifat rahasia arbitrase dapat melindungi para pihak dari hal-hal yang tidak diinginkan atau yang merugikan sebagai akibat dari pengungkapan informasi-informasi bisnis mereka kepada umum. Selain itu, hal ini juga dapat melindungi para pihak dari publisitas yang merugikan serta akibat-akibatnya,

seperti kehilangan reputasi, peluang, masalah-masalah yang berkaitan dengan kredit dan lain-lain.

e. Keputusan Final (Final dan Banding).

Keputusan arbitrase lebih mudah dilaksanakan karena pada umumnya dianggap final dan tidak dapat diajukan banding, kecuali atas dasar hal-hal yang sangat khusus dapat dimintakan pembatalan. Walaupun putusan arbitrase dilaksanakan melalui pengadilan, secara umum pengadilan tidak diberi wewenang untuk meninjau kembali pokok persoalan atau materi dari keputusan tersebut.

2. Kelemahan Arbitrase dalam Penyelesaian Sengketa.

Di atas telah dikemukakan bahwa Arbitrase memiliki beberapa kelebihan bila dibandingkan dengan proses litigasi di pengadilan. Kelebihan-kelebihan tersebut antara lain adalah kebebasan para pihak untuk menentukan sendiri tempat diselenggarakannya

arbitrase, menentukan sendiri sistem hukum apa yang akan dipergunakan, dan menentukan atau memilih para ahli yang akan menjadi arbiter. Di samping itu, karena arbiter yang dipilih adalah pakar di bidang yang sesuai dengan substansi sengketa, maka kemampuan para arbiter untuk memutus sengketa secara layak sangat diyakini oleh pihak-pihak yang bersengketa. Selain kedua hal tersebut diatas, karena sifat pemeriksaan arbitrase adalah tertutup, maka kerahasiaan yang seringkali sangat diinginkan oleh para pihak akan tetap terjaga. Di atas juga telah diutarakan bahwa karena kelebihan-kelebihan tersebut ditambah dengan fleksibilitas pemeriksaan arbitrase dan keputusan arbitrase yang bersifat final dan mengikat menyebabkan proses arbitrase relatif lebih cepat dan hemat. Namun demikian, mengikat beberapa praktek arbitrase yang terjadi selama ini, pernyataan mengenai "cepat dan hemat" nya proses arbitrase serta finalnya keputusan arbitrase layak dipertanyakan kembali, khususnya di Indonesia.

Di dalam praktek sering terjadi bahwa walaupun para pihak pada awalnya sudah sepakat untuk menyelesaikan sengketa yang mungkin terjadi di antara mereka melalui lembaga arbitrase, namun salah satu pihak tetap mengajukan gugatan ke pengadilan dengan berbagai alasan, yang ternyata kadang-kadang dikabulkan oleh pengadilan.

Menurut Philip J Moconnauhay ada beberapa hal yang ingin dihindari oleh para investor asing dalam menyelesaikan sengketa mereka dengan perusahaan lokal. Salah satunya adalah pengadilan lokal yang dianggap terlalu lama, mahal dan keputusannya sering menguntungkan perusahaan-perusahaan lokal. Karenanya menurut Philip J Moconnauhay undang-undang arbitrase yang baik adalah yang paling sedikit dan paling ketat membatasi peranan Pengadilan dalam masalah arbitrase (Philip J Moconnauhay, 1993 : 4 - 6).

JENIS-JENIS ARBITRASE.

Sebagaimana telah diutarakan di atas, para pihak dapat memilih penyelesaian

sengketa mereka melalui arbitrase yang mereka pilih sendiri. Dalam hal ini klausul arbitrase yang tertuang di dalam kontrak harus memuat pernyataan apakah arbitrase akan dilakukan oleh suatu lembaga arbitrase yang permanen ataukah oleh suatu panel yang mereka pilih sendiri. Hal ini dimungkinkan karena terdapat dua jenis arbitrase, yaitu :

1. Arbitrase ad hoc;
2. arbitrase institusional

Kedua jenis Arbitrase tersebut mempunyai landasan yang sama, yaitu sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (2) Konvensi New York yang mencantumkan bahwa :

"The term arbitral awards shall include not only awards made by arbitrators appointed for each case, but also those made by permanent arbitral bodies to which the parties have submitted" (Istilah keputusan arbitrase harus mencakup tidak saja keputusan-keputusan yang dibuat oleh para arbiter yang khusus ditunjuk setiap perkara, akan tetapi juga untuk keputusan-keputusan yang dibuat oleh badan-badan arbitrase permanen terhadap mana para pihak telah menundukan diri).

1. Arbitrase Ad - Hoc.

Arbitrase Ad Hoc adalah suatu panel 3 orang arbiter atau seorang arbiter yang dibentuk atau ditunjuk secara insidentil untuk menyelesaikan suatu sengketa tertentu. Panel arbiter akan mempergunakan kaidah-kaidah prosedurnya sendiri yang sengaja diciptakan oleh panel arbiter yang bersangkutan, walaupun seringkali mereka mempergunakan kaidah-kaidah yang sudah baku seperti misalnya kaidah-kaidah Uncitral bitration Rules.

Dalam hal tersebut, M Yahya haহারap, SH, berpendapat bahwa arbitrase ad hoc tunduk sepenuhnya mengikuti aturan tatacara yang ditentukan dalam perundang-undangan. Arbitrase ad hoc yang ditunjuk di Indonesia tunduk mengikuti tatacara pengangkatan dan pemeriksaan sengketa yang diatur dalam ketentuan Rv. Begitu juga misalnya arbitrase ad hoc yang ditunjuk di Singapura, harus berpedoman kepada ketentuan perundang-undangan arbitrase Singapura. Akan tetapi prinsip tersebut pada suatu Rule atau Konvensi tertentu,

apabila para pihak menghendaki. Misalnya para pihak sepakat menyerahkan penyelesaian kepada arbitrase ad hoc, tetapi aturan yang dipakai ialah UAR atau RULES. Dalam kasus yang seperti ini, maka arbitrasenya bersifat ad hoc, yang tidak tunduk pada suatu badan arbitrase institutional tertentu, namun aturan tatacara dan penunjukan arbiter maupun proses pemeriksaan tunduk kepada aturan UAR atau ICC Rules (Harahap, 1991 : 150).

Dalam praktek, pembentukan arbitrase Ad Hoc sering mengalami kesulitan terutama apabila para pihak yang bersengketa tidak mencapai kesepakatan mengenai siapa arbiter yang akan memeriksa perkara mereka. Dalam hal ini, para pihak yang bersengketa masing-masing dapat menunjuk seorang arbiter, sedangkan arbiter ketiga ditunjuk oleh kedua orang arbiter yang telah ditunjuk oleh masing-masing pihak yang bersengketa tersebut. Masalah biasanya dalam dalam klausul arbitrase dicantumkan bahwa

pemilihan atau penunjukan arbiter ketiga dilakukan oleh suatu lembaga yang netral, misalnya ditunjuk oleh pengadilan atau oleh lembaga arbitrase yang ada, dan harus dapat ditetapkan dalam suatu jangka waktu tertentu.

Sidang Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa yang diselenggarakan pada tanggal 15 Desember 1976 mengeluarkan Resolusi 31/98, yang juga ditandatangani oleh Indonesia, menganjurkan agar arbitrase ad hoc menggunakan kaidah-kaidah UNCITRAL Arbitration Rules (UAR).

2 Arbitrase Institusional

Arbitrase institusional adalah suatu organisasi atau lembaga yang sengaja didirikan untuk menyediakan jasa administrasi arbitrase, yang meliputi pengawasan terhadap proses arbitrase, aturan-aturan prosedural sebagai pedoman bagi para pihak, dan pengangkatan para arbiter. Dengan demikian arbitrase institusional merupakan lembaga atau badan arbitrase yang bersifat permanen.

Berikut ini adalah beberapa lembaga yang menyediakan jasa arbitrase berikut aturan-aturan proseduralnya, yaitu :

- a. The Court of Arbitration of the International Chamber of Commerce (ICC), Paris.
- b. The London Court of International bitration;
- c. The Arbitration Institute, Stockholm;
- d. The American Arbitration Association (AAA);
- e. The International Center for the Settlement of Investment Dispute (ICSID);
- f. Badan Arbitrase Nasional Indonesia
- g. Badan Arbitrase Muamalat Indonesia (BAMUI)

Karena penunjukkan lembaga arbitrase yang sudah ada sangat praktis dari pada membentuk sendiri arbitrase ad hoc, maka para pihak dalam suatu transaksi bisnis seringkali menyelesaikan suatu lembaga arbitrase tertentu untuk

menyelesaikan sengketa yang mungkin timbul dalam pelaksanaan transaksi mereka.

Dalam asas kebebasan sangat dijunjung tinggi dalam arbitrase maka kebebasan dan otonomi para pihak tetap dijaga dan bahkan para pihak yang menggunakan lembaga arbitrase tertentu dapat memilih untuk menggnakan aturan-aturan dari lembaga arbitrase lainnya. Misalnya para pihak dapat menunjuk the American Arbitration Association untuk mengawasi arbitrase dan memilih arbiter, tetapi juga pra pihak menetapkan bahwa arbitrase dilaksanakan berdasarkan kerangka kerja aturan-aturan arbitrase dari UNCITRAL dan buka aturan-aturan dari the American Arbitration Association.

-----000-----

TELAAHAN HUKUM ATAS STATUS TENAGA KERJA ASING (TKA) YANG MENDUDUKI JABATAN ANGGOTA DIREKSI ATAU KOMISARIS

Oleh : Umar Kasim

PENDAHULUAN

Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja warga negara Indonesia (TKI), maka pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing (TKA) dan melakukan pengawasan penggunaan TKA atas dasar peraturan perundang-undangan. Sebelum lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam UU Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga (Kerja) Asing.

Undang-undang Penempatan Tenaga Asing tersebut telah dicabut dengan UUK dalam Pasal 192 angka 9. Selanjutnya pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam suatu perundangan tersendiri, namun sudah merupakan *kompilasi* dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. UUK isinya (antara lain) adalah pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49.

Untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi warga

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

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

mempersyaratkan adanya tenaga pendamping warga Negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka "*transfer of knowledge*" dan "*transfer of learning*" dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Oleh karenanya dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan meminta izin penggunaan tenaga kerja asing (IKTA).

TINJAUAN HUKUM PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

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

dikenal dengan *tenaga asing menetap* atau *tenaga asing domestik*.

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

Dalam peraturan perundangan lama, UU Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (selanjutnya disebut **UU Nomor 3 Tahun 1958**) orang asing yang bekerja tidak disebutkan dengan istilah *tenaga kerja asing* (TKA), tapi disebut dengan istilah "orang asing" (saja), yakni setiap orang yang bukan warga Negara Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1). Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut **UU No. 13 Tahun 2003**), orang asing yang bekerja di Indonesia disebutkan sebagai *tenaga kerja asing* (TKA) yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah (Republik) Indonesia. Istilah tersebut juga dipakai dalam peraturan perundangan yang merupakan peraturan pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003, antara lain Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-228/MEN/2003 tentang Tatacara dan

Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Namun dalam Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, disebut sebagai *tenaga kerja warga negara asing pendatang* (disingkat TKWNAP), yaitu tenaga kerja warga negara asing yang memiliki *visa tinggal terbatas* atau izin tinggal terbatas atau izin tinggal tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) di dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1).

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

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

Penggunaan TKA

Pada prinsipnya filosofi penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka (TKA) yang membawa modal (sebagai investor) dan/atau membawa *skill* dalam rangka *transfer of knowledge*. Selain karena dengan alasan kedua hal sebagaimana tersebut, pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan TKA dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (TKI). Hal ini senada dengan Keppres. 75 Tahun 1995 yang menyatakan bahwa setiap penggunaan TKWNAP (baca TKA) wajib

mengutamakan penggunaan TKI di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia. Dikecualikan apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh TKI, pengguna TKWNAP (:majikan), dapat menggunakan TKWNAP sampai batas waktu tertentu (Pasal 2).

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

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat (dimintakan) oleh pemberi kerja TKA (yakni, pengguna Tenaga Kerja Asing) untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri* atau pejabat yang ditunjuk**. (*maksudnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, walaupun tidak didefinisikan dalam Kepmen yang mengaturnya. **Dan yang dimaksud dengan pejabat yang ditunjuk adalah Dirjen atau Direktur yang membidangi pelaksanaan kegiatan tersebut di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Pemberi Kerja yang mempekerjakan

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

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

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

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

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

IKTA, Izin Kerja Tenagakerja Asing

Semula dalam UU Nomor 3 Tahun 1958, disebutkan bahwa majikan (:pengguna TKA) dilarang mempekerjakan orang asing (TKA) tanpa izin dari Menteri Perburuhan (sekarang Menakertrans) (Pasal 2 ayat (1)). Selanjutnya dipertegas dalam Keppres 75 Tahun 1995 bahwa izin mempekerjakan TKWNAP (TKA) diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 7 ayat (2)). Sekarang dengan *UU No. 13 Tahun 2003* disebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) wajib memiliki izin tertulis dari Menteri yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan, atau dari pejabat yang ditunjuk. Namun kewajiban memiliki izin tersebut **tidak berlaku bagi perwakilan negara asing** yang menggunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IKTA) diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 2 Keppres 75/1995). Semula, khusus mengenai

permohonan IKTA dalam rangka PMA yang didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Asing yang Akan Bekerja dalam Rangka Koordinasi Penanaman Modal, diatur bahwa IKTA dikeluarkan oleh Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi teknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3).

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

Dalam Rangka Penanaman Modal, **mencabut wewenang pemberian izin kerja (IKTA) oleh Ketua BKPM** dalam rangka penanaman modal (sejak tanggal 1 Juli 2000). Selanjutnya pemberian IKTA dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja (Menaker) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan Perusahaan Swasta Nasional BRO-1934; Perusahaan Swasta Asing berdasarkan kontrak; BUMN; lembaga-lembaga sosial ekonomi pendidikan dan kebudayaan serta keagamaan; Perwakilan Dagang - Usaha Asing, Kantor Berita Asing dan Perwakilan Regional Asing; Perwakilan Negara Asing dan Organisasi Internasional; Instansi Pemerintah dan Proyek-proyek Pemerintah, serta Perusahaan Impresariat, **disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja** atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 9 ayat (1)). Kemudian Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (dengan memperhatikan pertimbangan dari instansi teknis) mengeluarkan IKTA bagi IKTA permohonan baru, dengan tembusan instansi teknis (Pasal 10 ayat (1) dan (3)).

Dalam rangka otonomi daerah serta adanya tuntutan instansi / lembaga pemerintahan di daerah untuk merealisasikan UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, terbit Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang

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

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

Ketentuan lebih lanjut mengenai IKTA yang mengacu dan merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, hingga saat ini masih dalam proses penyelesaian. Sementara peraturan pelaksanaan UU dimaksud belum terbit, maka semua peraturan pelaksanaan yang telah ada sepanjang tidak bertentangan dengan UU tersebut, tetap berlaku (Pasal 191).

Program Penggantian TKA dan Penunjukan Tenaga Pendamping

Pemberi kerja tenaga kerja asing (TKA) wajib menunjuk tenaga kerja warga

Negara Indonesia (TKI) sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge*) dari TKA. Disamping itu Pemberi kerja TKA wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Namun ketentuan penunjukan tenaga pendamping dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris.

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

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

dalam Permen 03/1990 bahwa setiap perusahaan yang memperoleh izin (IKTA) mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib menunjuk dan melatih tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA yang bersangkutan sesuai dengan RPTKA-nya. Penunjukan TKI tersebut haruslah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam RPTKA. Permohonan IKTA untuk pekerjaan yang bersifat sementara, diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 13 ayat (1)). Apabila di perusahaan tersebut tidak memiliki tenaga kerja Indonesia (TKI) yang memenuhi persyaratan, Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, dapat menempatkan TKI yang memenuhi persyaratan (ayat 3). Penentuan bagi TKI calon pendamping TKA sebagai mana tersebut, pelaksanaannya dilakukan melalui seleksi yang diselenggarakan oleh Kandeptaker (sekarang Disnaker Kabupaten/Kota) setempat, atau bersama-sama dengan instansi teknis yang bersangkutan. Selanjutnya penempatan TKI tersebut didasarkan atas pertimbangan perusahaan (Pasal 8 KEPMENAKER-416/1990).

Sebagaimana diketahui bahwa salah satu syarat pemberian IKTA adalah bahwa pemohon IKTA wajib menyampaikan program *diklat* bagi TKI yang dicalonkan sebagai pengganti TKA yang bersangkutan. Kewajiban

menyampaikan program diklat tersebut tidak berlaku bagi permohonan IKTA bagi Sekolah Internasional / Lembaga diklat bahasa asing; Instansi / proyek-proyek Pemerintah; Perwakilan dagang asing; Organisasi Internasional; Kantor perwakilan regional perusahaan asing (Pasal 16 KEP-416).

Berakhirnya Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing

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

PENGATURAN PENGGUNAAN TKA PADA JABATAN DIREKSI / KOMISARIS

Ketentuan Dalam UU Perseroan Terbatas

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

Demikian, Direksi dan Komisaris dalam suatu perseroan merupakan suatu keharusan, atau dengan perkataan lain, suatu perseroan wajib memiliki Direksi dan Komisaris karena perseroan sebagai *artificial person* tidak dapat berbuat apa-apa tanpa adanya bantuan dari anggota Direksi sebagai *natural person*.

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

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

diartikan luas, yakni mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi atau mempunyai profesionalisme di bidangnya dan pengalaman yang laus serta dedikasi dan moral yang baik.

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

Sebaliknya, sebagaimana disebutkan bahwa anggota Direksi diangkat oleh RUPS, anggota Direksi dapat sewaktu-waktu diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS. Dengan demikian, kedudukannya sebagai anggota Direksi - apabila diberhentikan oleh RUPS - berakhir. Disamping diberhentikan untuk selama-lamanya, anggota Direksi dapat diberhentikan sementara oleh RUPS atau oleh Komisaris dengan

menyebutkan alasannya. Pemberhentian sementara tersebut harus diberitahukan secara tertulis kepada anggota Direksi yang bersangkutan, sehingga dengan demikian anggota Direksi dimaksud tidak berwenang melakukan tugasnya.

Pada dasarnya pemberhentian hanya dapat dilakukan dalam RUPS, namun untuk melaksanakan maksud tersebut diperlukan waktu yang cukup. Demi kepentingan perseroan, tidak dapat menunggu sampai diselenggarakannya RUPS. Oleh karenanya, Komisaris sebagai organ perseroan yang mempunyai fungsi pengawasan, wajar diberi kewenangan untuk melakukan pemberhentian sementara.

Direksi bertanggung-jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam, maupun di luar pengadilan. Dengan demikian, selain Direksi bertanggung-jawab penuh atas pengurusan perusahaan, juga bertindak mewakili perseroan (*persona standi in judicio*). Dalam menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan, maka setiap anggota Direksi wajib dengan itikad baik (*in good faith*) dan penuh tanggung-jawab (*full responsibility*). Namun apabila tidak demikian, maka setiap anggota Direksi bertanggung-jawab penuh secara pribadi bila yang bersangkutan bersalah atau lalai

menjalankan tugasnya sebagaimana yang dibebankan dan diwajibkan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan penggunaan TKA untuk menduduki jabatan Direksi / Komisaris, dalam Keppres Nomor 75 Tahun 1995 diatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing untuk Jabatan **Direksi** dan **Komisaris** pada Perusahaan Penanaman Modal (PMA/PMDN) yang didirikan dengan seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh WNA dan/atau badan hukum asing atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh WNI dan/atau badan hukum Indonesia (kecuali untuk menduduki jabatan Komisari bagi perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh WNI), terbuka bagi TKI.

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

Tahun 1995 adalah juga benar.

Kemudian ada pembatasan bahwa jabatan Direksi pada Perusahaan yang didirikan bukan dalam rangka penanaman modal, terbuka bagi TKA. Namun sebaliknya Jabatan Komisaris pada perusahaan yang didirikan bukan dalam rangka penanaman modal, hanya terbuka bagi TKI saja (Pasal 4). Demikian juga khusus untuk jabatan Direktur yang membidangi personalia, wajib menggunakan TKI. *Statement* ini tentunya kurang tepat kalau dikaji dari sisi UU Perseroan sebagaimana tersebut, karena akan jadi persoalan, bagaimana kalau izin ketenagakerjaan (IKTA) yang nota bene jangka waktunya terbatas, sementara jabatan Direksi dan anggota Komisaris belum berakhir. Atau seseorang (asing) yang tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan izin (IKTA) akan tetapi ia adalah seorang anggota Direksi atau Komisaris. Dapatkah dibatalkan atau dikesampingkan untuk mendapatkan izin? Sementara sebagaimana Pasal UUPT pengangkatan Direksi dan Komisaris adalah sepenuhnya kewenangan RUPS terhadap siapa yang RUPS kehendaki dan untuk jangka waktu berapa lama harus "bekerja" menduduki jabatan Direksi atau Komisaris tersebut.

Suatu hal lagi yang menjadi persoalan berikutnya adalah, bahwa izin kerja tenaga asing (IKTA) dibuat berdasarkan rencana (RPTKA) yang dibuat oleh korporasi dan dibatasi

hanya dalam hubungan kerja terbatas atau untuk waktu tertentu, sementara kalau seseorang (asing) menjadi *majority shareholders* dan selamanya (selama korporasi masih *exist*) mengangkat dirinya atau orang asing lain untuk menduduki jabatan Direksi atau Komisaris, apakah akhirnya terlarang atau setidaknya menjadi terbatas (pemberian izinnya) dengan mengacu kepada UU Ketenagakerjaan?. Dalam praktek, setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dengan visa kerja untuk bekerja -tanpa kecuali- harus memiliki izin (IKTA) tanpa membedakan : apakah (murni) untuk bekerja sebagai *employee* atau sebagai *investor* (pemegang saham - pemodal - *shareholders*) yang membawa modal. Seharusnya dibedakan antara TKA (yang memang khusus untuk bekerja) dalam rangka *transfer of knowledge* dan *transfer of learning* dengan TKA yang datang bekerja sebagai pemegang saham yang biasanya menduduki jabatan dalam *Board of Director* sebagai anggota Direksi (atau Komisaris). Karena ketentuan yang mengatur sebagai *employee* adalah UU Ketenagakerjaan, sementara yang mengatur mengenai orang (asing) yang datang sebagai *investor* adalah UU mengenai penanaman modal dan UU mengenai Pasar Modal serta yang mengatur mengenai jabatan Direksi atau Komisaris adalah UU mengenai perseroan.

KESIMPULAN DAN SARAN

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

Medio Desember 03'