

Informasi Hukum

Vol. 6 Tahun X, 2008

Isi :

- Sarana Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
- Kontrak Kerja* (*Tidak Sama Dengan*) Outsourcing**
- Tinjauan Terhadap UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Mogok Kerja Dalam Perspektif Hubungan Industrial Yang Harmonis

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

Tim Redaksi :

Penanggungjawab : Kepala Biro Hukum Depnakertrans; Penyunting/Editor : Sahat, SH, MH; Paksi Seto, SH, M.Hum; Sutarwan, SE; Sekretariat : Kadino BS; Yati Noviati, BSc, Dadang Mulyana.

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

Pengantar Redaksi

Info Hukum edisi ini merupakan edisi terakhir di penghujung tahun 2008. Namun demikian Tim Redaksi mengangkat topik yang lebih menarik, antara lain untuk dapat terlaksananya K3 di tempat kerja, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan menetapkan sejumlah kelembagaan dan pejabat yang ditugasi untuk melaksanakan, membina dan/atau mengawasi pelaksanaan K3 di tempat kerja, kita dapat mengetahui lebih mendetail lagi mengenai sarana pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja; perubahan tata kelola dunia usaha mendorong berkembangnya sistem kontrak kerja dan outsourcing, apakah kontrak kerja sama dengan outsourcing kita dengan adanya tulisan yang mengupas secara komprehensif mengenai kontrak kerja dengan outsourcing; mengenai tinjauan terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ulasan mengenai mogok kerja dalam perspektif hubungan industrial yang harmonis.

Semua ini kami sajikan hanya untuk para pembaca yang budiman dan Tim Redaksi mengucapkan terima kasih atas kritik dan saran serta partisipasi para pembaca dalam penerbitan info hukum ini.

Selamat membaca semoga bermanfaat.

Kepala Biro Hukum,
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Sarana Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

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

Untuk dapat terlaksananya K3 diseluruh tempat kerja, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, menetapkan sejumlah kelembagaan dan pejabat yang ditugasi untuk melaksanakan, membina dan/atau mengawasi pelaksanaan K3 di tempat kerja. Kelembagaan dan pejabat itu adalah: a) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), b) Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), c) Unit Penanggulangan Kebakaran, d) Pelayanan Kesehatan Kerja (PKK), e) Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ahli K3), f) Tenaga Tehnis Berkeahlian g) Badan audit SMK3, h) Badan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia (BK3I, i) Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N), j) Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah (DK3W), k) Bina Lingkungan Industri (BILIK), l) Instalatur Petir, m) Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), n) Pemberian Penghargaan, dan o) Pegawai Pengawas.

A. SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara

keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Tujuan dan sasaran SMK3 adalah menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan seluruh unsur manajemen dan tenaga kerja, dalam mengendalikan kondisi dan lingkungan kerja, yang terintegrasi, dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga tercipta tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Untuk mengatur tingkat keberhasilan penyelenggaraan SMK3 dilakukan audit SMK3 baik secara internal maupun internal. Dalam pelaksanaannya SMK3 diterapkan dengan lima prinsip, dua belas unsur, dan dilakukan dengan audit 166 kriteria. Apabila kita sandingkan antara prinsip, unsur, dan kriteria dimaksud, diperoleh gambaran SMK3 secara ringkas dan lengkap sebagai berikut ini.

5 PRINSIP	12 UNSUR	166 KRITERIA
I. Menetapkan Kebijakan K3 dan Menjamin Komitmen Terhadap Penerapan SMK3	1. Pembangunan dan pemeliharaan komitmen	28
II. Merencanakan Pemenuhan Kebijakan, Tujuan dan Sasaran Penerapan K3	2. Strategi pendokumentasian	10
III. Menerapkan Kebijakan K3 secara Efektif dengan Mengembangkan Kemampuan dan Mekanisme Pendukung yang Diperlukan untuk Mencapai Kebijakan, Tujuan dan Sasaran K3.	3. Peninjauan ulang perancangan (<i>design</i>) dan kontrak;	8
	4. Pengendalian dokumen;	7
	5. Pembelian;	7
	6. Pengelolaan material dan perpindahannya.	13
	7. Keamanan bekerja berdasarkan SMK3;	40
IV. Mengukur, Memantau dan Mengevaluasi Kinerja K3 Serta Melakukan Tindakan Perbaikan dan Pencegahan.	8. Standar pemantauan;	15
	9. Pengumpulan dan penggunaan data;	7
	10. Audit SMK3;	4
V. Meninjau secara Teratur dan Meningkatkan Pelaksanaan SMK3 secara Berkesinambungan dengan Tujuan Meningkatkan Kinerja K3.	11. Pelaporan dan perbaikan kekurangan;	11
	12. Pengembangan ketrampilan dan kemampuan.	16

(UU No. 13 Thn 2003 dan Permenaker No: PER.05/MEN/1996)

B. PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

1. Pengertian

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah suatu lembaga yang dibentuk di perusahaan sebagai badan pembantu ditempat kerja, merupakan wadah kerja sama antara perusahaan dan tenaga kerja untuk mengembangkan kerja sama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan dan melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang K3, dalam rangka kelancaran usaha dan produksi.

P2K3 dibentuk di perusahaan yang:

- a) mempekerjakan 100 orang atau lebih,
- b) mempekerjakan kurang dari 100 orang dengan tingkat bahaya sangat besar, atau
- c) kelompok tempat kerja (sentra industri kecil)

mempekerjakan kurang dari 100 orang tenaga kerja untuk anggota kelompok tempat kerja/perusahaan.

2. Keanggotaan

Keanggotaan P2K3 terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja yang susunannya terdiri atas ketua, sekretaris, dan anggota. Sekretaris P2K3 adalah ahli K3 atau petugas K3 di perusahaan. Ketua P2K3 adalah pimpinan perusahaan atau salah satu pimpinan perusahaan yang ditunjuk (khusus untuk kelompok perusahaan/sentra industri). Jumlah dan susunan P2K3 adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja 100 orang atau lebih, jumlah anggota sekurang-kurangnya 12 orang terdiri dari enam orang mewakili pengusaha dan enam orang mewakili tenaga kerja;

- b. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja 50 sampai 100, jumlah anggota sekurang-kurangnya enam orang terdiri dari tiga orang mewakili pengusaha dan tiga orang mewakili tenaga kerja;
- c. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja kurang dari 50 orang dengan tingkat resiko bahaya sangat besar jumlah anggota sesuai dengan butir b di atas;
- d. Kelompok perusahaan yang mempunyai tenaga kerja kurang dari 50 orang untuk anggota kelompok, jumlah anggota sekurang-kurangnya enam orang, terdiri dari tiga orang mewakili pengusaha dan tiga orang mewakili tenaga kerja, yang masing-masing anggota mewakili perusahaannya.

3. Langkah Pembentukan

Langkah pembentukan P2K3, dilakukan dahulu dengan tahapan persiapan dan berikutnya baru dilakukan pelaksanaan, seperti diuraikan berikut ini.

a. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, pengurus perusahaan/tempat kerja terlebih dahulu merumuskan kebijakan mengenai K3 di perusahaan/tempat kerjanya.

Setelah itu menyusun organisasi dan memilih calon anggota. Selanjutnya melakukan konsultasi dengan instansi ketenagakerjaan setempat.

Dalam merumuskan kebijakan K3, pengusaha menggariskan pokok-pokok kebijakan mengenai K3 di perusahaan secara umum dan maksud membentuk P2K3 (*safety and health policy*). Kebijakan K3 ini dituangkan secara tertulis, karena sangat penting bagi manajemen dan pihak terkait. Setelah itu dilakukan inventarisasi calon anggota. Pimpinan perusahaan menyusun daftar calon anggota P2K3 yang digariskan oleh unit kerjanya masing-masing dan memilih diantara para calon tersebut yang akan menjadi calon anggota P2K3. Setelah pimpinan perusahaan menyusun keanggotaan P2K3, para calon anggota

tersebut diberi pengarahan singkat tentang kebijakan pimpinan perusahaan dalam hal K3.

Apabila diperlukan, selama dalam tahap menyusun kebijakan K3 dan penyusunan organisasi dan pengurus calon anggota P2K3, pimpinan perusahaan dapat melakukan konsultasi dengan Instansi ketenagakerjaan setempat untuk mendapatkan petunjuk teknis yang diperlukan. Konsultasi dapat dilakukan secara lisan atau tertulis. Instansi ketenagakerjaan setempat akan menjelaskan segala sesuatunya mengenai P2K3 di perusahaan, yang dapat dilakukan dalam bentuk penjelasan/penyuluhan, bila diperlukan dilakukan dalam bentuk penyuluhan secara klasikal.

b. Tahap Pelaksanaan

Setelah perusahaan selesai menyusun calon anggota P2K3, dilanjutkan dengan pembentukan P2K3 secara resmi oleh pimpinan perusahaan. Kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Pada waktu melaporkan pembentukan P2K3 di perusahaan, sekaligus mengajukan permohonan tertulis untuk mendapatkan pengesahan. Instansi ketenagakerjaan setelah menerima permohonan pengesahan, menerbitkan SK pengesahan pembentukan P2K3 atas nama bupati/walikota setempat, dilanjutkan dengan melantik/ mengukuhkan anggota P2K3 secara resmi. Pelantikan/pengukuhan dapat dilakukan secara bersama-sama diantara beberapa P2K3, dan/atau penggantian anggota P2K3 baru dari perusahaan lain.

4. Organisasi

Organisasi P2K3 dapat bervariasi tergantung kepada besar, jenis bidang, bentuk kegiatan dari perusahaan. Kepengurusan P2K3 terdiri dari seorang ketua, wakil ketua, seorang atau lebih sekretaris dan beberapa anggota yang terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja.

Ketua dijabat oleh seorang pimpinan perusahaan yang mempunyai kewenangan dalam menerapkan kebijakan di perusahaan. Sekretaris dapat dijabat oleh ahli K3 atau petugas K3 atau calon lain yang dipersiapkan untuk menjadi petugas K3. Para anggota terdiri dari wakil unit kerja yang ada dalam perusahaan dan memahami masalah K3.

Pembagian tugas pengurus, dilakukan sebagai berikut:

- a. Ketua: 1) memimpin rapat pleno P2K3 atau menunjuk anggota untuk memimpin rapat pleno, 2) menentukan langkah, kebijakan guna tercapainya pelaksanaan program P2K3, 3) mempertanggungjawabkan pelaksanaan K3 di perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan setempat melalui pimpinan perusahaan, 4) mempertanggungjawabkan program P2K3 dan pelaksanaannya kepada pimpinan perusahaan/tempat kerja, dan 5) memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program K3 di perusahaan;
- b. Wakil ketua, mewakili ketua dalam hal ketua berhalangan;
- c. Sekretaris: 1) membuat undangan rapat dan notulen, 2) mengelola administrasi surat P2K3, 3) mencatat data yang berhubungan dengan K3, 4) memberikan bantuan/saran yang diperlukan oleh seksi demi suksesnya program K3, dan 5) membuat laporan ke instansi ketenagakerjaan setempat dan instansi lain yang bersangkutan mengenai tindakan yang tidak aman (*unsafe act*) dan keadaan yang tidak aman (*unsafe condition*) di tempat kerja;
- d. Anggota, melaksanakan program yang telah ditetapkan sesuai dengan seksi masing-masing dan melaporkan kepada ketua atas kegiatan yang telah dilaksanakan.

5. Tugas dan Fungsi

P2K3 bertugas memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak, serta membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut P2K3 berfungsi:

- a. Menghimpun dan mengolah data/masalah K3 di tempat kerja;
- b. Membantu pengusaha dalam menunjukkan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja tentang: 1) berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan K3, termasuk bahaya kebakaran dan peledakan serta cara penanggulangannya, 2) faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja, 3) alat pelindung diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan, dan 4) cara dan sikap kerja yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya;
- c. Membantu pengusaha/pengurus dalam: 1) mengawasi cara kerja, proses dan lingkungan kerja, 2) menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik, 3) mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap K3, 4) mengevaluasi penyebab timbulnya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan mengambil langkah yang diperlukan, 5) mengembangkan penyuluhan dan penelitian di bidang K3 dan ergonomi, 6) melaksanakan pemantauan terhadap gizi kerja dan menyelenggarakan makanan di perusahaan, 7) memeriksa kelengkapan peralatan keselamatan kerja, 8) mengembangkan pelayanan kesehatan tenaga kerja, 9) mengembangkan, melakukan pemeriksaan laboratorium dan interpretasi hasil pemeriksaan, dan 10) menyelenggarakan administrasi K3 dan hiperkes (Kepmenaker No: PER04/MEN/1987).

C. UNIT PENANGGULANGAN KEBAKARAN

1. Pengertian

Unit Penanggulangan Kebakaran adalah suatu unit kerja yang dibentuk dan ditugasi untuk menangani masalah penanggulangan kebakaran di tempat kerja yang meliputi kegiatan administrasi, identifikasi sumber bahaya, pemeriksaan, pemeliharaan dan perbaikan sistem proteksi kebakaran.

2. Pembentukan

Unit penanggulangan kebakaran dibentuk di semua tempat kerja yang memenuhi ketentuan klasifikasi tingkat resiko

bahaya kebakaran, yang dikualifikasi dalam lima tingkatan: a) ringan, b) ringan sedang I, c) ringan sedang II, d) ringan sedang III, dan e) berat.

D. PELAYANAN KESEHATAN KERJA

Pelayanan Kesehatan Kerja (PKK) merupakan salah satu lembaga K3 yang ada di perusahaan, sebagai sarana perlindungan tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja. Untuk itu setiap tenaga kerja berhak mendapatkan PKK, yang wajib diselenggarakan oleh pengusaha sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. PKK diselenggarakan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Dalam penerapannya, PKK bersifat komprehensif yang meliputi upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Sesuai dengan kaidah perlindungan yang universal, PKK lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, disamping tetap melaksanakan upaya kuratif dan rehabilitatif. Penyelenggaraan PKK dipimpin dan diselenggarakan oleh dokter yang disetujui oleh instansi ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugasnya, dokter PKK dijamin kebebasan keprofesionalannya, bebas mendapat kan keterangan yang diperlukan berkaitan dengan kesehatan kerja. Dalam pelaksanaannya, PKK dapat dilakukan oleh: 1) pengurus sendiri, 2) bekerjasama dengan dokter atau PKK lain, 3) dengan beberapa perusahaan lain secara bersama-sama menyelenggarakan suatu pelayanan PKK. Adapun tujuan PKK adalah:

1. Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja;
2. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja;
3. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja;

4. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

Sedangkan tugas pokok PKK, meliputi:

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus;
2. Pembinaan dan pengawasan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja;
3. Pembinaan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja;
4. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan sanitair;
5. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan untuk kesehatan tenaga kerja;
6. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja;
7. Pertolongan pertama pada kecelakaan;
8. Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja dan latihan untuk petugas pertolongan pertama pada kecelakaan;
9. Memberikan nasehat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja;
10. Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja;
11. Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya;
12. Memberikan laporan berkala tentang PKK kepada pengurus.

(Permenakertrans No: PER. 03/MEN/1982)

E. AHLI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ahli K3) adalah tenaga tehnis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja, yang ditunjuk oleh Menteri, yang membantu pimpinan perusahaan atau pengurus sebagai ahli K3 di perusahaan.

Dikenal adanya ahli K3 yang dapat dibedakan dalam ahli K3 umum, yang bertugas mengawasi dan menguji ditaatinya peraturan perundangundangan keselamatan kerja secara umum, dan ahli K3 spesialisasi yang khusus mengawasi ditaatinya peraturan perundangundangan K3 di tempat kerja. Ahli K3 spesialisasi dimaksud telah ditunjuk yaitu: a) ahli K3 uap, b) ahli K3 kimia, dan c) ahli K3 kebakaran.

1. Ahli K3 Umum

Yang dimaksud dengan ahli K3 umum adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja, yang ditunjuk oleh Menteri, yang membantu pimpinan perusahaan atau pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan peraturan perundangundangan bidang K3 di tempat kerja. Syarat-syarat untuk dapat ditunjuk sebagai ahli K3, adalah sebagai berikut: a) sarjana dengan pengalaman kerja sesuai dengan bidang keahliannya sekurangkurangnya dua tahun, atau, b) sarjana muda atau sederajat dengan pengalaman kerja sesuai dengan bidang keahliannya sekurangkurangnya empat tahun, c) berbadan sehat, d) berkelakuan baik, e) bekerja penuh di instansi bersangkutan, f) lulus seleksi dari tim penilai.

Penunjukan ahli K3 ditetapkan berdasarkan permohonan tertulis dari pengurus atau pimpinan perusahaan/instansi kepada Menteri Tenaga Kerja. Bersama dengan permohonan dimaksud dilampirkan: a) daftar riwayat hidup, b) surat keterangan pengalaman kerja dibidang K3, c) surat keterangan berbadan sehat dari dokter, d) surat keterangan pemeriksaan psikologi yang menyatakan sesuai untuk melakukan tugas sebagai ahli K3, e) surat berkelakuan baik dari polisi, f) surat keterangan pernyataan bekerja penuh dari perusahaan yang bersangkutan, g) foto copy ijazah atau surat tanda tamat belajar terakhir, h) sertifikat pendidikan khusus K3, dan i) pas photo.

Penunjukan ahli K3 diberikan setelah memperhatikan pertimbangan tim penilai.

Tim penilai melakukan penilaian tentang syarat administrasi dan kemampuan pengetahuan teknis K3 berkaitan dengan kemampuan melakukan identifikasi, evaluasi dan pengendalian masalah K3 di tempat kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Masa berlaku surat keputusan penunjukan ahli K3 adalah untuk jangka waktu tiga tahun, dapat dimintakan perpanjangan keputusan penunjukan kepada Menteri Tenaga Kerja. Pemohonan perpanjangan diajukan menurut prosedur dengan melampirkan: a) semua lampiran permohonan seperti semula, b) salinan keputusan penunjukan ahli K3 yang lama, c) surat pernyataan dari pengurus atau pimpinan perusahaan mengenai prestasi ahli K3 yang bersangkutan, d) rekapitulasi laporan kegiatan selama menjalankan tugas.

Keputusan penunjukan ahli K3 tidak berlaku apabila yang bersangkutan: a) pindah tugas ke perusahaan atau instansi lain, b) mengundurkan diri, dan c) meninggal dunia. Sedangkan keputusan penunjukan ahli K3 akan dicabut apabila yang bersangkutan terbukti: a) tidak memenuhi peraturan perundangundangan K3, b) melakukan kesalahan dan kecerobohan sehingga menimbulkan keadaan berbahaya, c) dengan sengaja dan atau karena kehilafannya menyebabkan terbukanya rahasia suatu perusahaan atau instansi yang karena jabatannya wajib untuk dirahasiakan. Dalam melaksanakan kegiatannya, seorang ahli K3 wajib melaporkan hasil kerjanya secara berkala kepada Menteri Tenaga Kerja dan/ atau instansi ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan tugasnya, ahli K3 diberi kewajiban/berwenang. Adapun kewajibannya, adalah sebagai berikut:

- a. Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangundangan K3, sesuai dengan bidang yang ditentukan dalam keputusan penunjukannya;
- b. Memberi laporan kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai hasil pelaksanaan tugas dengan ketentuan untuk ahli K3 di tempat kerja satu kali dalam tiga bulan, kecuali ditentukan lain dan untuk ahli K3 di perusahaan yang memberikan jasa dibidang K3 setiap melakukan kegiatannya;
- c. Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan/ instansi yang didapat berhubung dengan jabatannya.

Dalam menjalankan kewajibannya, seorang ahli K3 bertugas: a) sebagai sekretaris P2K3 di lini fungsional, b) sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah dalam pelaksanaan pengawasan atas ditaatinya peraturan perundangundangan K3, dan c) menindaklanjuti rekomendasi, saran dan perkembangan yang telah disepakati kedua belah pihak di lini struktural.

Untuk menjalankan kewajiban tersebut ahli K3 berwenang untuk:

- a. Memasuki tempat kerja sesuai dengan keputusan penunjukan;
- b. Meminta keterangan dan atau informasi mengenai pelaksanaan syarat K3 di tempat kerja sesuai dengan keputusan penunjukannya;
- c. Memonitor, memeriksa, menguji, menganalisa, mengevaluasi dan memberikan persyaratan serta pembinaan K3 yang meliputi: 1) keadaan fasilitas tenaga kerja, 2) keadaan mesin, pesawat, alat kerja, instalasi serta peralatan lainnya, 3) penanganan bahan, 4) proses produksi, 5) sifat pekerjaan, 6) cara kerja, dan 7) lingkungan kerja.

(Catatan: untuk ahli K3 uap, bejana tekan dan ahli K3 yang bekerja pada perusahaan yang memberikan jasa K3 dalam memberikan persyaratan butir 3 ini terlebih dahulu telah mendapat persetujuan dari instansi ketenagakerjaan).

2. Ahli K3 Spesialisasi

Sampai saat ini peraturan perundangundangan baru menetapkan tiga ahli K3 spesialisasi, yaitu dibidang: a) uap, b) kimia, dan c) kebakaran.

a. Ahli K3 Uap

Yang dimaksud dengan ahli K3 uap adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas membantu pimpinan perusahaan/pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan bidang K3, khususnya dalam pelaksanaan pengawasan Undang-undang Uap 1930 (Stbl. No. 225 Thn 1930).

Belum ada pengaturan khusus mengenai syarat, penunjukan, prosedur, kewajiban dan wewenang ahli K3 uap. Oleh karena itu berlaku ketentuan umum mengenai ahli K3. Kewenangan khusus ahli K3 Uap yang ditetapkan oleh undangundang adalah:

- 1) Melakukan pemeriksaan, percobaan pesawat uap dan melakukan tindakan seperlunya;
- 2) Memasuki tempat pesawat uap dan perlengkapannya berada, jika perlu dengan bantuan polisi;
- 3) Jika pesawat atau perlengkapannya hanya dapat dicapai melalui satu rumah, dapat memasukinya dengan menunjukkan surat perintah khusus dari kepala daerah yang bersangkutan. Dengan pembuatan berita acara yang satu lembar salinannya dikirimkan kepada penghuni rumah dalam waktu 2 X 24 jam;
- 4) Meminta keterangan yang diprlukan mengenai hal dan kejadian yang berkenaan dengan dijalankannya Undangundang Uap;
- 5) Meminta disediakan tenaga kerja yang melayani maupun alat kerja yang dibutuhkan untuk pemeriksaan dan pengujian pesawat uap (PsI. 13 s0d 22 UU Uap 1930 (Stbl. No. 225 Thn 1930)).

b. Ahli K3 Kimia

Yang dimaksud dengan ahli K3 kimia adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas membantu pimpinan perusahaan/pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan perundangundangan bidang K3, khususnya dalam pelaksanaan bahan kimia. Untuk dapat ditunjuk sebagai ahli K3 kimia, adalah: 1) bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, 2) tidak pada masa percobaan, 3) hubungan kerja tidak didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan 4) telah mengikuti kursus teknis K3 kimia. Adapun kewajiban ahli K3 kimia adalah:

- 1) Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangundangan K3 bahan kimia berbahaya;
- 2) Memberikan laporan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuknya mengenai hasil pelaksanaan tugasnya;
- 3) Merahasiakan segala keterangan yang berkaitan dengan rahasia perusahaan atau instansi yang didapat karena jabatannya;
- 4) Menyusun program kerja pengendalian bahan kimia berbahaya di tempat kerja;
- 5) Melakukan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko;
- 6) Mengusulkan pembuatan prosedur kerja aman dan penanggulangan keadaan darurat kepada pengusaha atau pengurus (Kepmenaker No: KEP87/MEN/1999).

c. Ahli K3 Kebakaran

Yang dimaksud dengan ahli K3 kebakaran adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas membantu pimpinan perusahaan/pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan perundang-undangan bidang K3, khususnya dalam pelaksanaan penanggulangan kebakaran.

Tenaga kerja yang ditunjuk sebagai ahli K3 kebakaran, adalah tenaga kerja yang bekerja pada tempat kerja yang mempekerjakan tenaga kerja 300 orang atau lebih, atau tempat kerja dengan resiko bahaya kebakaran sedang kedua, sedang ketiga dan berat. Mengenai syarat dan tata cara penunjukan berdasarkan ketentuan umum mengenai ahli K3.

Sebagai penanggungjawab teknis regu penanggulangan kebakaran di perusahaan, tugas ahli K3 bidang kebakaran adalah:

- 1) Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangundangan bidang penanggulangan kebakaran;
- 2) Memberikan laporan kepada Menteri sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku;
- 3) Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan atau instansi yang didapat berhubungan dengan jabatannya;

- 4) Memimpin penanggulangan kebakaran sebelum mendapat bantuan dari instansi yang berwenang;
- 5) Menyusun program kerja atau kegiatan penanggulangan kebakaran;
- 6) Mengusulkan anggaran, sarana dan fasilitas penanggulangan kebakaran kepada pengurus;
- 7) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait.

Ahli K3 kebakaran mempunyai wewenang untuk: 1) memerintahkan, menghentikan dan menolak pelaksanaan pekerjaan yang dapat menimbulkan kebakaran atau peledakan, dan 2) meminta keterangan mengenai pelaksanaan syarat K3 dibidang kebakaran di tempat kerja (Kepmenaker No: KEP186/MEN/1999).

F. TENAGA TEHNIS BERKEAHLIAN

Peraturan perundangundangan K3 menetapkan beberapa jabatan yang berkaitan dengan K3 dimana pejabatnya dipersyaratkan untuk memiliki kualifikasi tertentu. Pejabat dimaksud adalah: 1) operator pesawat uap, 2) juru las, 3) operator keran angkat, 4) teknisi listrik, 5) teknisi lift, 6) petugas K3 kimia, 7) paramedis, 8) dokter perusahaan, dan 9) dokter penasehat.

1. Operator Pesawat Uap

Operator pesawat uap adalah tenaga kerja yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas untuk melayani pemakaian pesawat uap di perusahaan yang telah mendapat latihan untuk keahlian dimaksud. Operator pesawat uap terdiri dari dua kelas, yaitu operator kelas I dan operator kelas II. Operator kelas II dapat ditingkatkan menjadi operator kelas I, apabila telah berpengalaman sekurangnya dua tahun terus menerus dan telah mengikuti pendidikan A2 operator pesawat uap dan lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Untuk dapat menjadi operator kelas I, sekurang-kurangnya: a) berpendidikan SLTA jurusan mekanik, listrik, atau IPA, b) telah berpengalaman dibidang pesawat uap dua tahun, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 23 tahun, f) harus lulus A1 dan A2, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan. Untuk dapat menjadi operator kelas II, sekurang-kurangnya: a) berpendidikan SLTP diutamakan teknik, mekanik, atau listrik b) pernah sebagai pembantu operator selama satu tahun, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 20 tahun, f) mengikuti kursus operator paket A1, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Adapun operator kelas I mempunyai kewenangan untuk melayani: a) sebuah ketel uap dengan kapasitas uap lebih besar dari 10 ton/jam, b) pesawat uap selain ketel uap untuk semua ukuran, dan c) mengawasi kegiatan operator kelas II bila menurut ketentuan kelas II. Sedangkan operator kelas II berwenang untuk melayani sebuah ketel uap dengan kapasitas uap paling tinggi 10 ton/jam, dan pesawat uap selain ketel uap untuk semua ukuran.

Dalam pelaksanaan tugasnya, kewajiban operator adalah:

- a. Dilarang meninggalkan tempat pelayanan selama pesawat uapnya dioperasikan;
- b. Melakukan pengecekan dan pengamatan kondisi/kemampuan keran serta merawat pesawat uap, alat pengaman dan perlengkapan lainnya yang terkait dengan bekerjanya pesawat uap yang dilayaninya;
- c. Mengisi buku laporan harian pengoperasian pesawat uap yang bersangkutan selama melayani pesawat uap meliputi data tekanan kerja, produksi uap, debit air pengisi ketel uap, ph air, dan jumlah bahan bakar, serta tindakan operator yang dilakukan selama melayani pesawat uap yang bersangkutan;
- d. Apabila pesawat uap dan atau alat pengaman/perlengkapannya tidak berfungsi dengan baik atau rusak, operator segera menghentikan pesawatnya dan melaporkan pada atasannya;
- e. Untuk operator kelas I selain berkewajiban di atas, juga wajib mengawasi kegiatan dan mengkoordinir operator kelas II;
- f. Operator kelas I bertanggungjawab atas seluruh instalasi uap;

- g. Segera melaporkan kepada atasannya apabila terjadi hal kerusakan, peledakan atau gangguan lain pada pesawat uap, penyalur uap dan alat perlengkapan yang bersangkutan;
- h. Dalam hal pemakaian pesawat uap tidak diperlukan operator kelas I, maka operator kelas II atau salah satu operator kelas II yang ditunjuk oleh perusahaan bertanggung-jawab atas seluruh instansi uap (**Permenakertrans No: PER.01/MEN/1988**).

2. Juru Las

Yang dimaksud dengan juru las adalah tenaga kerja yang memiliki keterampilan dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas melakukan pengelasan sambungan las tumpul dengan proses las busur listrik, las busur listrik *submerged*, las busur listrik *tungsten*, las karbit atau kombinasi dari proses las tersebut yang dilakukan secara manual, dengan tangan otomatis, atau kombinasi.

Persyaratan untuk dapat menjadi juru las adalah: a) berbadan sehat fisik dan mental berdasarkan surat keterangan dokter pemeriksa kesehatan, b) sekurang-kurangnya berumur 18 tahun, dan c) pernah mengikuti dan lulus latihan las dasar atau tenaga kerja yang dianggap memenuhi syarat oleh instansi ketenagakerjaan yang berwenang.

Juru las digolongkan dalam tiga kelas, yaitu: a) kelas I, b) kelas II, dan c) kelas III. Selain itu, ada ketentuan khusus mengenai juru las, seorang tenaga kerja juru las dianggap tidak terampil apabila selama enam bulan terus menerus tidak melakukan pekerjaan las sesuai dengan yang tercantum dalam sertifikat juru las yang dimilikinya.

Untuk dapat menjadi juru las, diwajibkan mengikuti ujian teori dan ujian praktek. Ujian teori meliputi pengetahuan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan, cara kerja praktis, dalam: a) pencegahan kecelakaan, penyakit akibat kerja, kebakaran dan peledakan, b) penggunaan alat las, misalnya lampu gas, botol gas, generator gas, c) nyala gas, misalnya sifat, penyetelan, pengaruh pada las, d) cara pengelasan, e) persiapan mengelas, f) pencegahan dan perbaikan kesalahan gas, dan g) bahan indukan bahan pengisi. Ujian teori untuk juru las busur dan juru las TIG (*tungstens inert gas welding*) meliputi pengetahuan peraturan

perundangundangan ketenagakerjaan, cara praktis: a) pencegahan kecelakaan penyakit akibat kerja, b) penggunaan alat dan mesin las, c) persiapan las, d) pencegahan dan perbaikan kesalahan las, dan e) pengaruh panjang busur listrik, arus listrik, *polarity*, pengamatan terak gas untuk TIG.

Sedangkan ujian praktek, setiap peserta juru las berupa keterampilan mengelas untuk melakukan percobaan las: a) G1 s/d G6 (kelas I), b) G1 s/d G4 (kelas II), dan c) G1 dan G2 (kelas III) (Permenakertrans No: PER.02/MEN/1982).

3. Operator Keran Angkat

Yang dimaksud operator keran angkat, adalah tenaga kerja berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas untuk melayani keran angkat, dengan peralatan angkat antara lain, *lier*, takel, peralatan angkat listrik, pesawat pneumatik, gondola, keran angkat, keran magnet, keran lokomotif, keran dinding dan keran sumbu putar. Kualifikasi operator terdiri dari operator kelas I, operator kelas II, dan operator kelas III.

Persyaratan untuk menjadi operator keran angkat (kelas I), sekurangkurangnya: berpendidikan SLTA jurusan mekanik, listrik, atau IPA, b) telah berpengalaman dibidang pelayanan keran angkat jenisnya dua tahun dengan kapasitas 50 ton, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 23 tahun, f) harus lulus A1+A2+A3, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Untuk dapat menjadi operator kelas II, sekurangkurangnya: a) berpendidikan SLTP jurusan teknik, mekanik, atau listrik, b) pernah berpengalaman sebagai operator selama tiga tahun dan kapasitas 25 50 ton, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 21 tahun, f) mengikuti kursus operator paket A1+A2, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Untuk menjadi operator kelas III, sekurangkurangnya: a) berpendidikan SLTP jurusan teknik, mekanik, atau listrik, b) pernah berpengalaman sebagai pembantu operator selama satu tahun dan kapasitas 25 ton, c) berkelakuan baik dari kepolisian, d) berbadan sehat dari dokter, e) berumur 20 tahun, f) mengikuti kursus operator paket A1, dan g) lulus ujian yang diselenggarakan oleh instansi ketenagakerjaan.

Untuk menjalankan tugasnya, operator kelas I, berwenang untuk melayani: a) sebuah keran angkat sesuai dengan jenisnya dengan kapasitas lebih besar dari 50 ton, b) mengawasi dan membimbing kegiatan operator kelas II dan atau operator kelas III, apabila perlu didampingi operator kelas II atau kelas III. Wewenang operator kelas II, untuk melayani: a) sebuah keran angkat sesuai dengan jenisnya dengan kapasitas lebih besar dari 25 ton sampai 50 ton, b) mengawasi dan membimbing kegiatan operator kelas III, apabila perlu didampingi operator kelas III. Sedangkan operator kelas III, bertugas untuk melayani sebuah keran angkat sesuai dengan jenisnya kapasitas maksimum 25 ton.

Operator keran angkat berkewajiban untuk:

- Tidak meninggalkan tempat pelayanan selama keran angkat dioperasikan;
- Melakukan pengecekan dan pengamatan kondisi atau kemampuan kerja serta merawat keran angkat, alat pengamat dan alat perlengkapan lainnya yang terkait dengan bekerjanya keran angkat yang dilayannya;
- Mengisi buku laporan harian pengoperasian keran angkat yang bersangkutan selama melayani keran angkat;
- Segera menghentikan pesawat dan melaporkan kepada atasannya, apabila keran angkat atau alat pengaman atau perlengkapannya tidak berfungsi dengan baik atau rusak;
- Untuk operator kelas I, mengawasi kegiatan dan mengkoordinasikan operator kelas II dan operator kelas III;
- Operator kelas I bertanggungjawab atas seluruh kegiatan pengoperasian untuk keran angkat yang dikendalikannya;
- Bertanggungjawab atas seluruh pengoperasian keran angkat pemakaian keran angkat, apabila operator kelas II ditunjuk oleh pengusaha sebagai penanggungjawab;
- Segera melaporkan kepada atasannya apabila terjadi kerusakan atau peledakan atau gangguan lain pada keran angkat dan alat perlengkapannya;
- Membuat laporan bulanan penilaian keran angkat kepada P2K3 di perusahaan yang bersangkutan;

- j. Mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan tindakan pengamanan yang telah ditetapkan, selain pengoperasian keran angkat (Permenakertrans No: PER.01/MEN/1989).

4. Teknisi Listrik

Yang dimaksud dengan teknisi listrik adalah tenaga kerja yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang ber-tugas membantu pimpinan perusahaan/pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkat-kan usaha K3, hiperkes, dan membantu mengawasi ditaatinya ketentuan perundang-undangan bidang K3 khususnya dalam pelaksanaan pengawasan Standar Nasional Indonesia (SNI No. SNI2252000 (PUIL 2000)).

Belum ada pengaturan khusus mengenai syarat, penunjukan, prosedur, kewajiban dan wewenang ahli K3 listrik. Dengan demikian yang berlaku adalah ketentuan umum mengenai ahli K3 (Kepmenakertrans No: KEP75/MEN/2002 dan Keputusan Dirjen Binawas No: KEP.311/BW/2002).

5. Teknisi Lift

Yang dimaksud dengan teknisi lift adalah tenaga kerja yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang bertugas dibidang lift. Teknisi lift terdiri dari: a) penyelia (pengawas pemasangan lift), yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan ketrampilan memimpin dan mengkoordinasikan pemasangan atau pengoperasian lift, b) teknisi perawatan atau perbaikan lift, yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk mengerjakan, memperbaiki, dan/atau merawat lift, c) teknisi penyetel lift (*adjuster*), yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian melakukan pekerjaan komisioning, pemeriksaan dan pengujian untuk menetapkan kelayakan operasi lift dan d) penyelia (pengawas operasi lift), yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan pengoperasian lift, yang memiliki surat ijin operasi dari instansi ketenagakerjaan.

Surat ijin dapat diberikan yang berlaku untuk masa lima tahun dan dapat diperpanjang.

Surat ijin tidak berlaku apabila tenaga kerja: a) mengundurkan diri, b) meninggal dunia, dan c) cacat jasmani/rohani akibat kecelakaan kerja sehingga tidak mampu menjalankan tugas. Surat ijin dicabut, apabila tenaga kerja terbukti: a) tidak memenuhi peraturan perundangundangan K3, b) melakukan kesalahan, kelalaian, atau kecerobohan sehingga menimbulkan keadaan berbahaya, dan c) tidak memenuhi kewajiban yang dipersyaratkan dalam peraturan perundangundangan.

Untuk mendapat ijin dipersyaratkan sebagai berikut: a) bagi penyelia pengawas pemasangan lift: (1) berpendidikan serendahrendahnya STM listrik, mesin, sipil, atau SMA Jurusan IPA, (2) pengalaman kerja sekurangkurangnya tiga tahun sebagai pemasang lift, (3) lulus bimbingan teknis penyelia/pengawas pemasanglift, b) bagi teknisi penyetel lift: (1) berpendidikan serendahrendahnya STM listrik, mesin, sipil, atau SMA Jurusan IPA, (2) pengalaman kerja pada pemasangan, perawatan, atau perbaikan lift sekurangkurangnya lima tahun, (3) lulus bimbingan teknis bagi teknisi penyetel lift dan c) bagi penyelia operasi: (1) berpendidikan serendahrendahnya STM listrik, mesin, sipil, atau SMA Jurusan IPA, (2) pengalaman kerja pada bagian teknik sekurangkurangnya tiga tahun, (3) lulus bimbingan teknis penyelia/ pengawas operasi lift.

Teknisi lift yang telah memiliki surat ijin operasi berhak sesuai dengan klasifikasi, kompetensinya untuk: a) memasuki tempat kerja yang memasang, memperbaiki, merawat, atau mengoperasikan lift, b) memasang, memperbaiki, merawat dan mengoperasikan lift, c) mengambil tindakan dalam upaya pengamanan terhadap keadaan darurat operasi pesawat lift, d) memeriksa, menguji, menyetel, dan mengevaluasi keadaan lift, dan e) menetapkan kelayakan pesawat lift.

Dalam melaksanakan tugasnya, teknisi lift dengan klasifikasi, kualifikasi, dan kom-petensinya berkewajiban untuk: a) mentaati peraturan perundangundangan K3, b) mela-porkan kondisi lift yang menjadi tanggung jawabnya jika tidak aman atau tidak layak pakai kepada atasan langsung, c) bertanggungjawab atas hasil pemasangan, perbaikan, pera-watan, dan pengoperasian lift, dan d) membantu pegawai pengawas ketenagakerjaan

dalam pelaksanaan pemeriksaan dan pengujian lift (Keputusan Dirjen Binawas No: KEP407/BW/1999).

6. Petugas K3 Kimia

Yang dimaksud dengan petugas K3 kimia adalah tenaga kerja yang berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yang bertugas membantu ahli K3 kimia dan pimpinan perusahaan untuk menyelenggarakan K3 kimia di tempat kerja. Untuk dapat ditunjuk sebagai petugas K3 kimia dipersyaratkan: a) bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, b) tidak dalam masa percobaan, c) hubungan kerja tidak didasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan d) telah mengikut kursus teknis K3 kimia. Adapun kewajiban petugas K3 kimia adalah: a) melakukan identifikasi bahaya, b) melaksanakan prosedur kerja aman, c) melaksanakan prosedur penanggulangan keadaan darurat, dan d) mengembangkan pengetahuan K3 bidang kimia (Kepmenakertrans No: KEP187/MEN/1999).

7. Paramedis

Paramedis adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan, untuk melaksanakan atau membantu penyelenggaraan tugas pelaksanaan hiperkes di perusahaan, atas petunjuk dan bimbingan dokter perusahaan. Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga para-medis diwajibkan untuk mengirimkan setiap tenaga tersebut untuk mendapatkan latihan dalam bidang hiperkes.

Setiap tenaga para medis yang telah dapat menyelenggarakan latihan akan mendapatkan sertifikat. Dengan sertifikat tersebut tenaga kerja medis yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk menyelenggarakan pelayanan hiperkes sesuai dengan fungsinya (Permenakertrans No. Per01/Men/1979).

8. Dokter Perusahaan

Yang dimaksud dokter perusahaan adalah dokter yang ditunjuk bertugas bertanggungjawab atas hiperkes dan K3 di perusahaan. Untuk itu, semua dokter perusahaan wajib mendapatkan kewajiban latihan hiperkes dan K3. Setiap dokter yang telah dapat menyelenggarakan latihan akan mendapatkan sertifikat.

Dengan sertifikat tersebut dokter yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk menyelenggarakan/memimpin pelayanan hiperkes di perusahaan (Permenakertrans No. Per.01/Men/1976).

9. Dokter Penasehat

Yang dimaksud dengan dokter penasehat adalah dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan atas usul dan diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja. Dokter penasehat mempunyai fungsi memberikan pertimbangan medis kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan/ badan penyelenggara Jamsostek dalam menyelesaikan kasus kecelakaan kerja. Untuk melaksanakan fungsi penasehat dimaksud dokter penasehat mempunyai tugas:

- Melakukan pemeriksaan rekam medis dan bila dipandang perlu melakukan pemeriksaan ulang kepada tenaga kerja;
- Menetapkan besarnya persentase cacat fungsi, cacat anatomis, dan penyakit akibat kerja bila terjadi perbedaan pendapat antara badan penyelenggara dengan pengusaha dan atau tenaga ahli warisnya;
- Memberikan pertimbangan medis kepada Menteri Tenaga Kerja untuk menetapkan besarnya persentase cacat dan penyakit akibat kerja belum diatur dalam peraturan perundangundangan;
- Mengadakan konsultasi dengan dokter pemeriksa dan atau dokter spesialis bila mendapat keraguan dalam menetapkan penyakit akibat kerja atau persentase cacat.

Pengangkatan dan pemberhentian dokter penasehat oleh Menteri Tenaga Kerja dengan memperhatikan: a) kebutuhan dokter penasehat untuk setiap wilayah kerja, b) pengembangan kepesertaan Jamsostek, c) tingginya angka kecelakaan kerja. Untuk dapat diangkat menjadi dokter penasehat dipersyaratkan: a) Warga Negara Indonesia, b) PNS dengan pangkat minimal golongan III/b, c) minimal dokter umum, d) mempunyai surat dari Menteri Kesehatan, dan e) memiliki sertifikat hiperkes atau keahlian dibidang K3. Seorang dokter penasehat dapat diberhentikan dengan alasan: a) dicabut penunjukannya oleh Menteri Kesehatan, b) mutasi keluar wilayah kerjanya, c) tidak dapat menjalankan tugasnya dengan lancar, dan d) meninggal dunia.

Tata cara pemberian pertimbangan medis oleh dokter penasehat dilakukan apabila badan penyelenggara memerlukan pertimbangan medis dari dokter penasehat dengan mengajukan permohonan dimaksud secara tertulis kepada pegawai pengawas ketenaga-kerjaan setempat. Permohonan dimaksud kemudian dimintakan pertimbangan medis kepada dokter penasehat setempat dengan dilampiri rekam medis atau data kecelakaan.

Setelah menerima permintaan dimaksud mempelajari berkasnya, apabila dipandang datanya masih belum mencukupi, dapat melakukan pemeriksaan ulang, termasuk pemeriksaan penunjang diagnostik dan konsultasi kepada dokter spesialis. Setelah meneliti rekam medis dan/atau data kecelakaan lainnya dan/atau melakukan pemeriksaan ulang dalam waktu paling lama empat belas hari terhitung sejak diterimanya surat permintaan memberikan pertimbangan medis tentang: a) besarnya persentase cacat akibat kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja yang telah tercantum dalam peraturan perundang-undangan, atau b) besarnya persentase cacat akibat kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan (Permenaker No. 04 Thn 1998).

G. BADAN AUDIT SMK3

Yang dimaksud dengan Badan Audit SMK3 adalah badan yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan audit eksternal guna melakukan pemeriksaan dan penilaian secara independen, obyektif dan menyeluruh terhadap pelaksanaan SMK3 dalam suatu perusahaan, untuk memperoleh penilaian terhadap tingkat keberhasilan perusahaan dimaksud dalam melaksanakan SMK3 di perusahaannya.

Pada dasarnya semua perusahaan wajib untuk diaudit, namun untuk sementara audit dilaksanakan untuk perusahaan yang mengajukan untuk diaudit, terutama perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja yang lebih dari 100 orang yang mempunyai resiko baha-ya tinggi. Sampai saat ini badan audit yang ditunjuk adalah PT. Sucofindo (Permenaker No: PER.05/MEN/1996, Kepmenaker No: KEP.19/M/BW/1997, dan Kepmenaker No: KEP.103/MEN/1997).

H. BADAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA INDONESIA

Badan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia (BK3I) merupakan badan usaha non komersial yang mempunyai tugas pokok membantu DK3N secara operasional dalam: 1) melakukan kegiatan penyuluhan, penelitian, pendidikan, latihan dan konsultasi bidang K3 untuk memperoleh sertifikat kelayakan konstruksi dan ijin penggunaan, dan 2) memberikan bantuan dana kepada DK3N melalui sumber lain yang sah. BK3I berkedudukan di Jakarta dan dapat menempatkan perwakilan di daerah wilayah Republik Indonesia (Kepmenaker No: KEP31/MEN/1986).

I. DEWAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA NASIONAL

Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N) ialah suatu lembaga yang dibentuk untuk membantu memberikan saran dan pertimbangan kepada Menteri Tenaga Kerja tentang usaha K3. DK3N merupakan suatu badan pembantu di tingkat pusat, dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah, mengenai masalah dibidang K3, serta membantu dalam melakukan pembinaan K3 secara nasional. Anggota DK3N terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja, organisasi pengusaha, organisasi profesi dibidang K3 dan badan lain yang dianggap perlu. Anggota DK3N diangkat dan diberhentikan oleh menteri atas usul tertulis dari instansi/badan/organisasinya.

Tugas pokok DK3N adalah memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai masalah dibidang K3 dan membantu pembinaan K3 secara nasional. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dimaksud, DK3N berfungsi: 1) menghimpun dan mengolah segala data/ atau permasalahan K3 ditempat kerja yang bersangkutan, 2) membantu menteri dalam melaksanakan DK3W, 3) melaksanakan penelitian, pendidikan, latihan, pengembangan dan upaya memasarkan dan membudayakan K3.

DK3N dibentuk oleh Menteri, terdiri seorang ketua, beberapa orang wakil ketua, seorang sekretaris, seorang wakil sekretaris masing-masing merangkap anggota, dan anggota. Mengenai pembagian tugas pengurus, dapat dilakukan sebagai berikut: ketua, memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan dewan. Wakil ketua, melaksanakan tugas-tugasnya dalam hal ketua berhalangan. Sekretaris, memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas dan melaksanakan keputusan dewan, meliputi: 1) menyimpan segala sesuatu yang berhubungan dengan dewan, 2) menyampaikan undangan rapat dan bahan rapat kepada anggota, 3) melakukan semua pekerjaan ketatausahaan dan mengelola kerumahtanggaan dewan. Selain itu, sekretaris DK3N bertindak pula sebagai pejabat pelaksana harian tugas eksekutif yang diserahkan kepada DK3N.

Tugas anggota adalah mengikuti rapat dan melakukan pembahasan atas persoalan yang diajukan dalam rapat dan melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh dewan. Untuk itu, setiap anggota berhak mengusulkan diadakannya pembahasan dan tindak lanjut yang diperlukan mengenai masalah K3 yang dianggap perlu. Rapat DK3N diadakan sekurang-kurangnya satu kali tiap tiga bulan dan mengadakan rapat konsultasi dengan DK3W satu kali dalam satu tahun.

Hubungan kerja antara DK3N dengan Menteri bersifat penunjang. Hubungan antara DK3N, DK3W dan P2K3 bersifat koordinatif. Dalam menjalankan tugasnya DK3N dapat mengadakan kerja sama dengan badan pemerintah/non pemerintah lainnya. Selanjutnya, agar tugas pokok dan fungsi DK3N dapat diselenggarakan dengan seefektif mungkin, DK3N dapat membentuk dan/atau menunjuk badan usaha non komersial untuk melakukan kegiatan penyuluhan, penelitian, pendidikan, latihan, dan konsultasi dibidang K3. DK3N dapat pula membentuk komisi khusus untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. DK3N melaporkan kegiatannya dan sumber dana serta mempertanggungjawabkan penggunaan dana kepada Menteri setiap enam bulan sekali (Kepmenaker No. 155/Men/1984).

J. DEWAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA WILAYAH

Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah (DK3W) adalah suatu badan pembantu di

tingkat wilayah dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur setempat mengenai masalah dibidang K3, serta membantu dalam melakukan pembinaan K3 di wilayahnya.

Tugas pokok DK3W adalah memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada Gubernur mengenai masalah dibidang K3 dan membantu pembinaan K3 ditingkat provinsi. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dimaksud, DK3W berfungsi menghimpun dan mengolah segala data/atau permasalahan K3 ditingkat provinsi dan membantu Gubernur dalam membina P2K3.

DK3W dibentuk oleh Menteri, terdiri seorang ketua, beberapa orang wakil ketua, seorang sekretaris, seorang wakil sekretaris masing-masing merangkap anggota, dan anggota. Mengenai pembagian tugas pengurus, dapat dilakukan sebagai berikut: ketua, memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan dewan. Wakil ketua, melaksanakan tugas-tugasnya dalam hal ketua berhalangan. Sekretaris, memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas dan melaksanakan keputusan dewan, meliputi: 1) menyimpan segala sesuatu yang berhubungan dengan dewan, 2) menyampaikan undangan rapat dan bahan rapat kepada anggota, 3) melakukan semua pekerjaan ketatausahaan dan mengelola kerumahtanggaan dewan. Selain itu, sekretaris DK3W bertindak pula sebagai pejabat pelaksana harian tugas-tugas eksekutif yang diserahkan kepada DK3W.

Tugas anggota adalah mengikuti rapat dan melakukan pembahasan atas persoalan yang diajukan dalam rapat dan melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh dewan. Untuk itu setiap anggota berhak mengusulkan diadakannya pembahasan dan tindak lanjut yang diperlukan mengenai masalah K3 yang dianggap perlu. Rapat DK3W diadakan sekurang-kurangnya satu kali tiap tiga bulan dan mengadakan rapat konsultasi dengan DK3N satu kali dalam satu tahun.

Hubungan kerja antara DK3W dengan gubernur bersifat penunjang. Hubungan antara DK3W dan P2K3 bersifat koordinatif. Untuk itu dalam menjalankan tugasnya DK3W dapat mengadakan kerja sama dengan badan pemerintah/non pemerintah lainnya.

Selanjutnya, agar tugas pokok dan fungsi DK3W dapat diselenggarakan dengan seefektif mungkin, DK3W dapat membentuk dan/atau menunjuk badan usaha non komersial untuk melakukan kegiatan penyuluhan, penelitian, pendidikan, latihan, dan konsultasi dibidang K3. DK3W dapat pula membentuk komisi khusus untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

DK3W beranggotakan unsur pemerintah, serikat pekerja, organisasi pengusaha, organisasi profesi dibidang K3, badan lain yang dianggap perlu, dan P2K3. Anggota DK3W diangkat dan diberhentikan oleh Menteri atas usul tertulis dari instansi/badan/organisasi yang diwakilinya. DK3W melaporkan kegiatannya dan sumber dana serta mempertanggungjawabkan penggunaan dana kepada Menteri setiap enam bulan sekali (Kepmenaker No. 155/Men/1984).

K. BINA LINGKUNGAN INDUSTRI

Bina Lingkungan Industri (BILIK) adalah wadah kerja sama diantara perusahaan dalam satu wilayah industri untuk membentuk suatu wilayah bersama guna mengatasi masalah industri secara bersama di dalam suatu wilayah tertentu, untuk membantu penanganan masalah gangguan dan kerusakan lingkungan, yang selalu meresahkan dan dapat menghambat pembangunan.

Pembentukan BILIK pada dasarnya bersifat sukarela. Baru merupakan upaya pembudayaan lingkungan hidup di perusahaan dan lingkungannya, sebagai bukti tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungannya. Pertimbangan pembentukan BILIK, untuk membantu penanganan masalah gangguan dan kerusakan lingkungan, karena gangguan dan kerusakan lingkungan dapat meresahkan, sehingga dapat menghambat pembangunan. Kurangnya perhatian terhadap norma K3 di dalam perusahaan industri merupakan faktor dominan yang menimbulkan gangguan dan kerusakan lingkungan (Kepmenaker No:KEP.1056/MEN /88).

L. INSTALATUR PETIR

Yang dimaksud instalatur petir adalah badan hukum yang melaksanakan pemasangan instalatur penyalur petir non radioaktif di tempat kerja, yang terdiri atas penerima (*air terminal/ROD*), pengantar penurunan (*down conductor*), elektroda bumi (*earth electrode*), termasuk perlengkapan lainnya yang merupakan satu kesatuan, untuk menangkap muatan petir dan menyalurkannya ke bumi.

Instalatur penyalur petir sebelum melakukan pemasangan instalasi penyalur petir, telah mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan (Permenaker No: PER.02/MEN/1989).

M. PERUSAHAAN JASA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) adalah perusahaan yang menjalankan usahanya dibidang jasa K3 untuk membantu pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PJK3 yang mendapat ijin kegiatan, meliputi: 1) jasa konsultan, 2) jasa pabrikasi, 3) jasa pemeriksaan dan pengujian teknik, 4) jasa pemeriksaan dan pengujian dan/atau PKK, 5) jasa audit K3, dan 6) jasa pembinaan K3.

Perusahaan jasa pemeriksaan dan pengujian teknik, meliputi bidang: 1) pesawat uap dan bejana tekan, 2) listrik, 3) penyalur petir, 4) lift, 5) instalasi proteksi kebakaran, 6) konstruksi bangunan, 7) pesawat angkat angkut dan pesawat tenaga dan produksi, 8) pengujian merusak (*destructif test*) dan tidak merusak (*non destructif test*). Perusahaan yang bergerak dibidang ini dilarang melakukan jasa konsultan K3, jasa pabrikasi, jasa pemeliharaan, reparasi, dan instalasi teknik K3, jasa audit K3, dan jasa pembinaan K3.

Adapun syarat-syarat untuk dapat ditunjuk menjadi PJK3, adalah: 1) berbadan hukum, 2) memiliki ijin usaha perusahaan, 3) memiliki nomor pokok wajib pajak (NPWP), 4) memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan, 5) memiliki peralatan yang memadai sesuai usaha jasanya, 6) memiliki ahli K3 yang sesuai dengan usaha jasanya yang bekerja penuh pada perusahaan yang bersangkutan, dan 7) memiliki tenaga teknis sesuai usaha jasanya.

Calon PJK3 mengajukan permohonan ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja dengan materai dan disertai lampiran berupa salinan: 1) akte pendirian perusahaan, 2) surat ijin usaha perusahaan, 3) surat keterangan domisili perusahaan, 4) bukti NPWP, 5) daftar peralatan yang dimiliki sesuai bidang usahanya, 6) struktur organisasi perusahaan, 7) wajib lapor perusahaan, 8) keputusan penunjukan sebagai ahli K3 atau dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja, dan 9) riwayat hidup ahli K3 atau tenaga teknis yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Permohonan tersebut diatas mencamtumkan bidang usaha jasa yang sesuai dengan ahli K3 yang dimilikinya dan tembusannya disampaikan kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Setelah permohonan diterima, direktur dapat membentuk tim penilai. Berdasarkan hasil pemeriksaan, Menteri dalam waktu paling lama tiga bulan terhitung mulai tanggal diterimanya permohonan, menetapkan penolakan atau keputusan penunjukan. Keputusan penunjukan berlaku selama dua tahun dan setelahnya dapat diperpanjang.

Untuk mendapatkan keputusan penunjukan perpanjangan, PJK3 harus mengajukan surat permohonan perpanjangan dengan melampirkan syarat-syarat sebagaimana permohonan pertama, dengan dilampiri daftar kegiatan selama berlakunya keputusan penunjukan. Pengajuan permohonan perpanjangan PJK3 diajukan dalam waktu selambat-lambatnya satu bulan sebelum masa berlaku penunjukan habis.

Sebagai PJK3 yang sah, berhak untuk melakukan kegiatan sesuai dengan keputusan penunjukan dan menerima imbalan jasa sesuai dengan kontrak di luar biaya retribusi pengawasan norma K3 menurut peraturan perundangundangan yang berlaku. Untuk itu, PJK3 berkewajiban untuk: 1) mentaati semua peraturan perundangundangan yang berlaku, 2) mengutamakan pelayanan dalam rangka pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat K3 sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku, 3) membuat kontrak kerja dengan pemberi kerja yang isinya antara lain memuat secara jelas hak dan kewajiban, 4) memelihara dokumen kegiatan untuk sekurang-kurangnya lima tahun, dan 5) melaporkan dan berkonsultasi dengan instansi ketenagakerjaan setempat sebelum dan sesudah melakukan kegiatan dengan menyerahkan laporan teknis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Apabila dalam melakukan kegiatannya PJK3 yang mengakibatkan kerusakan atau kerugian pihak lain karena tidak mengikuti prosedur menurut peraturan perundangundangan yang berlaku, wajib bertanggungjawab atas kerusakan atau kerugian tersebut (Permenaker No. 04 Thn 1995).

N. PEMBERIAN PENGHARGAAN

Penghargaan K3 adalah tanda penghargaan K3 yang diberikan pemerintah kepada perusahaan, bupati/walikota, gubernur dan pemerdui K3 yang telah berhasil dalam melaksanakan program K3.

Pemberian penghargaan K3 meliputi: 1) Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*), 2) SMK3, c) Pembina K3, dan 3) Pemerdui/Pemerhati K3.

1. Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*)

Penghargaan kecelakaan nihil adalah tanda penghargaan K3 yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program K3 sehingga mencapai nihil kecelakaan kerja pada jangka waktu tertentu. Perusahaan yang telah berhasil mencapai kecelakaan nihil diberikan penghargaan dalam bentuk piagam dan plakat. Sedangkan perusahaan dengan nilai kecelakaan nihil tertinggi di sektor usaha tertentu diberikan penghargaan dalam bentuk trophy.

a. Pengajuan dan Penilaian Penghargaan

Perusahaan yang telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh penghargaan kecelakaan nihil, dapat mengajukan permohonan kepada instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota dengan disertai data pendukung sebagai berikut:

- 1) Jumlah jam kerja nyata seluruh tenaga kerja yang ada di lokasi perusahaan selama tiga tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja nyata tahunan;
- 2) Jumlah jam kerja lembur nyata setiap tenaga kerja, yang bekerja lembur selama tiga tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan;
- 3) Jumlah jam kerja nyata dari seluruh tenaga kerja pada kontraktor dan atau sub kontraktor (jika ada dan dianggap merupakan bagian dari perusahaan) yang ada di lokasi perusahaan selama tiga tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan;
- 4) Jumlah jam kerja lembur nyata dari seluruh tenaga kerja kontraktor dan atau sub kontraktor (jika ada dan dianggap merupakan bagian dari perusahaan) yang ada di lokasi perusahaan selama tiga tahun berturut-turut dan diperinci dalam jumlah jam kerja tahunan.

Instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota mengajukan permohonan penghargaan kepada instansi ketenagakerjaan di Provinsi, berikut data pendukung untuk penilaian Pembina K3 dan pemerdui K3.

Selanjutnya instansi ketenagakerjaan di Provinsi mengajukan rekapitulasi permohonan penghargaan dari kabupaten/kota kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Penilaian permohonan penghargaan dilakukan oleh tim penilai Kabupaten/kota. Hasil penilaian dituangkan dalam berita acara pemeriksaan yang memuat: a) hari, tanggal, tahun, nama dan alamat perusahaan, b) jumlah tenaga kerja, jam kerja nihil kecelakaan, periode perhitungan, c) tanda tangan anggota tim penilai, pengurus perusahaan, pejabat yang bertanggung jawab dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Berita acara pemeriksaannya dilengkapi dengan data, untuk disampaikan kepada instansi ketenagakerjaan di Provinsi dengan tembusan kepada Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Tim penilai tingkat Kabupaten/Kota ditunjuk oleh Bupati /Walikota atau Pejabat yang ditunjuk, Tim penilai tingkat Provinsi ditunjuk oleh Gubernur atau Pejabat yang ditunjuk, dan tim penilai tingkat Pusat ditunjuk oleh Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Keanggotaan tim penilai tingkat Kabupaten/ Kota/Provinsi dan Pusat terdiri dari pejabat struktural, pegawai teknis pengawasan ketenagakerjaan dan dapat melibatkan profesional K3 atau pihak terkait. Tim penilai Kabupaten/Kota melakukan pemeriksaan terhadap kebenaran permohonan dan data yang diajukan perusahaan.

Pemeriksaan di perusahaan besar meliputi: a) komitmen dalam kebijakan K3, b) SMK3 dan Audit SMK3, c) program K3, d) organisasi K3, e) administrasi K3 yang meliputi pendataan, pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan, f) sarana P3K, g) pengendalian bahaya industri, h) pengendalian kebakaran, i) hygiene industri, j) pelatihan di bidang K3, dan k) Jamsostek.

Pemeriksaan di perusahaan menengah meliputi: Pemeriksaan di perusahaan besar meliputi: a) komitmen dalam kebijakan K3, b) SMK3 dan Audit SMK3, c) program K3, d) organisasi K3, e) administrasi K3 yang meliputi pendataan, pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan, f) sarana P3K, g) pelatihan di bidang K3, dan h) Jamsostek.

Pemeriksaan di perusahaan kecil meliputi: a) komitmen dalam kebijakan K3, b) SMK3 dan Audit SMK3, c) program K3, d) organisasi K3, e) administrasi K3 yang meliputi pendataan,

pemeriksaan kecelakaan, statistik dan prosedur pelaporan, f) sarana P3K, dan g) Jamsostek.

Tim penilai provinsi dapat melakukan uji petik terhadap laporan tim penilai yang disampaikan oleh kabupaten/kota. Dinas ketenagakerjaan provinsi mengirimkan seluruh hasil laporan tim penilai kabupaten/kota dan hasil uji petik kepada Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Tim penilai pusat dapat melakukan uji petik terhadap laporan tim penilai yang disampaikan oleh kabupaten/kota dan hasil uji petik yang dilakukan oleh tim penilai provinsi.

Kecelakaan nihil diberikan kepada perusahaan berdasarkan pengelompokan: a) jumlah tenaga kerja: lebih dari 100 orang sebagai kelompok perusahaan besar, 50 100 orang sebagai kelompok perusahaan menengah, dan sampai dengan 49 orang sebagai kelompok perusahaan kecil, b) sektor usaha berdasarkan klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUI) dan bobot resiko bahaya, yang terbagi ke dalam lima variabel potensi bahaya yang terdiri dari: a) mesin, pesawat, alat kerja, dan bahan, b) lingkungan, c) sifat pekerjaan, d) cara kerja, dan e) proses produksi.

Masingmasing kelompok perusahaan diberikan bobot nilai 1 sampai dengan 5 dalam sebuah matrik. Dengan batasan penilaian sebagai berikut:

- Kecelakaan kerja yang menghilangkan waktu kerja, apabila kecelakaan yang menyebabkan seorang tenaga tidak dapat melakukan pekerjaannya telah terjadi kecelakaan kerja selama 2 x 24 jam;
- Kehilangan waktu kerja dihitung berdasarkan kenyataan tidak mampu bekerja dan untuk bagian tubuh yang cacat selamanya, dihitung berdasarkan ketentuan yang berlaku;
- Kehilangan waktu kerja apabila korban kecelakaan kerja tidak dapat bekerja kembali pada shift berikut sesuai jadwal kerja;
- Tidak terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kehilangan waktu kerja berturut-turut selama tiga tahun atau telah mencapai jumlah jam kerja orang sekurang-kurangnya sebanyak sebagaimana dalam tabel yang telah ditentukan.

Kehilangan waktu kerja tidak diperhitungkan selama korban kecelakaan kerja dalam proses medis dan jika korban kecelakaan kerja ternyata tidak dapat bekerja kembali pada tempat semula, diperhitungkan sebagai kehilangan waktu kerja. Kehilangan waktu kerja tidak diperhitungkan apabila kecelakaan kerja adalah sebagai akibat perang, bencana alam dan halhal lain yang di luar kontrol perusahaan. Perhitungan jam kerja selamat dimulai sejak terjadinya suatu kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan angka perhitungan menjadi nol dan akan bertambah secara kumulatif sesuai jam kerja yang dicapai.

Tata cara perhitungan jumlah kerja orang (JKO) atau perhitungan jam kerja diperinci sebagai berikut: a) semua jam kerja tenaga kerja nyata yang melaksanakan kegiatan perusahaan termasuk kontraktor dan subkontraktornya pada masingmasing bidang pekerjaan, dan b) jam kerja tersebut dinilai berdasarkan pada pembagian unitunit kerja yang merupakan tanggung jawab /pengawasan masingmasing kepala unit kerja, termasuk kontraktor dan subkontraktor yang melaksanakan pekerjaan untuk perusahaan tersebut.

Perhitungan kehilangan waktu kerja akibat kecelakaan adalah sebagai berikut: a) berdasarkan kenyataan tidak mampu bekerja dan untuk bagian tubuh yang cacat selamanya dihitung berdasarkan ketentuan yang berlaku, b) apabila korban kecelakaan kerja tidak dapat bekerja kembali pada shift berikutnya sesuai jadwal kerja, c) tidak diperhitungkan selama korban kecelakaan kerja dalam proses medis, dan d) tidak diperhitungkan apabila kecelakaan kerja adalah sebagai akibat perang, bencana alam dan halhal lain yang di luar kontrol perusahaan.

Sedangkan penghargaan kecelakaan nihil bagi perusahaan di sektor konstruksi dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a) penghargaan kecelakaan nihil diberikan kepada perusahaan kontraktor utama yang telah selesai melaksanakan pekerjaan (tanpa terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan hilangnya jam kerja), dengan waktu pelaksanaan kegiatan minimal satu tahun, b) perusahaan subkontraktor merupakan pendukung data bagi perusahaan kontraktor utama, dan c) jika terjadi kecelakaan kerja baik pada perusahaan kontraktor utama maupun pada perusahaan subkontraktor, maka seluruh jam kerja yang telah dicapai akan menjadi nol secara bersama.

Rumus cara perhitungan kecelakaan nihil jam kerja orang selama tiga tahun adalah:

- a) Jumlah jam kerja orang tahun pertama, sama dengan jumlah jam kerja nyata selama setahun tahun tersebut, ditambah jumlah jam lembur nyata, dikurangi jumlah jam absen;
- b) Jumlah jam kerja orang tahun kedua, sama dengan jumlah jam kerja nyata selama satu tahun tersebut, ditambah jumlah jam lembur nyata, dikurangi jumlah jam absen;
- c) Jumlah jam kerja orang tahun ketiga, sama dengan jumlah jam kerja nyata selama satu tahun tersebut, ditambah jumlah jam lembur nyata, dikurangi jumlah jam absen;
- d) Jumlah jam kerja orang selama tiga tahun, sama dengan jumlah jam kerja orang tahun pertama, ditambah jumlah jam kerja orang tahun kedua, ditambah jumlah jam kerja orang tahun ketiga.

2. SMK3

Penghargaan SMK3 adalah tanda penghargaan SMK3 yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan pada jangka waktu tertentu. Perusahaan yang telah berhasil menerapkan SMK3 diberikan penghargaan dalam bentuk sertifikat dan bendera. Bagi perusahaan yang telah menerima sertifikat SMK3 dengan nilai audit tertinggi pada sektor usaha tertentu diberikan penghargaan dalam bentuk trophy. Untuk mendapatkan penghargaan SMK3, perusahaan dapat mengajukan permohonan audit SMK3 sebagaimana telah ditetapkan dalam Permenaker Nomor Per. 05/Men/1996.

3. Pembina K3

Penghargaan pembina K3 adalah tanda penghargaan K3 yang diberikan pemerintah kepada gubernur, bupati/walikota yang telah berhasil melaksanakan program pembinaan K3 kepada perusahaan. Penghargaan pembina K3 diberikan kepada gubernur/bupati/walikota yang telah berhasil melaksanakan program pembinaan K3 kepada perusahaan sehingga perusahaan yang bersangkutan memperoleh penghargaan SMK3 dan/atau kecelakaan nihil sebanyak 0,05% dari jumlah perusahaan pada wilayah kerjanya.

Instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota mengajukan permohonan penghargaan kepada instansi ketenagakerjaan di provinsi, berikut data pendukung untuk penilaian pembina K3. Penilaian terhadap pembina dan pemerduli K3 dilakukan tim penilai pusat. Bentuk penghargaannya berupa lencana.

4. Pemerduli/Pemerhati K3

Penghargaan pemerduli K3 adalah tanda penghargaan K3 yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja yang telah mempunyai prestasi dalam bidang K3 yang dapat meningkatkan penerapan K3 dan mampu secara luar biasa dalam mendorong pelaksanaan K3 sehingga perusahaan yang bersangkutan mendapatkan penghargaan tingkat nasional, dan atau seseorang yang mempunyai kepedulian, jasa dan prestasi yang dapat menggerakkan masyarakat untuk meningkatkan penerapan K3. Bentuk penghargaannya berupa piagam dan plakat.

Penghargaan Pemerduli K3 diberikan kepada: a) tenaga kerja yang telah mempunyai prestasi dalam bidang K3 yang dapat meningkatkan penerapan K3 dan mampu secara luar biasa dalam mendorong pelaksanaan K3 sehingga perusahaan yang bersangkutan mendapatkan penghargaan tingkat nasional, atau b) seseorang yang mempunyai kepedulian, jasa dan prestasi yang dapat menggerakkan masyarakat untuk meningkatkan penerapan K3.

Setiap perusahaan atau lembaga atau instansi yang berkepentingan dapat mengajukan nama tenaga kerja yang layak untuk mendapatkan penghargaan sebagai pemerduli K3. Instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota mengajukan permohonan penghargaan kepada instansi ketenagakerjaan di provinsi, berikut data pendukung untuk penilaian pembina K3 dan pemerduli K3. Penilaian terhadap pemerduli K3 dilakukan tim penilai pusat (Permenakertrans No: PER-01/MEN/2007).

O. PEGAWAI PENGAWAS

Pegawai Pengawas adalah pegawai tehnis berkeahlian khusus dari instansi ketenagakerjaan yang diadakan dan ditunjuk guna: 1) mengawasi berlakunya peraturan perundangundangan ketenagakerjaan pada khususnya, 2) mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya

guna membuat peraturan perundangundangan ketenagakerjaan, dan 3) menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan. Untuk itu, berkewajiban untuk: 1) mengadakan pemeriksaan disemua tempat kerja, 2) menelaah dan meneliti segala perlengkapan K3, 3) memberikan petunjuk dan penerangan kepada pengusaha, pengurus, dan tenaga kerja atas segala persyaratan K3, 4) memberikan laporan kepada Menteri mengenai hasil segala kegiatan yang dilakukan, dan 5) merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan yang didapat berhubung dengan jabatannya.

Selain pegawai pengawas umum, ditunjuk pegawai pengawas yang mendapat kewenangan untuk mengawasi K3. Dalam menjalankan tugasnya pegawai pengawas K3 berwenang untuk:

1. Memasuki tempat kerja yang ditentukan dalam surat pengangkatan dan tempat kerja lain yang diminta oleh Menteri;
2. Meminta keterangan baik tertulis maupun lisan kepada pengusaha, pengurus dan tenaga kerja yang bersangkutan mengenai syarat-syarat K3;
3. Memerintahkan agar pengusaha, pengurus dan tenaga kerja melaksanakan syarat-syarat K3 di tempat yang bersangkutan;
4. Mengawasi langsung terhadap ditaatinya peraturan perundangundangan K3, termasuk: a) keadaan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, serta peralatan lainnya, b) lingkungan, c) sifat pekerjaan, d) cara kerja, dan e) proses produksi;
5. Memerintahkan kepada pengusaha, pengurus untuk memperbaiki, merubah dan atau mengganti bilamana terdapat kekurangan, kesalahan dalam melaksanakan persyaratan K3;
6. Melarang penggunaan pesawat, alat maupun proses produksi yang membahayakan (UU No. 3 Thn 1951 Jo. Permenakertranskop No: Per03/MEN/1978).

Standar internasional mengenai pengawasan ketenagakerjaan menekankan untuk melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan industri di seluruh tempat kerja. Sistem ini diterapkan diseluruh tempat kerja dimana ketentuan perundangundangan mengenai

kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja saat melaksanakan pekerjaan dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan. Perundang-undangan dapat mengecualikan pelaksanaan konvensi ini bagi perusahaan pertambangan dan transportasi atau bagian atau perusahaan yang sejenis.

Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah:

1. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja pada saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan dan kesejahteraan, penggunaan tenaga kerja anak dan orang muda serta masalah yang terkait;
2. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum; dan
3. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Pengawas ketenagakerjaan yang diberi mandat berhak untuk: 1) secara bebas, memasuki setiap tempat kerja yang dapat diawasi di setiap saat, baik siang maupun malam, tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, 2) pada siang hari, memasuki setiap tempat yang diperkirakan dapat diawasi, dan 3) melakukan pemeriksaan, pengujian atau penyelidikan yang dipandang perlu untuk meyakinkan bahwa peraturan perundang-undangan benar-benar ditaati, dan khususnya: a) memeriksa pengusaha atau pegawai perusahaan, baik sendiri dengan kehadiran saksi, mengenai masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan ketentuan hukum, b) meminta buku, catatan atau dokumen tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan untuk menyalin atau mengutip dokumen tersebut, c) mewajibkan pemasangan peringatan yang diharuskan oleh ketentuan hukum, dan d) mengambil atau membawa contoh bahan dan zat yang digunakan atau dipakai untuk dianalisa dengan pemberitahuan kepada pengusaha.

Pengawas ketenagakerjaan diberi kewenangan untuk mengambil langkah untuk memperbaiki penyimpangan yang ditemui di bangunan, tata letak atau metode kerja yang mungkin dapat mengancam K3. Kewenangan untuk membuat atau menyuruh dibuatnya perintah yang mengharuskan untuk melakukan perubahan atas instalasi atau bangunan, dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan hukum tentang K3 atau tindakan segera apabila ada ancaman yang membayakakan K3.

Untuk itu, seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan: 1) dilarang mempunyai kepentingan langsung maupun tidak langsung di perusahaan yang diawasi, 2) diancam dengan hukuman yang sesuai dengan tindakan disipliner agar tidak membuka rahasia perusahaan atau proses kerja yang diketahui pada waktu menjalankan tugas, bahkan setelah selesai meninggalkan pekerjaan sebagai pengawas, dan 3) memegang teguh rahasia sumber setiap pengaduan tentang adanya kesalahan dan pelanggaran peraturan perundang-undangan dan tidak boleh memberitahukan kepada pengusaha bahwa kunjungan pengawasan dilakukan berdasarkan atas adanya laporan pengaduan tersebut.

Tempat kerja diawasi sesering mungkin dan selengkap mungkin untuk menjamin pelaksanaan ketentuan hukum yang efektif. Bagi yang melanggar atau mengabaikan pelaksanaan ketentuan hukum yang dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dikenakan tuntutan hukum segera tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pegawai Pengawas mempunyai kewenangan untuk memberikan peringatan sebelum melakukan tuntutan.

Ancaman hukuman diberikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan terhadap usaha menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas, yang diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional (Konvensi ILO No. 81 Thn 1947 diratifikasi dengan UU No. 21 Thn 2003).*****

KONTRAK KERJA* tidak sama dengan OUTSOURCING**

Oleh : Sahat

Perubahan tata kelola dunia usaha mendorong berkembangnya sistem kontrak kerja dan outsourcing, dalam praktek timbul pemahaman bahwa kontrak kerja sama dengan outsourcing. Disisi lain kita menghadapi kondisi pasar kerja yang tidak seimbang. Perlu adanya pemahaman konsep kontrak kerja dan outsourcing secara yuridis, secara sosial ekonomi serta aplikasinya pada pengadilan hubungan industrial.

I. Pengantar

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan era globalisasi, membawa dampak terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat. Dari aspek ekonomi, semakin berkembangnya pelaksanaan hubungan kerja dalam bentuk kontrak kerja dan outsourcing. Istilah kontrak kerja dan outsourcing secara yuridis tidak dikenal dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk memahami istilah tersebut, secara yuridis sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahwa kontrak kerja dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu¹⁾ dan istilah outsourcing, adalah perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis²⁾.

Pengertian tersebut tidak jauh beda dengan konsep dalam dunia bisnis yaitu, mengalihdayakan atau menyerahkan proses-proses yang bukan merupakan Core Competence perusahaan ke pihak lain. Adanya pengaturan dimaksudkan, untuk memberikan kepastian hukum serta perlindungan hukum kepada pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan sistem hubungan kerja, dengan harapan agar tidak menimbulkan moral hazard, sebagai akibat kondisi kesempatan kerja yang tidak seimbang. Namun dalam praktek, hal tersebut tidak selalu sejalan dengan apa yang diharapkan, dan bahkan telah timbul kesan bahwa kontrak kerja sama dengan outsourcing atau sebaliknya. Hal tersebut dapat kita temukan dalam beberapa tulisan, maupun dalam bentuk pemberitaan melalui media cetak maupun elektronik, serta pada forum diskusi mengenai hukum ketenagakerjaan.

* Kontrak kerja dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan disebut perjanjian kerja waktu tertentu.

** Outsourcing dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dikenal dengan istilah penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga.

¹⁾ Pasal 1 angka (1) Kepmenakertrans RI No.KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

²⁾ Pasal 64 UU. No. 13 Tahun 2003.

Dilihat segi subyek hukumnya, bahwa kontrak kerja dan outsourcing berbeda satu dengan lainnya. Kontrak kerja merupakan salah satu dari jenis perjanjian kerja yang dapat dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu³⁾ dalam hubungan kerja yang dibuat antara pekerja di satu pihak dan pengusaha di pihak lain di dalam satu perusahaan⁴⁾. Sementara outsourcing ada 3 (tiga) subyek hukum yang terkait yaitu: Pengusaha pemberi kerja (perusahaan principle) perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyediaan jasa pekerja (perusahaan outsourcing) dan pekerja. Dimana antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan outsourcing tidak ada hubungan kerja (dalam arti sub ordinsi) akan tetapi antara perusahaan outsourcing dengan pekerja. Melalui rumusan tersebut, penulis mengajak sidang pembaca yang budiman untuk mendiskusikan konsep kontrak kerja dan outsourcing secara juridis, sosial ekonomi dan bagaimana Pengadilan hubungan Industrial menerapkan konsep tersebut dalam putusannya.

II. Kontrak Kerja

Kontrak kerja dilihat dari segi Hukum Perdata, merupakan bagian dari perjanjian khusus yang dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan kontrak kerja maupun tidak, sesuai prinsip hukum perikatan, bahwa kedua belah pihak bebas memilih dan menyepakati perjanjian kerja waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu⁵⁾, sepanjang perjanjian pembuatannya memenuhi syarat⁶⁾. Namun, bila ditinjau dari segi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak kerja), mempersyaratkan; jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, perpanjangan, dan pembaharuan. Dimana syarat tersebut dapat dikatakan sebagai syarat obyektif suatu perikatan. Oleh karena, apabila syarat obyektif tidak dipenuhi maka demi hukum kontrak kerja tersebut berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.⁷⁾

Kontrak kerja dilihat dari sisi pengusaha adalah untuk dapat mendukung kesinambungan kegiatan usahanya untuk jangka waktu tertentu, agar tidak terjadi stagnasi yang dapat menghambat kelangsungan usahanya, terlebih apabila sifat pekerjaan ada hubungannya dengan pergantian waktu dan musim serta sifat pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan keahlian tertentu. Sementara di pihak Pekerja, adakalanya memerlukan sistim kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, agar pengusaha tidak melakukan tindakan sewenang-wenang, misalnya merubah syarat-syarat kerja yang merugikan pekerja atau mengadakan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu.

³⁾ Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

⁴⁾ Pasal 1 angka 15 UU. No. 13 Tahun 2003 Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

⁵⁾ Pasal 1338 KUHP, Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai UU bagi mereka yang membuatnya.

⁶⁾ Pasal 132 O KUHPer, Untuk sahnya persetujuan diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

⁷⁾ Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003.

Menyadari kondisi obyektif tersebut, keberadaan sistim kontrak kerja mau tidak mau masih diperlukan. Namun, bila memperhatikan adanya penyalahgunaan pelaksanaan sistim kontrak kerja yang tidak sejalan dengan upaya menciptakan kepastian kerja, sehingga dalam rangka upaya perlindungan kepada pekerja. Perlu adanya pemahaman yang sama diantara pelaku hubungan industrial tentang kontrak kerja. Sehingga perlu adanya syarat obyektif dari kontrak kerja antara lain sebagai berikut:

a. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kontrak kerja, merupakan bagian dari status hubungan kerja, disamping perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu,⁸⁾ hanya dapat diadakan untuk jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu. Jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan, akan selesai dalam waktu tertentu tersebut adalah meliputi:

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁹⁾

Kontrak kerja yang dilakukan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun¹⁰⁾ dilakukan atas dasar selesainya pekerjaan, kontrak kerja tersebut hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) tahun. Sehingga untuk mengetahui selesainya suatu pekerjaan tertentu, dalam kontrak kerja harus ditentukan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Namun, dalam kondisi tertentu, adakalanya pekerjaan tersebut belum selesai, sehingga untuk penyelesaiannya hanya dapat dilakukan pembaharuan kontrak kerja, setelah tenggang waktu 30 hari. Dari ketentuan tersebut, timbul pertanyaan, apakah kontrak kerja yang dilakukan untuk jenis dan sifat pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dapat dilakukan berdasarkan jangka waktu? Menurut hemat kami, kontrak kerja untuk jenis dan sifat pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, dapat juga dilakukan berdasarkan jangka waktu, sesuai kesepakatan kedua belah pihak dalam kontrak kerja. Namun, dalam Kontrak Kerja tidak dapat dilakukan secara bersamaan waktunya, misalnya dalam kontrak kerja diatur bahwa kontrak kerja berakhir sampai selesainya pekerjaan atau selama 2 (dua) tahun.

⁸⁾ Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

⁹⁾ Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, Bandingkan dengan Pasal 4 ayat (3) Permenaker No./MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, bahwa sifat, jenis atau kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu, adalah : a) yang sekali selesai atau sementara sifatnya; (b) yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (c) yang sifatnya musiman atau yang berulang kembali; (d) yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus; (e) yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

¹⁰⁾ Pasal 3 Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004.

Pekerjaan yang bersifat musiman¹¹⁾ adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, hanya dapat diberlakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu, sementara pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu, dan pekerjaan tambahan dapat dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Sementara pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru¹²⁾ bahwa kontrak kerja hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan, karena terhubung dengan produk baru; kegiatan baru; atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Kontrak kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan jangka waktu dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.

b. Jangka Waktu Perpanjangan dan Pembaharuan

Kontrak kerja, harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin atau dapat pula dibuat dalam dua bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa asing. Namun, apabila terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya, maka yang berlaku adalah kontrak kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.¹³⁾ Dan yang perlu diperhatikan juga dalam pembuatan kontrak kerja bahwa dalam kontrak kerja, tidak dapat mencantumkan adanya masa percobaan, karena bila dalam kontrak kerja diatur adanya masa percobaan, maka persyaratan masa percobaan tersebut batal demi hukum.¹⁴⁾

Seperti dikemukakan di atas, bahwa kontrak kerja dapat dibuat atas dasar jangka waktu tertentu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Sehingga bila kontrak kerja dibuat berdasarkan jangka waktu, maka batasan waktu yang dapat dibuat, paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.¹⁵⁾ Sementara, kontrak kerja yang dibuat berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, maka kontrak kerja tersebut dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

Penetapan jangka waktu atau selesainya pekerjaan, sebelumnya para pihak telah memperhitungkan secara cermat dan sedemikian rupa. Namun, adakalanya penyelesaian pekerjaan yang diperjanjikan belum selesai, sementara pekerjaan tersebut memerlukan untuk penyelesaian sesuai maksud diadakannya hubungan kerja. Maka untuk penyelesaian pekerjaan dimaksud, timbul pertanyaan, apakah kontrak kerja dapat dilanjutkan? Menurut ketentuan yang berlaku, bahwa kontrak kerja hanya dapat dilakukan perpanjangan atau pembaharuan.¹⁶⁾ Dengan adanya ketentuan tersebut timbul pertanyaan, apakah semua kontrak kerja dapat sertamerta diperpanjang dan kemudian dapat dilakukan pembaharuan. Oleh karena rumusan yang digunakan dalam ketentuan tersebut adalah, dapat diperpanjang "atau" diperbaharui dalam satu ayat.¹⁷⁾

¹¹⁾ Pasal 4-7 Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004.

¹²⁾ Pasal 8-9 Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004.

¹³⁾ Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU. No. 13 Tahun 2003.

¹⁴⁾ Pasal 58 ayat (1) dan (2) UU. No. 13 Tahun 2003.

¹⁵⁾ Pasal 59 ayat (4) UU. No. 13 Tahun 2003, Bandingkan Pasal 8 ayat (2) Permenaker No.02/MEN/1993, hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama-dalam waktu yang sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu kesepakatan kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun.

¹⁶⁾ Pasal 59 ayat (3) UU. No.13 Tahun 2003.

¹⁷⁾ Bandingkan dengan ketentuan Permenaker No.2/MEN/1993 Perpanjangan dan pembaharuan diatur dalam pasal yang berdiri sendiri yaitu Pasal 8 ayat (2) dan Pasal 10 yang berarti perpanjangan dan perubahan adalah satu kesatuan.

Dan tidak menggunakan istilah dapat diperpanjang "dan" diperbaharui. Terhadap pertanyaan tersebut, ada 2 (dua) pendapat, yang berkembang yaitu:

1. Tidak semua kontrak kerja dapat diperpanjang atau di perbaharui;
2. Kontrak kerja yang dibuat berdasarkan jangka waktu dapat diperpanjang dan kemudian dapat diperbaharui apabila pekerjaan belum selesai.

Pendapat Pertama, mendasarkan kepada Kepmenakertrans RI No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menurut ketentuan tersebut, bahwa kontrak kerja dapat diperpanjang atau diperbaharui sesuai peruntukannya yaitu:

- a. Kontrak kerja, untuk Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, tidak dapat diperpanjang, namun apa bila pekerjaan tersebut belum selesai dapat dilakukan pembaharuan.
- b. Kontrak kerja, untuk pekerjaan yang bersifat musiman, apabila pekerjaan belum selesai dapat diperpanjang dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.
Kontrak kerja, untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, apabila pekerjaan belum selesai dapat diperpanjang dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pendapat Kedua, Kontrak kerja sebagaimana diatur Kepmenakertrans RI No. KEP-100/MEN/VI/2004, merupakan kontrak kerja yang dibuat berdasarkan kepada obyek pekerjaan.

Namun apabila kita lihat ketentuan Pasal 56 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bahwa kontrak kerja dapat dilakukan berdasarkan jangka waktu. Sehingga, kontrak kerja dibuat berdasarkan jangka waktu, maka kontrak kerja tersebut hanya dapat dilakukan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan apabila ternyata pekerjaan belum selesai, Kedua belah pihak dapat memperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dengan syarat, pengusaha sebelumnya memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja paling lama 7 (tujuh) hari sebelum kontrak kerja berakhir, Selanjutnya apabila pekerja yang diperjanjikan ternyata belum juga selesai, maka kontrak kerja tersebut masih dapat dilakukan pembaharuan, setelah melalui tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, setelah berakhirnya kontrak kerja yang lama dan pembaharuan kontrak kerja, hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun.

c. Berakhirnya Kontrak Kerja

Dalam pelaksanaan proses produksi, sesuai sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu, pengusaha cenderung melakukan hubungan kerja dengan kontrak kerja. Oleh karena, hubungan kerja berakhir demi hukum sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam kontrak kerja.¹⁸⁾ Namun, apabila kita lihat pada Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, diatur bahwa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak diperlukan, apabila hubungan kerja berakhir

¹⁸⁾ Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bandingkan dengan Pasal 12 PMTK RI No. PER-02/MEN/1993 bahwa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakatinya.

sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.¹⁹⁾ Ketentuan tersebut sebelumnya tidak diatur, baik dalam UU No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Bahkan dalam Surat Menteri Tenaga Kerja No. 362 Tahun 1967, tanggal 8 Februari 1967 perihal Pelaksanaan UU tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang ditujukan kepada Kepala Kantor Daerah/Resort Departemen Tenaga Kerja dan Ketua P4 Daerah/Pusat, dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja karena kontrak kerja berakhir tidak mensyaratkan adanya ijin dari P4D/P4P.

Adanya ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa, setelah kontrak kerja yang pertama, bila dilakukan perpanjangan kontrak kerja dan apabila hubungan kerja (kontrak kerja) berakhir, diperlukan adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk pengakhirannya, sehingga pengusaha tidak sertamerta dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, sebelum mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja tersebut adalah batal demi hukum.²⁰⁾ Sehingga, terhadap kontrak kerja yang diperpanjang, pengusaha wajib mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disertai alasan yang menjadi dasarnya²¹⁾ yaitu kontrak kerja telah berakhir.

Dari pengaturan tersebut timbul pertanyaan, apa yang dimaksud dengan kontrak kerja untuk pertama kali? Apabila kita lihat Kamus Bahasa Indonesia bahwa "pengertian untuk pertama kali" adalah "mula-mula", Dari pengertian tersebut, kontrak kerja untuk pertama kali adalah kontrak kerja yang mula-mula, dengan tanpa perpanjangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka maksud berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak kerja) untuk pertama kali, adalah kontrak kerja tanpa perpanjangan. Sehingga apabila kontrak kerja diperpanjang, untuk pengakhirannya dipersyaratkan adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut MR. Soetikno²²⁾ keharusan adanya suatu pernyataan pengakhiran terlebih dahulu sebelum berakhirnya suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdapat pula pada Pasal 1639 f BW Bland (1603 e KUH Pr Indonesia) yang baru. Jika hubungan dinasnya (*dienstbertrekking*) sesudah waktunya habis oleh pihak-pihak yang berkepentingan diteruskan dengan secara sukarela, oleh undang-undang dianggap bahwa perjanjian kerja tersebut diperpanjang dengan waktu serta syarat-syarat yang sama dengan pengertian bahwa lamanya perpanjangan tidaklah lebih dari satu tahun. Pada Pasal 1639 baru BW. Belanda, ayat 3 untuk pengakhiran pada periode baru ini diperlukan suatu persyaratan pengakhiran, hal ini perlu oleh karena jika tidak ada ketentuan supaya diadakan persyaratan pengakhiran terlebih dahulu, pihak-pihak dengan mudah dapat

¹⁹⁾ Pasal 154 huruf a UUk No.13 Tahun 2003.

Bandingkan dengan Pasal 2 ayat (2) Kepmenaker No.150/MEN/2000, Pasal 2 ayat (2) Permenaker No.03/MEN/1996, Pasal 5 huruf b Permenaker No.04/MEN/1986, bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa minta ijin P4D/P4P, dalam hal berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Tanpa anak kalimat "untuk pertama kali". Sementara dalam Pasal 4 UU. Ni. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Ijin P4D/P4P untuk mengadakan PHK tidak diperlukan bila pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan. Tidak ada mencantumkan kontrak kerja.

²⁰⁾ Pasal 155 ayat (1) UU K No.13 Tahun 2003.

²¹⁾ Pasal 152 UU K No. 13 Tahun 2003.

²²⁾ MR. Soetikno, "Masalah Pekerja (Buruh) kontrak", yang disampaikan pada acara Lokakarya tentang Masalah Pekerja Kontrak, tanggal 22 s/d 26 Mei 1980, kerja sama YTKI dengan Direktori Jenderal Binalindung Tenaga Kerja, Depnakertrans, diterbitkan PPSDM, Jakarta Selatan.

menghindari ketentuan-ketentuan tentang pernyataan pengakhiran dengan mengadakan perjanjian untuk waktu tertentu dan tiap kali memperpanjang pengakhiran. Syarat harus adanya pernyataan pengakhiran sesudah adanya perpanjangan secara diam-diam di Pasal 1603 f KUH Per Indonesia belum ada. Lebih lanjut menyarankan, agar dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diatur, tentang perpanjangan perjanjian kerja harus dibatasi dengan kewajiban mengadakan pernyataan pengakhiran, sebelum berakhirnya perjanjian kerja dan dapat pula diwajibkan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan persyaratan adanya pengakhiran suatu kontrak kerja setelah kontrak kerja yang pertama, adalah mengakomodasi dari KUH Perdata Belanda.

d. Perlindungan Hukum Kontrak Kerja

Pengaturan Kontrak Kerja, dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan hubungan kerja dan merupakan bagian dari upaya perlindungan hukum. Hal tersebut sehubungan dengan kondisi pasar kerja yang tidak seimbang, dimana penawaran lebih besar, dibandingkan dengan permintaan sehingga mendorong timbulnya persaingan diantara pencari kerja untuk mendapatkan kesempatan kerja yang terbatas. Sementara di sisi lain pengusaha cenderung menggunakan kontrak kerja dan syarat kerja yang minimal. Dari kondisi tersebut, Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan mengatur secara ketat dan rinci persyaratan pelaksanaan kontrak kerja, yaitu :

1. Kontrak kerja harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, bila

timbul perbedaan penafsiran, dalam pelaksanaannya yang berlaku atau digunakan sebagai acuan adalah kontrak kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Kontrak kerja bila dibuat tidak secara tertulis, maka kontrak kerja tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (pekerja tetap).

2. Dalam kontrak kerja tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan, bila hal tersebut dipersyaratkan, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.
3. Pekerjaan yang dapat diperjanjikan melalui kontrak kerja adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak memenuhi ketentuan. Demi hukum kontrak kerja, menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Kontrak kerja hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 1 (satu) tahun, adanya maksud memperpanjang kontrak kerja pengusaha, harus memberitahukan secara tertulis kepada pekerja, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya kontrak kerja. Perpanjangan kontrak kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan, demi hukum kontrak kerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
5. Demikian halnya pembaharuan, hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun dengan syarat setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya kontrak kerja yang lama. Apabila pembaharuan kontrak kerja dilakukan tidak sesuai ketentuan, demi hukum kontrak kerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perlindungan hukum kontrak kerja dapat kita lihat melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang²³⁾, dalam pertimbangannya, berpendapat bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat pada awalnya diikat dengan hubungan kerja sistim kontrak yang dalam UU. No. 13 Tahun 2003 biasa disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), akan tetapi, karena hubungan kerja dimaksud diperbaharui dan diperpanjang hingga tanggal 2 November 2005, namun hubungan kerja terbukti masih berlangsung s/d tanggal 2 Februari 2006, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi syarat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan sesuai dengan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, karena pembaharuan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama dan pembaharuan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Selanjutnya mempertimbangkan bahwa oleh karena Penggugat ternyata tidak melakukan tugas atau tidak masuk kerja tanggal 23 Februari 2006 s/d tanggal 30 Mei 2006 tanpa keterangan yang sah, dan akibatnya Tergugat memberikan surat peringatan I dan surat peringatan II²⁴⁾ kepada penggugat walaupun hal ini disangkal penggugat dengan menyatakan tidak menerima langsung.

Majelis berpendapat terhadap tindakan penggugat ini telah memenuhi syarat untuk diputuskan hubungan kerja, karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

Dengan kasus yang berbeda, dalam perkara perselisihan hubungan industrial mengenai status pekerja dengan hubungan kerja waktu tertentu, Mahkamah Agung³⁾ dalam pertimbangannya mengemukakan bahwa hubungan kerja antara Pemohon dengan Termohon meskipun dilakukan untuk waktu tertentu namun dalam pelaksanaannya, telah ternyata tidak pernah terputus dengan cara menyimpang tanpa melalui masa jedah ataupun pemberhentian pekerja waktu tertentu, dalam hal demikian merupakan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (1), (2), (4), dan (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sehingga hubungan kerja berubah demi hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu atau pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (7) UU. No. 13 Tahun 2003 jo Bab VII Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004.

III. Outsourcing

Pengelolaan dunia usaha akhir-akhir ini cenderung melakukan perubahan, dengan maksud untuk melakukan perbaikan serta guna meningkatkan kinerja perusahaannya, melalui outsourcing.

²³⁾ Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Karang, Putusan No.: 01/G/2007/PPHI.TK, tanggal 9 April 2007.

²⁴⁾ Menurut hemat kami bukan peringatan tetapi panggilan dan sesuai Pasal 168 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 unsur dikualifikasikan mengundurkan diri adalah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis.

Hal tersebut dimaksudkan sebagai respon atas perkembangan dunia secara global dan perkembangan teknologi begitu cepat, yang menimbulkan persaingan antara dunia usaha *berlangsung sangat ketat, untuk merespon tuntutan pasar dan pelanggan. Tuntutan tersebut seringkali di luar kemampuan perusahaan, baik dari kemampuan staf maupun sumber daya manusia. Sebagai akibatnya timbullah outsourcing, yaitu mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak ketiga untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan, sebagai alternatif untuk melakukan pekerjaan sendiri.*

Outsourcing, secara yuridis bukan merupakan hal yang baru, karena sebelumnya telah diatur dalam KUH Perdata, dengan istilah *pemborongan pekerjaan*²⁶⁾. Namun, dalam praktek berkembang **Pemborong Labour Supplier** yang tidak murni, karena labour supplier juga bertindak mempekerjakan pekerja yang bersangkutan seolah-olah berfungsi sebagai pengerahan langsung. Padahal kenyataannya hubungan kerja adalah antara pekerja dengan pemborong, sehingga adakalanya labour supplier sifatnya semu, karena pemborong labour supplier merupakan bentuk kegiatan atau kelompok orang yang bergabung di dalam suatu bentuk badan hukum, dalam memenuhi serta menyalurkan seseorang atau lebih tenaga kerja untuk satu badan hukum dengan mendapat imbalan jasa.²⁷⁾

Dari praktek yang timbul dan untuk memberikan perlindungan hukum outsourcing, maka pada tahun 1993, pemerintah mengatur mengenai tanggung jawab renteng *pelaksanaan pemborongan pekerjaan.*²⁸⁾ Dimana, perusahaan pemberi kerja memborongkan pelaksana pekerjaan kepada pemborong, maka pemborong atau sub-sub pemborong pelaksana yang ditunjuk harus berbadan hukum. Namun, bila pemborong atau sub-sub pemborong yang ditunjuk tidak berbadan hukum, perusahaan pemberi kerja bertanggungjawab atas kesepakatan kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pemborong atau sub-sub pemborong terhadap pekerjanya. Kemudian, outsourcing diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dengan istilah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.²⁹⁾

Timbulnya Kecenderungan perusahaan untuk melakukan outsourcing, sesuai hasil studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survei yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan³⁰⁾ bahwa potensi keuntungan atau alasan perusahaan melakukan outsourcing antara lain adalah untuk :

1. Meningkatkan fokus perusahaan;
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;

²⁶⁾ Pasal 1601b KUH Perdata, Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak kesatu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

²⁷⁾ Dalam UUK No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 12 dikenal istilah Pelayanan pengantar tenaga kerja, kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat mempekerjakan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

²⁸⁾ Pasal 21 PMTK No.02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

²⁹⁾ Pasal 64-66 UUK No. 13 Tahun 2003.

³⁰⁾ Dr.Richarders Eko Indrajit, Proses Bisnis Outsourcing, hal 4, Grasindo, Jakarta, 2003.

3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering;
4. Membagi resiko;
5. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan lain;
6. Memungkinkan tersedianya dana kapital;
7. Menciptakan dana segar;
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
9. Memperoleh sumberdaya yang tidak dimiliki sendiri;
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Alasan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam 2 (dua) kelompok yaitu; pertama, target jangka panjang dan bersifat strategis (No. 1 s/d 6). Kedua, bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari (No. 7 s/d 10). Sehingga idealnya kebijakan outsourcing adalah merupakan alat strategis manajemen yang bersifat jangka panjang, karena bila untuk mendapatkan keuntungan yang ditonjolkan dan diutamakan, maka perusahaan akan kecewa.

Outsourcing dapat dilakukan melalui pemborongan pekerjaan, atau penyediaan jasa pekerja. Outsourcing pemborongan pekerjaan, sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatur syarat pekerjaan yang dapat diborongan adalah bahwa pekerjaan tersebut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.³¹⁾

Sementara untuk outsourcing penyediaan jasa pekerja/buruh, tidak boleh dilakukan untuk melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.³²⁾ Pekerjaan dimaksud antara lain; usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, suatu usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Dari ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan adalah kegiatan penunjang dan tidak dapat dilakukan untuk kegiatan utama/pokok. Syarat tersebut, bila kita kaitkan dengan hasil studi para ahli manajemen, sebagaimana disebutkan di atas, bahwa sifat pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan adalah sejalan dengan maksud dari pengaturan outsourcing yaitu untuk meningkatkan fokus perusahaan pada bisnis utama atau *core business*, dengan maksud agar perusahaan akan dapat menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar dalam mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan pada bisnis utamanya. Demikian juga perusahaan outsourcing dapat menjadi perusahaan yang profesional di bidangnya.

Outsourcing sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bab Hubungan Kerja, yaitu Pasal 64 s/d 66. Dari ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sedikit-dikitnya ada 5 (lima) aspek persyaratan pelaksanaan outsourcing, yaitu:

³¹⁾ Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³²⁾ Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

1. Aspek Pekerjaan

Perusahaan yang akan mengoutsourcingkan pekerjaannya kepada perusahaan lain, tidak serta merta dapat melakukannya terhadap seluruh pekerjaan, karena tidak semua pekerjaan dapat dioutsourcingkan dan harus disesuaikan dengan jenis outsourcingnya, yaitu melalui outsourcing pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

a. Pemborongan Pekerjaan

Outsourcing melalui pemborongan pekerjaan, hanya dapat diberlakukan terhadap pekerjaan:

- Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melakukan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, maksudnya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerja.
- Tidak menghambat proses produksi secara langsung, maksudnya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.³³⁾

Untuk menentukan jenis pekerjaan utama dan penunjang, perusahaan pemberi pekerjaan diwajibkan membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Dari alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan, perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan utama dan penunjang, kemudian dilaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat,³⁴⁾ sesuai domisili perusahaan.

Perusahaan pemberi pekerjaan dalam laporannya memuat uraian proses pelaksanaan pekerjaan, mulai dari awal proses hingga hasil-akhir, serta penjelasan dari masing-masing jenis kegiatan. Melalui laporan tersebut dijadikan dasar untuk menetapkan pekerjaan utama dan penunjang serta dasar melakukan outsourcing.

b. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Outsourcing melalui perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh, tidak dipersyaratkan adanya alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Karena, telah mengatur secara jelas pekerjaan yang dapat dilakukan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan jasa penunjang tersebut antara lain, adalah : Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

³³⁾ Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-101/MEN/CI/2004, dapat dikatakan sebagai penjelasan syarat-syarat pekerjaan yang dapat diborongan, sebagaimana diatur Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³⁴⁾ Pasal 6 ayat (1) dan (2) Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/VI/2004.

2. Aspek Perusahaan

Seperti diuraikan di muka, komponen kedua pelaksanaan outsourcing adalah perusahaan outsourcing. Perusahaan outsourcing dipersyaratkan harus berbentuk badan hukum. Pengertian berbadan hukum tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan yang diatur adalah pengertian perusahaan. Pengertian perusahaan menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵⁾

Dari pengertian di atas, sesuai bidang perekonomian terutama perdagangan, bentuk perusahaan, dapat dikelompokkan kepada :

- a. Perusahaan Perseorangan;
- b. Perseroan Terbatas;
- c. Perusahaan Firma;
- d. Perusahaan Komanditer;
- e. Koperasi;
- f. Lain-lain seperti BUMN³⁶⁾

Dari bentuk perusahaan sebagaimana disebutkan di atas, timbul pertanyaan apakah semua perusahaan dapat menjadi pelaksana pekerjaan yang dioutsourcingkan? Oleh karena, perusahaan outsourcing mempersyaratkan bahwa perusahaan outsourcing harus berbadan hukum, maka tidak semua perusahaan dapat menjadi perusahaan outsourcing.

Pengertian berbadan hukum secara umum adalah sebagai subyek hukum mencakup hal sebagai berikut :

- a. Perkumpulan orang (organisasi);
- b. Dapat melakukan perbuatan hukum dalam hubungan-hubungan hukum;
- c. Mempunyai harta kekayaan sendiri;
- d. Mempunyai pengurus;
- e. Mempunyai hak dan kewajiban;
- f. Dapat digugat atau menggugat di depan pengadilan.³⁷⁾

Lebih lanjut Chidir Ali, SH,³⁸⁾ mengemukakan bahwa perkumpulan ada yang berbadan hukum dan ada yang tidak berbadan hukum. Perkumpulan yang tidak berbadan hukum adalah : Persekutuan perdata; Persekutuan Firma; Persekutuan Komanditer. Dan perkumpulan yang berbadan hukum adalah : Perseroan Terbatas; Koperasi, dan Perkumpulan saling menguntungkan. Sehingga tidak semua perusahaan dapat menjadi pelaksana outsourcing, tetapi hanya perusahaan yang disebutkan terakhir dapat menjadi perusahaan outsourcing.

Selanjutnya, bagaimana dengan Yayasan, sesuai dengan Undang-Undang Yayasan bahwa Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.³⁹⁾ Walau Yayasan sebagai Badan Hukum, tetapi Yayasan tidak langsung dapat sebagai perusahaan pelaksana outsourcing. Yayasan hendak melakukan kegiatan usaha, seperti pelaksana outsourcing hanya dapat dilakukan dengan Yayasan mendirikan badan hukum dan atau ikut serta dalam suatu badan usaha yang berbadan hukum.⁴⁰⁾

³⁵⁾ Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

³⁶⁾ Handijan Rusti, SH, Perseroan Terbatas dan Aspek Hukumnya, hal 5, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997.

³⁷⁾ Chidir Ali, SH, Badan Hukum, hal 21, PT. Aluni, Bandung, 2005.

³⁸⁾ Ibid, hal 83.

³⁹⁾ Pasal 1 angka 1 UU No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

⁴⁰⁾ Pasal 3 UU. No. 16 Tahun 2001.

Disamping persyaratan, harus berbadan hukum, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dipersyaratkan pula harus memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, sesuai domisili perusahaan. Ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilakukan melalui permohonan dengan melampirkan :

- a. Copy pengesahan sebagai badan hukum, berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
- b. Copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. Copy SIUP;
- d. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.⁴¹⁾

Persyaratan harus berbadan hukum dan memiliki ijin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, merupakan syarat yang harus dipenuhi. Oleh karena, apabila tidak dipenuhi, maka status hubungan kerja pekerja, yang semula dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing), maka demi hukum hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

3. Aspek Perjanjian Outsourcing

Outsourcing harus dibuat berdasarkan perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh secara tertulis.

Perjanjian outsourcing secara umum harus memenuhi syarat-syarat sahnyanya suatu perikatan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu adanya kesepakatan; kecakapan; hal tertentu dan suatu sebab yang halal, serta harus memenuhi syarat khusus, yaitu untuk pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁴²⁾ Dan untuk perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, harus memuat:

- a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa;
- b. Hubungan kerja dibuat berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sesuai ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.⁴³⁾

4. Aspek Hubungan Kerja

Komponen ketiga dari outsourcing adalah pekerja. Hubungan kerja pada pelaksana outsourcing, adalah antara perusahaan outsourcing dengan pekerja dan tidak dengan perusahaan pemberi pekerjaan, walaupun pelaksanaan pekerjaan atau pelaksanaan jasa pekerjaan adakalanya dilakukan di lokasi atau di tempat perusahaan pemberi pekerjaan.

⁴¹⁾ Pasal 2 Kepmenakertrans No. KEP-101/MEN/VI/2004.

⁴²⁾ Pasal 5 Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004.

⁴³⁾ Pasal 66 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Pengaturan dan pelaksanaan hubungan kerja pada perusahaan outsourcing tidak ada pengaturan yang khusus, jika dibandingkan dengan perusahaan pada umumnya (yang bukan outsourcing). Namun, mengenai hubungan kerja pada perusahaan outsourcing seolah-olah menjadi baru atau unik, karena di dalamnya ada 3 (tiga) pihak yang terkait yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan pelaksana pekerjaan sebagai perusahaan outsourcing dan pekerja. Akan tetapi, hubungan kerja itu sendiri, adalah antara perusahaan outsourcing dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁴⁴⁾ Dari unsur tersebut, hubungan pekerja dengan perusahaan outsourcing dilakukan berdasarkan perjanjian kerja. Melalui perjanjian kerja dapat diketahui status hubungan kerja, dibuat untuk waktu tertentu (kontrak kerja) atau untuk waktu tidak tertentu,⁴⁵⁾ sesuai persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.⁴⁶⁾ Dengan adanya ketentuan tersebut, maka sekurang-kurangnya ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian, dalam menetapkan status hubungan kerja pada perusahaan outsourcing, yaitu:

- a. Persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak kerja);
- b. Penilaian jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu.

Persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak Kerja) pada perusahaan outsourcing, syaratnya sama dengan perusahaan yang bukan outsourcing seperti apa yang telah disampaikan di depan, sehingga apabila perusahaan outsourcing hendak melakukan hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja, harus memenuhi syarat yaitu:

- 1). Kontrak kerja harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- 2). Dalam kontrak kerja tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan;
- 3). Pekerja yang dapat diperjanjikan adalah pekerja yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
- 4). Kontrak kerja apabila pekerjaan belum selesai, hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 5). Demikian halnya perubahan, hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun, setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya kontrak kerja yang lama.

Dari persyaratan tersebut, yang menjadi masalah adalah penilaian Jenis dan Sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, apakah pekerjaan tersebut bersifat terus menerus atau sifat pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu (pekerjaan yang tidak terus menerus). Apabila kita lihat prakteknya, bahwa perusahaan outsourcing cenderung menggunakan hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja, sesuai jangka waktu perjanjian outsourcing antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan outsourcing, sehingga timbul kesan di kalangan masyarakat, bahwa kontrak kerja sama dengan outsourcing. Namun, apabila dilihat dari makna pelaksanaan outsourcing.

⁴⁴⁾ Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

⁴⁵⁾ Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

⁴⁶⁾ Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Agar perusahaan pemberi pekerjaan dapat lebih mengkonsentrasikan diri pada bisnis utamanya (core business-nya), untuk menghasilkan keunggulan kompetitif dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan, sehingga pelaksana outsourcing pada hakekatnya merupakan alat strategis yang berjangka panjang. Maka pekerjaan yang dioutsourcingkan pada umumnya adalah pekerjaan penunjang yang bersifat tetap (terus menerus) pada perusahaan pemberi pekerjaan. Adanya jangka waktu dalam perjanjian outsourcing dimaksud sebagai upaya melakukan evaluasi dari pelaksana outsourcing. Bila ditinjau dari segi perusahaan pemberi pekerjaan diharapkan akan dapat lebih fokus dan spesifik terhadap jenis-jenis pekerjaan yang bersifat panjang. Berdasarkan hal tersebut maka pekerjaan-pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian outsourcing, sifatnya adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, dan bukan sebagai pekerjaan yang bersifat sementara. Sehingga penilaian jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan selesai dalam waktu tertentu (sementara sifatnya) atau tidak, dilihat dari sisi perusahaan pemberi pekerjaan, dan tidak dilihat dari jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian outsourcing. Apabila pada perusahaan pemberi pekerjaan sifat pekerjaannya memang sementara sifatnya, hubungan kerja pada perusahaan outsourcing dapat diberlakukan kontrak kerja. Sebaliknya bila sifat pekerjaan tersebut pada perusahaan pemberi pekerjaan sifatnya adalah terus menerus atau tetap, maka hubungan kerja pada perusahaan outsourcing tidak dapat dilakukan dengan kontrak kerja.

5. Aspek Perlindungan

Pengaturan outsourcing sebagaimana disebutkan di atas, dapat dikatakan merupakan persyaratan pelaksana outsourcing yang harus dipenuhi perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan outsourcing. Oleh karena, apabila persyaratannya tidak dipenuhi dilihat dari aspek pekerja, maka hubungan kerja yang semula berada pada perusahaan outsourcing, beralih menjadi antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Terkait dengan hubungan kerja, adalah menyangkut hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan outsourcing. Dimana hak dan kewajiban tersebut biasa disebut sebagai syarat kerja dan perlindungan kerja, yang pelaksanaannya sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan dan syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan perlindungan hukum outsourcing pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan dan mengadili perselisihan outsourcing, sesuai putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta dengan putusan No.371/PHI.G/PN.Jkt.Pst tanggal 6 Mei 2008, mengemukakan bahwa perselisihan outsourcing adalah masuk perselisihan kepentingan, dengan pertimbangan berdasarkan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 UU. No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-220/MEN/X/2004 dan berpendapat bahwa syarat-syarat perjanjian pemborongan sebagai penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain dipersyaratkan sebagai berikut :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Perusahaan lain yang bertindak sebagai penyedia tenaga kerja harus berbadan hukum dan memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
3. Pekerjaan dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksana pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
4. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.
5. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksana pekerjaan dan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang, serta melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
6. Adapun hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sesuai dengan ketentuan Pasal 59.

Berdasarkan syarat tersebut, menurut penilaian Majelis, bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi pekerjaan dengan penyedia jasa pekerja tidak memenuhi syarat, sehingga hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Sementara mengenai status hubungan kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan adalah sebagai karyawan tetap. Oleh karena sifat pekerjaan tersebut pada perusahaan pemberi pekerjaan adalah secara terus menerus tanpa terputus.

Dari pertimbangan majelis hakim tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian pelaksanaan outsourcing, majelis hakim tidak membedakan antara perjanjian pemborongan, pekerjaan dengan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/buruh. Sehingga menggabungkan pengertian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja, sementara kedua hal tersebut adalah berbeda pengaturan dan persyaratannya.

Dalam kasus lain menyangkut perselisihan outsourcing, Pengadilan Hubungan Industrial dengan putusan No.170/G/2007/PHI.PN.Jkt Pst, tanggal 30 Agustus 2007, dalam pertimbangannya telah membedakan antara perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu pemborongan pekerjaan merupakan pembuatannya untuk memperoleh suatu obyek atau fisik pekerjaan seperti membangun gedung sekolah untuk dikerjakan sendiri oleh pemborong, sedangkan penyedia jasa pekerja/buruh adalah suatu aktivitas yang bertugas untuk merekrut beberapa orang untuk diserahkan kepada perusahaan pemberi (user) sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh user. Dengan demikian, antara perjanjian pemborongan dan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan dua hal yang berbeda dengan syarat-syarat tersendiri sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

Perbedaan tersebut menurut hemat kami, belum pas sepenuhnya karena Majelis mempersamakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja.⁴⁷⁾ Selanjutnya dalam pertimbangan, apakah perbuatan hukum tergugat sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja dapat dibenarkan menurut hukum.

⁴⁷⁾ Pasal 1 angka 12 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam persidangan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak membuktikan bahwa tergugat telah memiliki ijin operasional sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Utara. Dengan demikian, kegiatan tergugat sebagai penyedia jasa pekerja/buruh adalah tidak berdasarkan pada hukum, karena itu penunjukan yang dilakukan oleh tergugat II (perusahaan pemberi pekerjaan) kepada tergugat I sebagai penyedia jasa pekerja/buruh untuk pekerja operator Head Truck merupakan penyerahan yang salah menurut hukum, karena menunjuk perusahaan yang tidak kompeten sebagai penyedia jasa pekerja/buruh, sehingga demi hukum hubungan kerja para penggugat (pekerja) beralih, menjadi hubungan kerja antara para penggugat (pekerja) dengan Tergugat II (perusahaan pemberi pekerjaan).

IV. PELAKSANAAN OUTSOURCING

Dalam dunia bisnis outsourcing sudah menjadi suatu kebutuhan. Namun, dalam pelaksanaannya harus terikat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan maksud pelaksanaan outsourcing untuk menghasilkan keunggulan komperatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan baik bagi perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan outsourcing, maka sekurang-kurangnya ada 5 (lima) tahap yang harus mendapat perhatian dalam pelaksanaan outsourcing, yaitu :

1. Penentuan alur kegiatan perusahaan
Pembuatan alur kegiatan proses pelaksana pekerjaan adalah sangat kompleks dan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya adakalanya tidak sama, sehingga kewajiban untuk membuat alur tersebut diserahkan kepada perusahaan.

Makna pembuatan alur tersebut untuk dapat memilah dan menetapkan kegiatan utama dan penunjang sesuai dengan tujuan perusahaan. Alur kegiatan proses pelaksana pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dilaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

2. Menetapkan pekerjaan yang dialihkan
Setelah mengetahui jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang, selanjutnya menetapkan dari jenis pekerjaan panunjang yang akan dioutsourcingkan, apakah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
3. Menetapkan perusahaan outsourcing
Secara umum, persyaratan perusahaan outsourcing yang akan dipilih adalah perusahaan yang berbadan hukum. Apabila dilakukan berdasarkan perjanjian penjediaan jasa pekerja, disamping berbadan hukum, perusahaan tersebut harus memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena, tidak semua perusahaan yang berbadan hukum dapat menjadi perusahaan outsourcing untuk penyediaan jasa pekerja/buruh.
Disamping persyaratan tersebut, tidak kalah pentingnya adalah perusahaan outsourcing harus memiliki pengaturan syarat kerja yang dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dimaksudkan untuk meminimalisir tuntutan pekerja perusahaan outsourcing, mengenai perlakuan syarat kerja yang sama dengan syarat kerja yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan.
4. Membuat Perjanjian Outsourcing
Dalam membuat perjanjian outsourcing, bahwa secara umum berlaku prinsip hukum perikatan sebagaimana diatur Pasal 1320 KUH Perdata dan sistimatika pembuatan perjanjian yang berlaku umum.

Perlunya sistematika perjanjian, dimaksudkan agar para pihak lebih mudah menyusun perjanjian. Sistematika suatu perjanjian secara umum adalah :

- a. Kepala (heading);
- b. Pembukaan (opening);
- c. Para pihak (parties);
- d. Pertimbangan (recitals);
- e. Isi perjanjian (terms and conditions);
- f. Klausul (clause);
- g. Penutup (closure);
- h. Tanda tangan (attestation).

Dalam isi perjanjian perlu mendapat perhatian adalah agar dijelaskan jenis pekerjaan yang menjadi obyek dari perjanjian outsourcing serta mengatur hubungan kerja berada pada perusahaan outsourcing, antara lain menyangkut status hubungan kerja, perlindungan upah, kesejahteraan dan syarat kerja serta perselisihan yang timbul tanggung jawab perusahaan outsourcing.

Adanya bab klausul, sebagai ketentuan pendukung untuk terlaksananya isi perjanjian, sehingga dalam bab Klausul perlu diatur adanya hak perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan legal audit, khususnya menyangkut pelaksanaan hak-hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

5. Pelaksanaan dan evaluasi

Setelah dilakukan perjanjian outsourcing, kedua belah pihak terikat untuk melakukan perjanjian outsourcing, dimana dalam pelaksanaannya perlu dilakukan evaluasi, untuk dapat memaksimalkan tujuan pelaksanaan outsourcing serta melakukan perbaikan.

V. PENUTUP

Dalam dunia bisnis, timbulnya outsourcing adalah merupakan suatu kebutuhan, adapun pengaturan outsourcing dari segi ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi perusahaan dan pekerja. Oleh karena, apabila dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan maka demi hukum, hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Dari uraian tersebut di atas, jelas bagi kita bahwa kontrak kerja, tidak sama dengan outsourcing. Oleh karena, hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing. Dan untuk menentukan status hubungan kerja, tidak didasarkan pada jangka waktu perjanjian outsourcing, akan tetapi adalah berdasarkan sifat jenis pekerjaan ditinjau dari perusahaan pemberi pekerjaan.***

DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. Abdul Kadir Muhammad, SH, Hukum Perjanjian, Penerbit Alumni, Bandung, 1996.
2., Hukum Perseroan Indonesia, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996.
3. A. Ridwan Halim, SH, CS, Sani Hukum Perburuhan Aktual, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
4. Chidir Ali, SH, Badan Hukum, Penerbit PT. Almi, Bandung, 2005.
5. Prof. Dr. Chatamarrasjid Ais, SH, MH, Badan Hukum Yayasan Edisi Revisi, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
6. Djumadi, SH, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Rajawali Pens, Jakarta, 1992.
7. F.X. Djumaldji, SH, M.Hum, Perjanjian Kerja, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
8. Prof. Imam Supomo, SH, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1980.
9., Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982.
10. Dr. Munir Fuady, SH, MH, LLM, Hukum Kontrak (Dari sudut pandang Hukum Bisnis), Buku Kedua, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2007.
11. Dr. Richardus Eko Indrajit, Cs, Proses Bisnis Outsourcing, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003.
12. Surya Tjandra, Cs, Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2000 – 2007, Penerbit TUSC, Jakarta, 2007.
13. Kartini Mulyadi, cs, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, Penerbit PT. Raya Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
14. Lokakarya tentang Perjanjian Kerja, Jakarta 25 Juni – 1 Juli 1978, Kerjasama YTKI – Ditjen Permata – Fes, Penerbit PPSM, Jakarta.
15. Lokakarya tentang Masalah Pekerja Kontrak, Jakarta 22 – 26 Mei 1980, Kerjasama YTKI dengan Direktorat Jenderal Binalindung, Penerbit PPSM, Jakarta.

TINJAUAN TERHADAP UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

*Tulisan ini merupakan rangkuman yang dicatat oleh Penulis dari hasil diskusi mengenai UU Ketenagakerjaan yang diselenggarakan Komisi Hukum Nasional¹

Oleh : Umar Kasim

PENDAHULUAN

UU Ketenagakerjaan, adalah keseluruhan peraturan perundang-undangan (termasuk pertauran-peraturan pelaksanaannya) berkenaan dengan tenaga kerja. Dengan kata lain, UU Ketenagakerjaan adalah semua peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tenaga kerja dalam melakukan kerja, baik bekerja dalam hubungan kerja atau bekerja di luar hubungan kerja, termasuk hubungan hukum melakukan pekerjaan melalui persetujuan-persetujuan melakukan jasa-jasa atau melakukan pemborongan pekerjaan. UU tersebut (antara lain) meliputi :

- a. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Pasal 99 ayat (2) UU No. 13/2003);
- c. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun;
- e. UU Nomor Tahun 1992 tentang Koperasi;
- f. UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Pasal 34 UU No.13/2003);
- g. UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang "Keselamatan Kerja" jo UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (*includ* "Kesehatan Kerja" dalam Pasal 23);
- h. UU Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari RI Untuk Seluruh Indonesia;
- i. UU Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan;
- j. UU Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal;
- k. UU Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
- l. UU. No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan;
- m. UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Bank Indonesia sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU Nomor 3 Tahun 2004;
- n. UU Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris;
- o. UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU;
- p. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;

¹ Diselenggarakan pada pemaparan "Tinjauan UU Ketenagakerjaan" oleh Komisi Hukum Nasional, di Hotel Millenium, tanggal 19 Nopember 2008.

- q. UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU Nomor 12 Tahun 2008;
- r. UU Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan UU Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan;
- s. UU Nomor Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Asing;
- t. UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
- u. UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- v. UU Nomor 8 Tahun 1974 jo UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian;
- w. Bab Ke-Tujuh A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijke Wetboek*)
- x. Bab Ke-Empat Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel* dan ketentuan yang terkait dengan Perjanjian Kerja, Komisioner, Agency, Firma, Persekutuan Kommanditer, serta Perjanjian Kerja Laut), dan lain-lain.

Peraturan perundang-undangan tersebut, sedikit banyak mengatur hubungan hukum antara *tenaga kerja* dengan *pemberi pekerjaan*, atau antara *pekerja* dengan *pemberi kerja* (employer).

PERMASALAHAN

Beberapa peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan *tenaga kerja* sebagaimana tersebut di atas, antara satu dengan lainnya tidak sinkron dan tidak harmonis. Demikian juga beberapa ketentuan dan klausul dalam suatu *peraturan perundang-undangan* terdapat saling bertentangan satu dengan lainnya. Permasalahan ini menyebabkan timbulnya berbagai macam penafsiran yang menyebabkan permasalahan dalam menegakkan aturan (*lawenforce*) dan menemukan kebenaran dan rasa keadilan yang hakiki (*fairness*).

TINJAUAN UMUM UU KETENAGAKERJAAN

Pada bagian awal *Tinjauan Terhadap UU Ketenagakerjaan* diulas hal-hal yang berkenaan dengan *perjanjian kerja* dan penyerahan pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan kepada suatu perusahaan lainnya. Demikian juga permasalahan-permasalahan inkonsistensi dalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri, dari pendefinisian dalam Ketentuan Umum serta pertentangan klausul-klausul satu dengan lainnya. Selanjutnya, permasalahan *multy interpretasi* terkait dengan inkonsistensi, sinkronisasi dan disharmoni, baik secara *horizontal* maupun secara *vertical*, baik antara UU Ketenagakerjaan terhadap UU lainnya maupun antara UU Ketenagakerjaan dengan peraturan-peraturan pelaksanaannya.

Dalam penerapan hukum dikenal tiga azas untuk merujuk suatu ketentuan peraturan perundang-undangan, yakni ²:

- *Lex specialis derogate legi generali*, artinya ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang khusus mengesampingkan ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang lebih umum. Permasalahannya, ketentuan mana yang lebih khusus, sangat tergantung dari sudut pandang mana seseorang melihatnya. Antara UU Ketenagakerjaan, UU Pajak, UU Hak Tanggungan dan UU Fidusia serta UU Perseroan Terbatas dengan UU Kepailitan, masing-masing pihak saling mengklaim sebagai peraturan perundang-undangan yang lebih khusus. Dengan perkataan lain, para pihak akan melihat kekhususan suatu peraturan perundang-undangan dari sisi kepentingannya dan sudut pandangnya masing-masing.

Demikian juga dengan *Lex posterior derogate legi priori*, ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang -kedatangannya- baru, mengesampingkan ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang lama, pada derajat yang sama. Permasalahannya, bagaimana jika peraturan perundang-undangan yang baru adalah merupakan *lex generalis* ?, Apakah akan mengesampingkan ketentuan yang *lex specialis* yang telah lebih dulu diterbitkan ?.

² Andi Ayyub Saleh, S.H., M.H., DR.H., *Law In Book and Law In Action, Menuju Penemuan Hukum*, Penerbit Yarsif Watampone, Jakarta, 2006, hal. 27.

Lex superior derogate legi inferior, ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang strata kastanya- lebih tinggi mengesampingkan ketentuan (peraturan perundang-undangan) yang "kastanya" lebih rendah. Permasalahan timbul, bila mana peraturan pelaksanaan (yang mengatur khusus) berupa Peraturan Menteri dan diamanatkan langsung oleh suatu UU, apakah mengesampingkan Peraturan Pemerintah yang kastanya lebih tinggi akan tetapi mengatur hal yang sama dengan pengaturan yang berlainan ?

Teori-teori atau azas-azas tersebut di atas perlu dicamkan dalam rangka penyusunan dan pembuatan peraturan perundang-undangan yang baru (*ex ante* disamping *ex post*) yang sering terlupakan hanya disebabkan adanya *interest* (dan *political will*) dalam pembuatan UU yang baru.

Berikut ini akan diuraikan beberapa persoalan dalam UU Ketenagakerjaan, baik inkonsistensi terhadap ketentuan/klausul dalam UU tersebut, maupun dalam kaitannya dengan UU lainnya yang terkait dengan UU ketenagakerjaan.

1. Pengertian "Ketenagakerjaan", "*Tenaga Kerja*" dan "Pekerja/Buruh".

Berdasarkan Pasal 1 angka 1, **ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan **tenaga kerja**, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2).

Makna lain dari istilah *tenaga kerja* adalah siapapun orang yang bisa melakukan kerja, baik untuk kepentingan dirinya sendiri atau untuk orang / pihak lain guna memproduksi barang dan/atau jasa, termasuk anak yang belum dewasa (*minderjarig*) atau orang dewasa yang tidak cakap sekalipun (*curatele*). Demikian juga, termasuk di dalamnya tenaga kerja yang bekerja sebagai pegawai negeri, direktur atau komisaris (anggota *board of director* atau *board of commissioners* atau anggota dalam *board of management*), pedagang (*sole trader*), "pekerja" mandiri (*sole practitioner*) : dokter, *lawyer*, *adviser*, *akuntan*, dan tentunya juga : pekerja dalam hubungan kerja,

Definisi dalam Pasal 1 angka 1 tersebut seharusnya member pembatasan, bahwa **ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, pada waktu sebelum (*pre employment*), selama (*during employment*) dan sesudah masa kerja (*post employment*) sepanjang tidak diatur lain dengan UU tersendiri. Dengan demikian, orang yang bekerja sebagai pegawai negeri (PNS dan TNI/Polri) atau yang bekerja sebagai anggota Direksi/anggota Dewan Komisaris, anggota pengurus dan hubungan hokum melakukan pekerjaan tidak tercover di dalamnya, kecuali beberapa ketentuan yang berhubungan dengan *keselamatan kerja* dan *kesehatan kerja* yang kesemuanya semua merujuk pada UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan -c.q. Kesehatan Kerja).

Dengan demikian bilaman terdapat hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang tidak diatur oleh Undang-Undang, masuk *wilayah* privat para pihak yang bersangkutan (Pasal 1338 BW). Demikian juga, seperti telah disebutkan, bahwa **tenaga kerja**, adalah semua orang yang mampu melakukan kerja. Artinya, siapapun pihaknya dan dalam hubungan hukum apapun, yang dimaksud dengan *tenaga kerja* adalah semua orang yang punya kemampuan kerja (*manpower*), termasuk tenaga kerja dalam *hubungan hukum untuk melakukan pekerjaan* (*sole-preprietorship*, sebagai dokter, *lawyer*, pemborongan pekerjaan dll.)

Dengan demikian, definisi tenaga kerja tersebut sangat luas, sementara terdapat beberapa kelompok atau golongan *tenaga kerja* tertentu telah diatur dengan UU tersendiri, seperti :

- tenaga kerja yang bekerja sebagai pegawai negeri (PNS dan "ABRI") yang diatur dengan UU tersendiri, yakni UU Nomor 8 Tahun 1974 jo UU No. 43 Tahun 1999;

- tenaga kerja yang bekerja untuk dan dalam kapasitasnya selaku *anggota direksi* (dalam hubungan hukum melakukan kerjanya) diatur dengan UU Perseroan Terbatas (UU Nomor 40 Tahun 2007). Begitupun UU Yayasan, UU Koperasi, UU Advokat, *Burgerlijke Wetboek* (BW) dan *Wetboek van Koophandel* (WvK) yang mengatur hubungan-hubungan hukum melakukan pekerjaan atau mengatur mengenai orang yang bekerja.

2. Istilah "Pekerja/Buruh" (*Worker/Labourer*)

Sejak tahun 2000, dalam UU Ketenagakerjaan saat ini³, kepada tenaga kerja dalam hubungan kerja dipergunakan secara bersamaan 2 istilah "pekerja" dan "buruh" untuk menunjuk orang/pihak yang melakukan kerja (*employee*).

Walaupun di beberapa perusahaan masih mempergunakan istilah lain untuk pengertian *employee*, adalah *karyawan*, *pegawai* atau *pejabat*. Penggunaan kedua istilah -pekerja dan buruh- tersebut, terjadi karena pengertian "pekerja" hanya menunjuk pada kelas *tenaga kerja* yang bekerja dalam hubungan kerja pada level "*middle class ke atas*" dengan istilah "*worker*" sebagai "*white collar*". Sedangkan pengertian "buruh" menunjuk pada tenaga kerja "papan bawah" dengan istilah "*labourer*" untuk kelas "*blue collar*". Masing-masing "kelas" tidak menghendaki disebut sebaliknya.

Definisi pekerja/buruh dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13/2003, adalah orang yang bekerja dengan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Permasalahan, terjadi pada inkonsistensi penggunaan istilah pekerja / buruh untuk tenaga kerja dalam hubungan kerja. Artinya, setiap **tenaga kerja** yang bekerja dalam *hubungan kerja* (dengan unsur-unsur ada pekerjaan, ada perintah dan dibayar upah -

atau bentuk pembayaran lainnya-) disebut sebagai **pekerja atau buruh**. Namun dalam beberapa peraturan peundang-undangan ketenagakerjaan, terdapat *in-konsistensi* dalam penggunaan istilah *pekerja/buruh* tersebut. Untuk orang yang bekerja dalam hubungan kerja seharusnya konsisten dengan istilah *pekerja* atau *buruh*, dan *tenaga kerja* menunjuk pada semua orang yang mampu melakukan kerja.

Inkonsistensi ini menimbulkan banyak permasalahan dalam penggunaan istilah *pekerja/buruh* tersebut, dengan istilah umum : *tenaga kerja*. Definisi **pekerja/buruh** adalah orang (tenaga kerja) yang bekerja dalam hubungan kerja. Sedangkan **hubungan kerja** adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur-unsur pekerjaan, perintah, waktu, dan upah.

Terkait dengan istilah *pekerja / buruh* tersebut, dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disebutkan bahwa **Serikat Pekerja/Serikat Buruh**, adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk **pekerja/buruh** baik *di perusahaan* maupun *di luar perusahaan* yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung-jawab guna memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika konsisten menggunakan istilah *pekerja/buruh* adalah *tenaga kerja* yang bekerja dalam *huhungan kerja*, maka tentunya tidak ada *anak kalimat* "di luar perusahaan" dalam definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana

³ Sejak diundangkannya UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tanggal 4 Agustus 2000, maka istilah "pekerja" dan istilah "buruh" dipergunakan secara bersamaan dalam suatu definisi dan pengertian umum dalam UU dimaksud serta dalam Pasal-pasal lainnya. Sejak saat itu, semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tenaga kerja (UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya) selalu menggunakan istilah pekerja dan buruh secara bersama-sama. Dalam sejarahnya, penggunaan kedua istilah tersebut (secara bersamaan) terjadi karena masing-masing pihak (tenaga kerja dalam hubungan kerja) tersebut ingin tetap *exis* sesuai dengan kelasnya. Pihak pekerja menginginkan eksis sebagai kelas *white collar* yang tidak menghendaki disebut sebagai "buruh" yang termasuk kelas "papan bawah", kelas marginal. Demikian juga sebaliknya, pihak buruh (*blue collar*) tidak menginginkan disebut pekerja dan terkesan sebagai orang papan atas.

tersebut, tetapi seharusnya menggunakan istilah **serikat tenaga kerja** saja.

Dengan perkataan lain, organisasi para *tenaga kerja* yang berada di luar hubungan kerja dan/atau di luar perusahaan seharusnya menggunakan istilah **serikat tenaga kerja** atau organisasi tenaga kerja saja. Seperti, misalnya TKBM (tenaga kerja bongkar muat) di pelabuhan-pelabuhan di Indonesia. Dengan penggunaan istilah *serikat tenaga kerja*, dapat mencakup semua *tenaga kerja* yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja atau di luar perusahaan, seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai *supir angkutan* yang menggunakan sistem *sharing*, bagi hasil atau "setoran", *tenaga kerja bongkar muat* di pelabuhan-pelabuhan atau terminal-terminal.

Jika tidak ditegaskan karakteristiknya dan mekanisme pembentukan serta pencatatannya, maka organisasi tenaga kerja di luar perusahaan atau di luar hubungan kerja tersebut menjadi bias dengan organisasi kemasyarakatan sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan⁴ atau organisasi-organisasi sosial dan organisasi-organisasi profesi yang diatur dalam masing-masing UU profesi, seperti Ikatan Dokter Indonesia (IDI) dalam UU Kedokteran, Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) dalam UU Guru dan Dosen, Ikatan Notaris Indonesia (INI) yang diatur dalam UU Notaris⁵, Persatuan Advokat Indonesia (Peradi) dalam UU Advokat Indonesia⁶, dan lain-lain.

Selain itu, penggunaan istilah pekerja/buruh secara bersamaan dalam satu definisi, dapat menimbulkan berbagai penafsiran (*multy interpretation*) atau *mis-interpretasi*. Demikian juga dapat menimbulkan pengkotak-kotan dan kelas-kelas tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, sehingga ada kelas "white collar" ada kelas "blue collar". Sementara dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengutamakan adanya persamaan dan kesederajatan.

Dengan demikian, penggunaan istilah *pekerja* (*white collar*) dan *buruh* (*blue collar*) dalam suatu perusahaan memunculkan kesan diskriminasi dan klasifikasi kelompok tenaga kerja, bagi kelas *manager* diistilahkan dengan "pekerja", sedangkan bagi kelas *operator* dalam perusahaan yang sama disebut dengan "buruh".

Untuk menghindari adanya bermacam-macam interpretasi dan meniadakan adanya kesan diskriminasi serta untuk mengangkat harkat dan martabat tenaga kerja "papan bawah" (*blue collar*), maka perlu menghilangkan pemakaian kata "buruh" dalam pendefinisian. Jadi **pekerja**, adalah setiap orang yang bekerja dalam hubungan kerja, baik dengan istilah karyawan, pegawai, buruh, kuli. Sedangkan **hubungan kerja**, adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur-unsur pekerjaan, perintah dan upah.

⁴ Menurut Pasal 1 UU Nomor 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan, bahwa Organisasi Kemasyarakatan adalah organisasi yang dibentuk oleh anggota masyarakat warga Negara Republik Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kegiatan, profesi, fungsi, agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, untuk berperan serta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah NKRI yang berdasarkan Pancasila.

⁵ UU Nomor 30 Tahun 2004 tentang Notaris.

⁶ Pasal 28 ayat (1) UU Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat.

3. Pengusaha (*Entrepreneur*)

Dalam UU No. 13/2003, disebutkan : **Pengusaha** adalah ⁷:

- a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan;
- b. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Definisi tersebut tanpa pengecualian, sehingga dapat diterjemahkan siapapun yang menjadi pemberi kerja, masuk dalam ranah pengusaha. Sebaiknya definisi ini dibuat *simple*, misalnya sebagai berikut :

Pengusaha, adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang,

- a. menjalankan suatu perusahaan miliknya (sebagai *owners*) atau;
- b. secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya (pemegang *legal mandatory*); dan/atau
- c. berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b (*branch office* atau *representative office*) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

sepanjang tidak diatur lain dengan undang-undang tersendiri.

Artinya, untuk suatu pemberi kerja (*employer*) yang merupakan usaha kecil atau mungkin pemberi kerja yang bukan dalam rangka suatu usaha dengan tujuan profit, dapat diatur tersendiri oleh UU atau Peraturan Pemerintah atau jenis peraturan lainnya yang dimanatkan UU.

Disamping tidak ada pengecualiaan, jika disimak lebih jauh, istilah **pengusaha** menunjuk (diterjemahkan) pada orang/ pihak

yang menjalankan suatu perusahaan atau suatu usaha, baik sebagai *owners* ataupun sebagai *legal mandatory*, baik secara langsung atau merupakan perwakilan (*representative office*) atau suatu cabang (*branch office*). Pada prinsipnya yang melakukan hubungan hukum adalah perusahaan atau *entity* yang *legal representative*-nya adalah pengusaha.

4. Perusahaan (*Enterprise*)

Demikian juga pengertian **perusahaan** dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, digeneralisir dari mulai perusahaan besar sampai kepada perusahaan kecil serta orang-perseorangan yang membuka usaha dagang dan termasuk usaha-usaha sosial yang nirlaba (*non profit oriented*) atau usaha yang bersifat "pengabdian" dan "penghambaan" pada suatu lembaga-lembaga keagamaan (*ibadah*).

Dalam beberapa literatur Hukum Perusahaan, disebutkan bahwa **perusahaan** adalah merupakan (salah satu) pengertian ekonomi yang masuk kedalam lapangan Hukum Perdata (hukum privat), khususnya Hukum Dagang (hukum perniagaan). Kemudian dalam literature Hukum Perusahaan, definisi perusahaan mempunyai dua dimensi pengertian⁸, yakni *onderneming* dan *bedrijf*.

- a) **Onderneming**, yaitu suatu bentuk hukum (*rechtsvorm*) dari suatu perusahaan, seperti Firma, Persekutuan Kommanditer (CV) atau Perseroan Terbatas (PT). Bentuk hukum tersebut ada 2 macam, yakni Badan Hukum (*rechtspersoon*) dan Bukan Badan Hukum (*natuurlijkpersoon*).

- b) **Bedrijf**, yaitu kesatuan tehnik untuk produksi, seperti :

- *Huisvlijt* (*home industry*, atau *home production*);

⁷ Pasal 1 angka 5 UU No. 13/2003 dan Pasal 1 angka 7 UU No. 21 / 2000.

⁸ R. T. Sutantya R. Hadikusuma, S.H., DR. Sumantoro, *Pengertian Pokok HUKUM Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1995, hal. 3.

- *Nijverheid* (usaha kerajinan atau suatu usaha keterampilan khusus);
- *Fabriek* (pabrik, *manufacture*)

Sedangkan definisi **perusahaan** dalam UU No. 13 / 2003, disebutkan, adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang-perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. *usaha-usaha sosial* dan *usaha-usaha lain* yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk mengesampingkan jenis perusahaan, usaha dan kegiatan yang bersifat khusus yang telah diatur oleh suatu peraturan perundang-undangan, maka seyogyanya pada bagian akhir definisi **perusahaan** tersebut diberi anak kalimat pengecualian, sehingga definisi tersebut berbunyi sebagai berikut : *perusahaan* adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum (*legal entity, rechtspersoon*) atau tidak (*entity*), milik orang-perseorangan (*owned by an individual*), milik persekutuan (*partnership*) atau milik badan hukum (*holding company*), baik milik swasta (*privately owned*) maupun milik Negara (*state owned company*); atau *usaha-usaha sosial* dan *usaha-usaha lain* yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan pekerja/buruh dalam hubungan kerja sepanjang tidak diatur dan/atau ditentukan lain oleh suatu peraturan perundang-undangan⁹.

Ketentuan pengecualian "**diatur dan/atau ditentukan lain dengan suatu peraturan perundang-undangan tersendiri**" dimaksudkan guna menghindari adanya

pengaturan khusus di lingkungan usaha-usaha atau kegiatan sosial yang murni *non profit* atau nirlaba, seperti Yayasan atau perkumpulan, usaha-usaha sosial yang bersifat pengabdian, baik dalam bentuk pengabdian kepada Tuhan *-hablum-minallah-*, atau pengabdian yang bersifat khusus seperti *-abdi dalem-*, pengurus panti dan yayasan sosial anak yatim, dan lainnya).

Artinya, usaha sosial yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan pekerja tetapi tidak bertujuan untuk mencari laba atau keuntungan, dan murni bersifat *penghambaan* ("ibadah") serta mempunyai misi keagamaan dan kemanusiaan, hemat penulis tidak dapat disebut sebagai *pemberi kerja*, terlebih disebut sebagai suatu *perusahaan*, *badan usaha* atau *pengusaha*. Dengan demikian usaha seperti itu tidak dapat diperlakukan sebagai *employer* dengan kewajiban-kewajiban sebagaimana diatur dan ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

5. Pemberi Kerja (*employer*)

Pada ketentuan lain, terdapat definisi *pemberi kerja* (*employer*). Istilah ini membuat rancu istilah *pengusaha* dan *perusahaan*. Pasal 1 angka 4 UU No. 13/2003, menyebutkan **pemberi kerja** adalah orang-perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan *tenaga kerja* dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Pada definisi tersebut, terkesan dan sering difahami tidak ada perbedaan, antara pengusaha (*entrepreneur*), perusahaan (*enterprise*) dan pemberi kerja (*employer*).

⁹ Definisi tersebut mengesampingkan, hubungan hukum anatar seseorang yang bekerja -dalam/sama dengan hubungan kerja dengan pemberi kerja -employer- atau "majikan" yang telah diatur tersendiri atau bukan katagori melakukan pekerjaan yang berorientasi business. Hal ini terdapat pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai negeri (PNS dan "ABRI") sebagai abdi negara, orang yang bekerja dalam rangka pengabdian kepada Tuhan (pekerja sosial atau pengabdian di Gereja, pengurus atau ta'mir di Masjid), bekerja pada suatu Yayasan sosial yang -murni- pengabdian kepada sesama manusia (pengasur anak Yatim, perwat di panti-panti Jompo).

Demikian juga, definisi pada *ketentuan umum* tersebut lebih mengeneralisir, bahwa semua pemberi kerja, baik orang perorangan (*natuurlijke persoon*) maupun badan hukum (*rechtspersoon, legal entity*) atau bukan badan hukum (*entity*) sepanjang mempekerjakan orang dan membayar upah dalam bentuk lainnya, maka terikat pada UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003). Walaupun dalam pengaturan mengenai *hubungan industrial*, terutama pada ketentuan mengenai *Pemutusan Hubungan Kerja* tidak ada penggunaan istilah *pemberi kerja*.

Permasalahannya, bagaimana dengan pemberi kerja yang orang perseorangan (selaku pribadi), seperti "majikan" yang mempekerjakan *pembantu rumah tangga* atau sopir pribadi. Apakah masuk dan tercover dalam katagori *pemberi kerja* yang wajib memberikan membayar hak-hak yang dipekerjakan sesuai dengan Undang-Undang ini ?

Secara harafiah, setiap orang ketika membaca definisi *pemberi kerja* tersebut, pasti menerjemahkan bahwa "wilayah" cakupan *pemberi kerja* dalam konteks UU Ketenagakerjaan, adalah semua orang dan bentuk usaha apapun yang mempekerjakan orang, baik usaha sosial atau usaha yang berorientasi profit, badan usaha tetap (BUT), perkumpulan, maupun organisasi sosial keagamaan, lembaga swadaya masyarakat atau lembaga-lembaga adat dan sosial budaya-pun masuk kedalam cakupan pemberi kerja. Sepanjang mempekerjakan orang dengan membayar upah (atau imbalan dalam bentuk lain) dan memberi perintah atas suatu pekerjaan. Tidak terkecuali pemberi kerja Pemerintah (Pusat) atau Pemerintah Daerah yang mempekerjakan tenaga honorer ("Honda"), tenaga pembantuan, tenaga kerja pada suatu kegiatan "proyek", lembaga swadaya "bentukan" Pemerintah, atau *adviser* asing di suatu proyek Pemerintah, masuk dalam katagori *pemberi kerja (employer)* yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu perlu dibuat suatu skema pemberi kerja, kemudian dipilih bentuk-bentuk pemberi kerja mana dalam skema tersebut yang ditentukan sebagai "pemberi kerja" dan mana yang "pengusaha" atau "perusahaan" atau pemberi kerja mana menjadi wilayah UU Ketenagakerjaan.

Dengan kata lain, rumusan (pendefinisian) pemberi kerja orang-perorangan, usaha-usaha kecil, usaha-usaha sosial, pengusaha atau perusahaan harus diklasifikasikan dan dikelompokkan kemudian diredifinisikan sesuai dengan karakteristiknya.

6. Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

Perjanjian Kerja (*work agreement, arbeids overeenkomst*) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan dibuatnya perjanjian kerja, maka terjadi dan lahirilah **hubungan kerja**, yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja lahir dengan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam definisi ini tidak menyebut perusahaan sebagai entitas pemberi kerja, walaupun sesungguhnya pengusaha mewakili perusahaan yang karena jabatannya (secara *ex officio* atau dalam kapasitas sebagai *representative* dari *board of management*) dan merupakan *legal mandatory* dari perusahaan. Yang melakukan hubungan kerja (dan membuat perjanjian kerja) sesungguhnya adalah perusahaan sebagai *entity* (melalui *legal mandatory*nya : pengusaha) dengan pekerja/buruh selaku pribadi (*natural person*). Demikian itu, yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja (antara perusahaan dengan pekerja/buruh) adalah suatu pelaksanaan pekerjaan (dari pengusaha) dengan (hak pekerja/buruh) menerima upah atas pekerjaan tersebut, dan dengan ketentuan pihak pekerja/buruh taat pada perintah "majikan".

Pada bagian lain, dalam UU Ketenagakerjaan terdapat istilah *hubungan industrial*,¹⁰, yakni suatu sistem hubungan yang terbetuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara RI.

Permasalahan yang ada pada istilah tersebut, bahwa peradilan yang berwenang menyelesaikan dan memberikan putusan/penetapan pada (kasus) *hubungan kerja*, disebut sebagai *Pengadilan Hubungan Industrial* (PHI). Dengan demikian timbul kesan-seolah-olah "peradilan" tersebut juga berwenang untuk memberikan "vonis" terhadap Pemerintah (sebagai salah satu unsur dalam hubungan industrial) jika terjadi suatu permasalahan. Sementara (sebagaimana difahami) bahwa bagi aparat Pemerintah, ada suatu mekanisme "peradilan" tersendiri bilamana aparatnya melanggar dan/atau melakukan penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan.

7. Jenis Perjanjian Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan, dikenal adanya 2 (dua) macam *perjanjian kerja* yang dibedakan berdasarkan jenis dan sifat pekerjaannya, yakni PKWT dan PKWTT. Disamping itu, dalam praktek dan pemahaman masyarakat (terutama bagi "buruh pabrik"), PKWT sering diistilahkan salah dengan menyebut dan menyamakan dengan istilah *outsourcing*. Padahal nature-nya sangat berbeda, bahkan di dalam UU Ketenagakerjaan tidak dikenal istilah *outsourcing*.

UU Ketenagakerjaan, hanya mengenal istilah "*penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya*, yang merupakan pekerjaan/kegiatan *non core*"¹¹.

Terkait dengan istilah "outsourcing" tersebut, dalam Bab Ke-Tujuh KUH Perdata, tentang **Persetujuan-Persetujuan Untuk Melakukan Pekerjaan**, telah disebutkan adanya macam-macam cara untuk melakukan pekerjaan, yakni selain melalui *perjanjian kerja* (Pasal 1601a), juga ada *perjanjian-perjanjian untuk melakukan jasa-jasa* (Pasal 1601 BW) dan *perjanjian pemborongan pekerjaan* (Pasal 1601b jo Pasal 1604 BW). Ketentuan dalam Pasal 1601b jo Pasal 1604 BW itulah yang mengilhami lahirnya "outsourcing" dalam UU Ketenagakerjaan di Indonesia.

Namun dalam BW terdapat perlindungan, untuk menghindari adanya penindasan dan penzaliman pekerja/buruh oleh *majikan*, maka diatur dalam Pasal 1601c BW, bahwa jika suatu persetujuan (:perjanjian) mengandung tanda-tanda (unsur-unsur) perjanjian perburuhan berserta unsur-unsur suatu perjanjian lainnya (*perjanjian untuk melakukan jasa-jasa dan/atau perjanjian pemborongan*), maka berlakulah baik ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan, maupun ketentuan-ketentuan perihal perjanjian lainnya yang tanda-tandanya ikut terkandung di dalamnya. Jika ada pertentangan di antara ketentuan-ketentuan tersebut, maka berlakulah ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan.

Klausul Pasal 1601c ini tidak dimuat dalam UU Ketenagakerjaan saat ini, sementara status BW (khususnya Bab Ke-Tujuh A) setelah beberapa kali pembuatan dan perubahan "*Hukum Perburuhan*" di Indonesia tidak jelas kekuatan-keberlakuan- hukumnya.

8. PKWT dan PKWTT

PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan *hubungan kerja dalam waktu tertentu* atau untuk *pekerjaan tertentu*. Sedangkan PKWTT, (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan

¹⁰ Pada awalnya, sering disebut dengan istilah *hubungan industrial Pancasila* (HIP).

¹¹ Pasal 64 jo Pasal 65 dan 66 UUNo. 13/2003.

pengusaha untuk mengadakan *hubungan kerja* yang bersifat tetap¹².

Kedua jenis perjanjian kerja (PK) tersebut, sering diterapkan secara tidak benar, karena adanya penafsiran yang tidak jelas dan tegas sesuai karakteristik atau jenis dan sifat pekerjaannya, sehingga menentukan jenis PKnya, apakah PKWT atau PKWTT. Penentuan jenis PK tersebut diterapkan sekehendak pemberi kerja sesuai dengan budgetnya. Penyimpangan tersebut disamping karena adanya prosedur PHK yang cukup panjang dan berbelit, juga pembayaran hak-hak pekerja pasca hubungan kerja menjadi *momok* yang membebani "labor cost" pengusaha.

Dengan perkataan lain, beberapa permasalahan lain yang timbul dari kedua jenis PK tersebut, antara lain :

- a. Terdapat perbedaan dan perlakuan hak-hak pasca hubungan kerja, dan pengusaha lebih memilih PKWT;
- b. Pada jenis PKWT tidak ada kewajiban pemberian uang pesangon atau kompensasi pasca *pengakhiran hubungan kerja* yang dapat memberikan perlindungan bagi pekerja dan menjamin kesinambungan penghasilan pekerja dan keluarganya sebelum memperoleh pekerjaan baru, kecuali diperjanjikan sebelumnya atau pada sektor-sektor tertentu.
- c. Sulitnya melakukan pemutusan hubungan kerja bagi PKWTT mengakibatkan rendahnya produktivitas dan kinerja pekerja pada PKWTT.

9. **Ketentuan Mengenai Anak Yang Bekerja**
Sesuai dengan Pasal 1 angka 26 UU Nomor 13/2003, disebutkan bahwa anak adalah *setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun*. Sedangkan dalam Pasal 68 UU No. 13/2003 disebutkan,

bahwa Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Artinya, pengusaha dilarang mempekerjakan seseorang (anak) yang masih berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun¹³.

Sehubungan dengan itu dalam Pasal 69 UU No. 13/2003 disebutkan, bahwa ketentuan (larangan mempekerjakan anak) tersebut dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun, dengan catatan -hanya sekedar- untuk melakukan *pekerjaan ringan* sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial (si anak)¹⁴. Bagaimana dengan anak yang berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai 18 (delapan belas) tahun ? Ketentuan dalam pasal-pasal (mengenai anak) tersebut *ambivalent* dan tidak secara jelas melarang dan memberikan batas usia kerja secara tegas.

Terkait dengan syarat sahnya perjanjian, salah satu syarat bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah *cakap* (Pasal 52 ayat (1) huruf a UU No.13/2003). Dalam Hukum Perdata (Pasal 1329 BW jo Pasal 330 BW) ditentukan, bahwa *cakap* (bertindak / melakukan perbuatan hukum, termasuk menanda-tangani perjanjian cq. *Perjanjian kerja*) adalah seseorang yang telah berumur 21 (duapuluh satu) tahun atau telah -pernah- menikah. Sebelum usia tersebut, seorang anak masih dalam kekuasaan kedua orang tuanya (*anderlijkemacht*). Ketentuan tersebut adalah ketentuan umum, sekedar tidak ada pengaturan khusus untuk suatu perbuatan hukum tertentu yang dikesampingkan atau diatur lain.

¹² Pasal 1 angka 1 dan 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004.

¹³ Lihat UU Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.

¹⁴ Lihat : UU Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Terkait dengan ketentuan (*cakap*) tersebut, dalam UU Ketenagakerjaan diatur bahwa seseorang anak yang dikecualikan untuk melakukan pekerjaan, dalam arti diperkenankan untuk bekerja pada pekerjaan-pekerjaan yang "ringan", *perjanjian kerjanya* ditanda-tangani oleh orang tua atau walinya. Dengan kata lain, bagi anak yang telah berumur lebih dari 15 tahun akan tetapi kurang dari 18 tahun, dapat menanda-tangani sendiri perjanjian kerjanya. Walaupun demikian ada permasalahan lain, apabila anak tersebut akan mengurus identitas diri (*ID Card* : *KTP*) tentunya harus melalui lembaga *pendewasaan*.

10. Pengupahan

Pasal 94 UU Nomor 13/2003, disebutkan bahwa *dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.*

Ketentuan ini membatasi "majikan" untuk menerapkan sistem remunerasi berdasarkan *job* atau jabatan tertentu dan pemberian tunjangan tetap (*fixed allowances*) sesuai dengan tingkat resiko pada suatu jenis pekerjaan serta remunerasi berdasarkan kompetensi dan tingkat produktifitas seseorang pekerja/buruh (*merit system*).

Dengan adanya ketentuan tersebut, dalam prakteknya -yang diterapkan- adalah pemberian *tunjangan tidak tetap* (TTT) yang relative besar menjadi tidak proporsional dibandingkan dengan besaran *upah pokok* dan/atau *tunjangan tetap*. Pemberian *tunjangan tidak tetap* relatif besar merupakan penerapan pemberian upah berdasarkan *kompetensi* dan tingkat produktivitas pekerja. Semakin tinggi kualitas (*kompetensi*) seseorang pekerja akan semakin tinggi tunjangan tetap yang diberikan.

Demikian juga, semakin tinggi tingkat produktivitas seseorang pekerja, akan semakin besar jumlah *tunjangan tidak tetap* yang diterima.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Employment Termination*)

Salah satu permasalahan yang terkait dengan *pemutusan hubungan kerja* (PHK) yang masih mengalami banyak permasalahan adalah ketentuan mengenai PHK karena pekerja melakukan *kesalahan berat* (*termination due to serous misconduct*) yang diatur dalam ex Pasal 158 dan 159 jo Pasal 160 dan 171 UU Nomor 13/2003. Pasal-pasal tersebut dinyatakan (baik sebagian/atau seluruhnya) telah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat (*vide* Putusan MK Nomor PUU-012/2004).

Terhadap pekerja/buruh yang disangka melakukan perbuatan sebagaimana disebutkan dalam ex Pasal 158 tersebut dan dalam proses PHK, harus terlebih diproses dan dibuktikan sesuai ketentuan (*due process of law*) dan dinyatakan bersalah oleh peradilan yang berwenang (peradilan pidana). Dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang disebabkan alasan-alasan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 158 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tidak dapat lagi dijadikan acuan rujukan untuk memutuskan hubungan kerja, yakni :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Pengakuan pekerja/buruh; atau
- c. Bukti lain, berupa laporan (berita acara) kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi (ex Pasal 158 ayat (3) UU No. 13/2003).

12. Pemutusan Hubungan Kerja Karena "Corporate Action" Dari Management

Dalam UU 13/2003 terdapat beberapa pengaturan hak-hak pekerja/buruh terkait dengan adanya *corporate action* yang mungkin dapat mengakibatkan terjadinya PHK atau timbulnya hak untuk mengakhiri hubungan kerja, baik oleh pengusaha atau oleh pekerja sehingga tidak dapat dikatakan mengundurkan diri atas kemauan sendiri (sesuai Pasal 162 ayat (1) UU No. 13/2003). Beberapa tindakan hukum perusahaan (perseroan) yang diatur dan memerlukan pengaturan, antara lain sebagai berikut :

- a) **Perubahan status** perusahaan (Pasal 163 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003); Apa yang dimaksud dengan *perubahan status - change in the status of the enterprise-*, tidak dijelaskan secara tegas diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu ketentuan *perubahan status* tersebut merujuk pada *corporate law* sesuai dengan jenis masing-masing korporasi.
- b) **Merger** (Pasal 163 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003). Perbuatan hukum *Merger* diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti UU Perbankan, UU Perseroan Terbatas, namun sejak kapan dan dalam hal bagaimana timbulnya hak pengakhiran hubungan kerja -PHK-, tidak dijelaskan UU Ketenagakerjaan;
- c) **Konsolidasi** (Pasal 163 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003). Sama dengan merger, tidak menjelaskan bagaimana hak pekerja timbul bilamana pengusaha mengakhiri hubungan kerja karena terjadinya peleburan -fusion-. Dalam konsolidasi, pasti terjadi perubahan (nama) pihak dalam *perjanjian kerja*.
- d) **Akuisisi** (Pasal 163 ayat (1) UU No. 13/2003). *Corporate action* ini sangat bias, karena adanya perbedaan persepsi : apa dan sejauhmana disebut terjadi pengambil-alihan *andil (-change in the ownership of the enterprise-)* yang menyebabkan terjadinya pengambil-alihan *pengendalin* manajemen.

Prosentase tertentu yang ditentukan, belum tentu mengurangi hak pemegang saham mayoritas yang kurang dari 50% untuk tidak melakukan perubahan (baik restrukturisasi atau reorganisasi, maupun reposisi, bahkan rotasi dan mutasi).

Dalam case akuisisi ini, tidak ada ketentuan hak pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja bilamana terjadi akuisisi.

- e) **Spin off**. Hal ini telah diatur dalam UU Perseroan terbatas, namun dalam UU Ketenagakerjaan tidak memberi pengaturan bagi para pihak untuk memutuskan hubungan kerja. Bagaimana hak pekerja yang terkena "imbas" bila tindakan hukum *spin off* dilakukan. Tentunya dilakukan atas dasar kesepakatan (perundingan) yang diatur dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13/2003 jo Pasal 1338 dan 1320 KUH Perdata ?
- f) **Bankruptcy** telah diatur dalam UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU serta KUH Perdata (*Bab Ke-Sembilan Belas*). Demikian juga terkait dengan terjadinya kepailitan (*-faillissements-*) telah diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait, seperti UU Hak Tanggungan, UU Jaminan Fidusia. Namun permasalahannya : siapa yang harus didahulukan pembayarannya ?. Persoalan ini sering merupakan perdebatan yang panjang diantara para *stakeholders* yang terkait.
- g) **Likuidasi** (diatur dalam Pasal 164 UU No. 13/2003) pada case ini hak-hak pekerja yang di-PHK diatur tegas dalam UU Ketenagakerjaan : memperoleh 2 kali ketentuan. Namun praktek pelaksanaannya sering tidak berjalan mulus sebagaimana mestinya, karena tidak ada tanggung-jawab langsung, walaupun jika merupakan keputusan RUPS (pada jenis perseroan terbatas) maka RUPS harus bertanggung-jawab sampai kepada harta pribadi (*hoofdelijkeheid aansprakelijk*).

Efisiensi, juga diatur secara tersirat dalam Pasal 164 UU No.13/2003, terutama bila adanya penutupan suatu unit usaha/unit kerja dan harus dilakukan efisiensi untuk *job* yang ada pada unit dimaksud. Pada kasus efisiensi ini sering dilakukan tindakan sepihak pengusaha : melakukan PHK dengan mengurangi sumberdaya manusia (*brainware*) dan menggantinya dengan sumberdaya lainnya (*hardware* : robot, ATM, *telecontrol*) sesuai dengan perkembangan teknologi.

- h) **Force majeure (overmacht)**. Dalam kasus ini, pengusaha diwajibkan membayar hak-hak pekerja/buruh terkait dengan PHK (minimal 1 kali ketentuan). Namun jika terjadi *force majeure* yang mengakibatkan hancurnya seluruh asset dan aktiva perusahaan (seperti pada kasus *Tsunami* yang menyebabkan hancurnya seluruh sumberdaya yang ada). Apakah ada toleransi untuk membebaskan bagi perusahaan yang terkena *objectif overmacht* ? Tentunya tidak adil bilamana harus "mengejar" para pemegang saham, sementara mereka tidak terkait dengan timbulnya kerugian dimaksud.

13. PHK karena Meninggal Dunia (*termination due to the death of employee*)

Berdasarkan Pasal 166 UU No. 13/2003, dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan *sejumlah uang* (*some of money*) 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).

Berdasarkan Pasal 22 ayat (1) jo Pasal 24 dan Pasal 26 **Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas PP Nomor 14 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan**

Sosial Tenaga Kerja, disamping pekerja berhak atas sejumlah uang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 166 UU Nomor 13/2003, ahli waris pekerja/buruh juga atas *jaminan kematian* dari Program Jamsostek yang dibayar sekaligus, berupa :

- Santunan kematian* sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah);
- Santunan berkala* sebesar Rp 200.000,- (duaratus ribu rupiah) / bulan yang diberikan selama 24 bulan; dan
- Biaya pemakaman* sebesar Rp 2.000.000, (dua juta rupiah).

Bilamana pekerja meninggal karena kecelakaan kerja, maka *santunan kematian* karena kecelakaan kerja dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan :

- Santunan sekaligus sebesar 60% x 80 bulan upah, dengan ketentuan sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian;
- Santunan berkala* sebesar Rp 200.000,- (duaratus ribu rupiah) / bulan yang diberikan selama 24 bulan;
- Biaya pemakaman* sebesar Rp 2.000.000, (dua juta rupiah).

Demikian juga pekerja kemungkinan akan menerima selisih hak-hak yang mungkin diterima ahli waris pekerja/buruh jika seandainya pekerja/buruh (*almarhum*) diikutkan dalam program pensiun sebagaimana dimaksud Pasal 167 UU No. 13/2003.

Dengan demikian, jumlah hak-hak pekerja/buruh yang meninggal dalam hubungan kerja berlipat ganda, baik meninggal biasa, terlebih meninggal karena *kecelakaan kerja*.

14. PHK karena Memasuki Usia Pensiun (*termination due to normal retirement age*).

Dalam Pasal 167 UU Nomor 13/2003, hak-hak atas program pensiun diatur sebagai berikut :

- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena *memasuki usia pensiun* dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun dan iurannya dibayar penuh oleh pengusaha (*non contributory system*),

maka pekerja/buruh 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) UU No. 13/2003.

- a. Namun dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil dari pada jumlah *uang pesangon* 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan *uang penghargaan masa kerja* 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan *uang penggantian hak* sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- b. Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar pengusaha dan pekerja/buruh (*contributory system*), maka yang diperhitungkan dengan *uang pesangon* yaitu *uang pensiun* yang premi / iurannya dibayar oleh pengusaha.

Dalam ketentuan dalam Pasal 167 tersebut, hanya mengatur program *dana pensiun lembaga keuangan* dengan -pasti- *program pensiun iuran pasti*. Bagaimana menghitung kompensasi atau melakukan substitusi kompensasi terhadap hak atas manfaat pensiun pada *program pensiun manfaat pasti* (PPMP), baik dengan rumus bulanan atau rumus sekaligus ?. sangat sulit untuk memberi perhitungan secara tegas dan jelas.

15. Lain-Lain

- a) *Tunjangan Hari Raya (Religious Holiday Allowance)*
Pada setiap *event* hari raya keagamaan, perusahaan wajib membayar *Tunjangan Hari Raya* (THR).

Namun persoalannya dalam UU tidak ada dasar kewajiban pembayaran THR tersebut. Sehingga apabila ada pengusaha yang tidak membayar THR, maka sangat sulit untuk menindak ketidak-patuhan membayar THR tersebut. Berdasarkan *Permenaker RI Nomor Per-04/Men/1994 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan*, bahwa pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus-menerus atau lebih.

Salah satu rujukan dalam konsiderans ditetapkannya *Permen* tersebut adalah UU Nomor 14 Tahun 1969. Namun UU dimaksud telah dicabut oleh UU Nomor 13/2003. Sementara dalam UU Nomor 13/2003 tidak ada amanat untuk mengatur hak (tunjangan) atas hari raya keagamaan tersebut.

- b) *Keterangan Pengalaman Kerja (Experience Letter)*

Dalam Pasal 1602z BW terdapat ketentuan yang mewajibkan "majikan" untuk memberikan surat pernyataan "pengalaman kerja" (*experience letter*) kepada pekerja/buruh pada saat berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan ini tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan saat ini, sehingga bilamana tidak diperjanjikan atau tidak diatur dalam PP/PKB, maka surat keterangan dimaksud sangat sulit untuk diterbitkan oleh pengusaha.

Apabila pekerja/buruh *resign*, maka bagi pengusaha akan merasa rugi dengan berkurangnya atau hilangnya sumberdaya manusia yang mungkin sudah terampil. Dengan *resign* tersebut, pengusaha enggan mengeluarkan surat pernyataan "pengalaman kerja" dimaksud. Demikian juga, apabila pekerja keluar (PHK) karena suatu tindakan yang tidak menyenangkan, maka walaupun pekerja/buruh telah mempunyai masa kerja yang relative lama, pengusaha juga enggan menerbitkan surat pernyataan "pengalaman kerja".

PENUTUP

Demikian. Tulisan ini hanya sampai di sini. Karena hanya sebagian kecil inilah yang didiskusikan dalam *Tinjauan Terhadap UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* yang diselenggarakan oleh Komisi Hukum Nasional di Hotel Millenium Pada Tanggal 19 Nopember 2008. Walaupun kenyataannya masih banyak soal yang perlu didiskusikan dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dalam rangka perbaikan dikemudian hari.

Namun karena terbatasnya "kolom" dan waktu, tidak dapat dituliskan secara lengkap dan komprehensif dalam tulisan ini. Jadi tulisan ini hanya sekedar untuk mengingatkan kepada kita semua -pihak yang terkait- untuk menjadi bahan diskusi pada kesempatan lain guna perbaikan ketentuan UU Ketenagakerjaan dikemudian hari.

Semoga bermanfaat, selamat bekerja.

Jakarta, Nopember 2008
Umar Kasim.

Mogok Kerja Dalam Perspektif Hubungan Industrial Yang Harmonis

Oleh : Reyman Aruan, S.H.,M.Hum.

PENDAHULUAN.

Sejak diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sejak Maret 2003 sudah berjalan kurang lebih hampir 6 (enam) tahun. Undang-undang ini merupakan produk reformasi khususnya di bidang ketenagakerjaan. Salah satu hal yang sangat penting yang telah mempunyai landasan yang kuat adalah masalah mogok kerja. Meskipun dalam waktu hampir enam tahun, masalah mogok kerja masih tetap relevan dibicarakan dengan adanya pertanyaan apakah pengaturan mogok kerja dimaksud sudah sesuai dengan hubungan industrial yang kita cita-citakan ? dan apakah sudah mendukung terhadap penanaman modal ?. pertanyaan ini hendaknya kita jawab dengan terlebih dahulu membicarakan masalah hubungan industrial yang kita cita-citakan.

Tujuan hubungan industrial kita tidak terlepas dari Pembangunan nasional Indonesia yang bertujuan untuk membangun masyarakat Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya adalah pembangunan masyarakat Indonesia baik materiil maupun spirituil. Hal ini berarti bahwa pembangunan itu tidak hanya mengejar kemajuan lahiriah, seperti pangan, sandang, perumahan, kesehatan, ataupun kepuasan batiniah seperti pendidikan, rasa aman, bebas mengeluarkan pendapat yang bertanggung jawab, atau rasa keadilan, melainkan keselarasan, keserasian, dan keseimbangan antara keduanya.

Selanjutnya pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya adalah pembangunan yang dilaksanakan secara adil dan merata di seluruh tanah air, bukan hanya untuk golongan atau sebagian dari masyarakat. Selanjutnya juga diartikan sebagai keselarasan hubungan antara manusia dengan Tuhannya, antara sesama manusia, antara manusia dengan lingkungan alam sekitarnya, keserasian hubungan antara bangsa, dan juga keselarasan antara cita-cita hidup di dunia dengan kebahagiaan di akhirat.

Salah satu prioritas pembangunan nasional adalah mempercepat pemulihan ekonomi dan memperkuat landasan pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan berdasarkan ekonomi kerakyatan. Sejalan dengan hal tersebut, dalam memori penjelasan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka Pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spirituil.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran nasional. Untuk melaksanakan pembangunan tersebut harus dilaksanakan berdasarkan asas dan nilai-nilai yang hidup dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dalam pelaksanaannya pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan kepada dua asas yang sangat penting yaitu, asas demokrasi dan asas kekeluargaan. Sebagai manifestasi dari kedua asas tersebut, maka pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung antara pelaku pembangunan ketenagakerjaan itu.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Pembangunan itu dilaksanakan tidak hanya pada saat adanya hubungan kerja (*during employment*) tetapi harus dilaksanakan juga sebelum adanya hubungan kerja (*pre employment*) serta ketika hubungan kerja telah selesai (*after employment*). Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan sebelum ada hubungan kerja meliputi pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan (*diklat*) untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja sehingga mereka mampu bersaing dalam pasar kerja dan dapat memenuhi permintaan pasar kerja. Selanjutnya, selama tenaga kerja bekerja pada pemberi kerja (*employment*), maka pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk pembinaan dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan ketika hubungan kerja telah selesai (*after employment*), pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada pelaksanaan hak-hak mereka pasca hubungan kerja. misalnya uang pensiun atau jaminan hari tua (Reytmann Aruan, 2007: 12).

Lebih lanjut dalam memori penjelasan UUK dinyatakan bahwa pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.

Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Selanjutnya disebutkan bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Dalam melaksanakan pembangunan nasional peranserta pekerja/buruh makin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja/buruh harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia (*to make man more human*).

KEMITRAAN

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk a) menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha; b). meningkatkan produksi; c). meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai asas tri kemitraan (*three-partnerships*). Kemitraan dalam hubungan industrial itu dibangun dan dilaksanakan dalam tiga kerangka kemitraan yaitu :

1. Mitra dalam proses produksi (*partner in production*);

Pekerja, pengusaha dan pemerintah terlibat dalam proses produksi menurut fungsi masing-masing.

2. Mitra dalam tanggung jawab (*partner in responsibility*);

Pekerja, pengusaha dan pemerintah harus bertanggung jawab dalam kemajuan dan kelangsungan usaha karena perusahaan merupakan aset nasional yang harus dijaga dan dipelihara oleh semua pihak.

3. Mitra dalam keuntungan (*partner in sharing profit*).

Pekerja, pengusaha dan pemerintah memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan secara proporsional.

Hubungan industrial di Indonesia dipengaruhi banyak faktor. Selain kondisi internal perusahaan yang memainkan peranan sangat penting khususnya oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, kondisi kerja (*working condition*) dan budaya di dalam perusahaan (*corporate culture*), juga kondisi eksternal perusahaan yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistim hubungan industrial baik pada tingkat mikro perusahaan maupun tingkat makro perusahaan, asosiasi serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha selaku organisasi yang mempunyai kepentingan (*interest groups*) untuk memperjuangkan kepentingan dan kelompoknya masing-masing. Para pelaku utama hubungan industrial tersebut harus mampu secara cerdas menganalisis dan menyikapi perkembangan politik, sosial, ekonomi, teknologi dan informasi dan perkembangan hubungan internasional yang berdimensi pada kondisi perkembangan hubungan industrial (Reytman Aruan, Makalah, hal 4).

Dalam perkembangannya hubungan industrial semakin kompleks dan rumit, bukan hanya dalam pelaksanaan syarat-syarat kerja dan atau pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing

pihak, akan tetapi sering terjadi persepsi yang berbeda dalam menyikapi kondisi hubungan industrial serta interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam era globalisasi dewasa ini telah menimbulkan persaingan yang super ketat terutama dalam bidang ekonomi dimana dituntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (*science and technology*). Penguasaan pengetahuan dan keterampilan merupakan syarat utama dalam penerapan teknologi dalam persaingan global. Sebagaimana kita ketahui bahwa dunia internasional telah menentukan standart mutu suatu produk yang akan dilepas ke pasar global, maka agar produk kita bisa eksis di pasar internasional maka kita harus meningkatkan mutu setidaknya setara dengan standar internasional. Penggunaan teknologi mungkin juga akan berdampak pengurangan tenaga kerja karena sudah digantikan tenaga mesin demikian juga sistem kerja.

Pada tingkat mikro perusahaan interaksi yang efektif antara pekerja dan manajemen perlu diciptakan dan dipelihara untuk menghasilkan *produd/output* sesuai dengan harapan kedua belah pihak. Pada dasarnya pekerja/buruh dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan industrial yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan, sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan menjadi gejolak yang berakhir dengan pemogokan.

Untuk mengeliminir atau setidaknya meminimalisir konflik kepentingan dalam hubungan industrial tersebut perlu diadakan komunikasi yang efektif baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasional sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda tersebut.

Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan terwujud (*industrial harmony and economic development*), ada tiga sisi penting yang dapat dijadikan indikator menuju kondisi hubungan industrial yang harmonis di perusahaan yaitu *Perfama* : Kepatuhan perusahaan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan; *Kedua* : Adanya kepastian dan kejelasan antara hak dan kewajiban pihak-pihak dalam hubungan kerja seperti upah, status pekerja, jam kerja, tata tertib kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan atau dalam perjanjian kerja bersama. *Ketiga* : tersedianya sarana dan fasilitas seperti masker, sarung tangan, helm, sepatu, pengangkutan/transport, klinik dll.

Sistem hubungan industrial ini, merupakan hubungan industrial yang ada di negara kita. Hubungan industrial di Indonesia adalah hubungan industrial yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila mempunyai tujuan : (1) Tujuan umum yaitu mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial

(2) Tujuan khusus yaitu mewujudkan ketenangan kerja dan kemajuan berusaha (*industrial harmony and economic development*).

Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan, para pelaku proses produksi barang dan jasa perlu memiliki sikap mental dan sosial yang saling menghormati dan saling mengerti kedudukan dan peranannya serta memahami hak dan kewajibannya.

Pemerintah mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung, penengah serta pendamai bila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dalam mengembangkan sikap mental dan sikap sosial itu, pekerja/buruh dan pengusaha harus melaksanakan konsep kemitraan "Tri Dharma Hubungan Industrial" yaitu: 1). merasa ikut memiliki (*rumongso handarbeni*), yang mempunyai pengertian bahwa dalam usaha pencapaian sesuatu cita-cita, pihak yang berkepentingan harus merupakan bagian integral., yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, atau perasaan menjadi satu (*sense of belonging*) yang diikat oleh ikatan batin yang murni merupakan landasan yang harus dibina bersama; 2). ikut memelihara dan mempertahankan (*melu hangrung kebi*), yang mempunyai pengertian ikut bertanggung jawab atau memiliki rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap segala sesuatu yang dilakukan bersama; 3). serta terus menerus mawas diri (*mulat sario hangro sowani*), yang berarti bahwa kita harus berani mawas diri atau mau mengakui kesalahan sendiri dan kemudian memperbaikinya demi kepentingan bersama.

Untuk mencapai tujuan hubungan industrial, maka ada beberapa sarana utama hubungan industrial baik di tingkat mikro (tingkat perusahaan) maupun makro.

Dari sarana hubungan industrial tersebut dalam pasal ini, di tingkat mikro terdiri dari : serikat pekerja/serikat buruh, lembaga kerja sama bipartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, sedangkan di tingkat makro terdiri dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama tripartit dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Melalui sarana-sarana ini akan terjadi peningkatan hubungan industrial yang akan mendorong : 1). investasi domestik dan internasional ke bidang perindustrian dan perdagangan di Indonesia yang akan mendorong terciptanya pekerjaan yang berkesinambungan untuk jangka panjang; 2). terjadinya perbaikan-perbaikan dalam produktivitas dan pembagian keuntungan; 3). pembangunan industrial dan sosial; 4). pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil; 5). terciptanya standar kehidupan yang lebih baik bagi seluruh bangsa Indonesia.

Selain itu dengan sarana-sarana ini juga, pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak diatur dengan baik, demikian juga komunikasi dan konsultasi dapat dilaksanakan secara teratur untuk menjaga atau menciptakan hubungan industrial yang lebih kondusif.

HAK MOGOK

Sebagaimana telah dikemukakan, dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing diatur melalui sarana-sarana hubungan industrial dengan cara komunikasi dan konsultasi yang efektif. Namun ada kalanya pihak pekerja/buruh tidak merasa cukup efektif memperjuangkan kepentingannya melalui sarana tersebut, sehingga sering kali harus melakukan tindakan mogok kerja. Dalam praktek pelaksanaan mogok kerja tidak semata-mata memperjuangkan kepentingan maupun kesejahteraan pekerja/buruh secara langsung.

Hal ini dapat kita lihat dari berbagai macam mogok kerja sebagaimana dikemukakan Prof. Aloysius Uwiyono (2001 : 12-20) sebagai berikut:
pemogokan –pemogokan yang terjadi di Indonesia sedikitnya disebabkan oleh berbagai faktor . antara lain berkaitan dengan tuntutan kebebasan berserikat; tuntutan kenaikan tingkat upah; tuntutan agar diberikan tunjangan hari raya; tuntutan pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum perburuhan (tuntutan normatif) yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, jam kerja, hak cuti (haid), kontrak kerja serta syarat-syarat kerja lainnya; tuntutan yang berlatang belakang politik; dan mogok dirasakan sebagai senjata ampuh oleh kaum buruh.

Pertama, tingkat upah buruh yang rata-rata masih rendah serta syarat-syarat kerja yang dirasakan oleh kaum buruh kurang memadai, telah memicu terjadinya pemogokan-pemogokan . Sebagian besar dari pemogokan-pemogokan yang terjadi dilatar belakangi tuntutan kenaikan upah.

Kedua, tuntutan buruh terhadap pengusaha agar melaksanakan ketentuan-ketentuan hukum perburuhan juga melatar belakangi pemogokan di Indonesia . Tuntutan semacam ini sering disebut tuntutan kaum buruh yang bersifat normatif.

Ketiga, pemogokan-pemogokan yang di latar belakangi alasan-alasan politik juga terjadi pada awal kemerdekaan Republik Indonesia. Bahkan pada saat menjelang kemerdekaan Republik Indonesia telah terjadi pula pemogokan yang di latar belakangi alasan politik .

Keempat, pemogokan-pemogokan yang terjadi di Indonesia juga disebabkan adanya tuntutan hak-hak dasar (fundamental rights) kaum buruh . Misalnya pemogokan-pemogokan yang berlatar belakang atau bertujuan untuk mendirikan serikat buruh di perusahaan tempat mereka bekerja.

Kelima, mogok dirasakan oleh buruh sebagai senjata yang ampuh dalam memperjuangkan tuntutan. Berbagai kasus pemogokan yang terjadi di perusahaan-perusahaan menunjukkan bahwa oleh kaum buruh hak mogok dirasakan sebagai senjata ampuh, karena dari kasus-kasus pemogokan yang terjadi di berbagai wilayah, para pengusaha baru mengabulkan tuntutan buruh-buruhnya setelah mereka mengadakan pemogokan.

Selanjutnya Prof. Aloysius Uwiyono (2001 : 20-24) mengemukakan, Jika dilihat dari dampak yang ditimbulkan, sedikit-dikitnya mogok kerja dapat menyebabkan 5 masalah yaitu: kerugian materil bagi perusahaan, menghambat pertumbuhan ekonomi nasional, menimbulkan ketidakstabilan politik dan ekonomi, menghambat masuknya investasi, dan menghambat kegiatan ekspor. Kelima dampak yang ditimbulkan oleh aksi pemogokan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut ini.

Pertama, mogok kerja dapat mengakibatkan kerugian materil bagi perusahaan, karena mogok kerja secara langsung menjadi sebab hilangnya jam kerja.

Kedua, hilangnya jam kerja akibat pemogokan sebagaimana telah diuraikan diatas, pada gilirannya secara mikro akan menurunkan hasil produksi dan secara makro merupakan salah satu faktor yang menghambat pertumbuhan ekonomi nasional.

Ketiga, frekuensi pemogokan yang tinggi dan berskala besar serta dalam waktu yang lama dapat menimbulkan ketidakstabilan ekonomi dan politik. Frekuensi mogok yang tertinggi adalah pada tahun-tahun menjelang krisis moneter 1997.

Keempat, ketidakstabilan politik dan ekonomi yang diakibatkan oleh frekuensi mogok yang tinggi dan berskala besar serta dalam waktu yang lama pada gilirannya dapat mengganggu iklim investasi.

Dilihat dari dampak yang ditimbulkan suatu mogok kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi suatu negara, namun terjadinya mogok kerja tidak mudah untuk dihapuskan oleh pemerintah melalui berbagai peraturan perundangan yang melarang atau mencegah pemogokan.

Salah satu kesulitan untuk menghapus mogok kerja adalah ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan yang telah menentukan bahwa mogok kerja merupakan hak dasar. Namun demikian masih banyak yang tidak sependapat mengenai ketentuan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh, meskipun kita telah melaksanakan undang-undang ketenagakerjaan dalam kurun waktu hampir 6 (enam) tahun.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan kita, yang dimaksud dengan mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Selanjutnya Pasal 137 menyatakan, mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sebelum Undang-undang ini pengaturan hak mogok ditemukan dalam pasal 13 UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang berbunyi: penggunaan hak mogok, demonstrasi dan lock out diatur dengan peraturan perundang-undangan. Tata cara penggunaan hak mogok dan lock out tersebut diatur dalam pasal 6 UU No. 22 Tahun 1957. Namun dalam pasal ini tidak menyebutkan istilah mogok atau lock out, tetapi digunakan istilah "tindakan". Disamping itu, pasal 4 ayat (2) huruf e UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyebutkan bahwa fungsi

serikat pekerja/serikat buruh antara lain sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Reytman Aruan, 2007 : 236).

Ada perbedaan pengaturan mogok kerja pada 2 (dua) Undang-undang ini, yaitu dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, mogok kerja dinyatakan sebagai hak dasar pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan dalam Undang-Undang tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga kerja dinyatakan bahwa mogok kerja sebagai hak.

Untuk menentukan apakah tepat mogok kerja sebagai hak dasar, perlu kita kaitkan dengan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 mengemukakan bahwa, Hak Asasi Manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. Selanjutnya yang dimaksud dengan hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab XA Pasal 28 A – J mengatur tentang hak-hak konstitusional manusia dan masyarakat. Pengaturan dalam UUD ini membuktikan secara konstitusional diakui adanya beberapa macam hak manusia sebagai hak asasi/dasar, namun dari beberapa macam hak

tersebut tidak terdapat mogok kerja sebagai hak asasi. Demikian juga dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999, telah mengatur dan menyebutkan jenis-jenis hak asasi manusia yang disesuaikan dengan sifatnya yaitu melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Dalam undang-undang ini tidak ditemukan mogok kerja sebagai salah satu hak asasi manusia. Oleh karena dalam kedua Undang-undang tersebut (UUD dan UU 39 Tahun 1999), mogok kerja tidak termasuk hak asasi manusia, maka kurang tepat pengaturan hak mogok sebagai hak dasar.

Dengan adanya ketentuan hak-hak manusia dan masyarakat, baik dalam UUD NRI Tahun 1945 dan UU No. 39 Tahun 1999, maka kurang tepat legitimasi mogok kerja sebagai hak dasar. Selain itu hak dasar atau hak asasi melekat pada manusia sebagai individu yang menunjukkan harkatnya sebagai manusia, sementara mogok kerja merupakan hak manusia secara kolektif bukan individu, karena mogok kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh. Hal lain adalah bahwa hak mogok baru dapat dilakukan apabila segala upaya telah dilakukan dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

UPAYA TERAKHIR

Walaupun mogok kerja diakui sebagai hak, namun dalam merealisasi hak tersebut, haruslah dilakukan dengan syarat-syarat yang ditentukan. Hal ini untuk menjamin agar kepentingan masyarakat lainnya tidak terganggu akibat pelaksanaan hak mogok. Dalam pasal 137 disebutkan mogok yang sah diakui adalah yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan., selanjutnya Pasal 140 UUK menyebutkan : (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari

sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat; (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat : a). waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; b). tempat mogok kerja; c). alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan d). tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. (3). Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja; (4). Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara : a). melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; dan b). bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Ketentuan lain terdapat dalam Pasal 141, yang menyatakan : (1). Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 140 wajib memberikan tanda terima; (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi; (4). Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang; (5). Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Syarat diatas merupakan syarat formal yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang akan melaksanakan mogok kerja. Mogok kerja dalam undang-undang ini tidak mengatur jumlah pekerja/buruh yang melaksanakan mogok kerja. Menurut penulis perlu ditentukan jumlah pekerja/buruh sebagai salah satu syarat mogok kerja agar pemogokan itu lebih efektif dan terarah, karena jika tidak ditentukan jumlahnya maka bisa terjadi pemogokan dalam satu perusahaan terjadi secara terus menerus dengan orang yang berganti-ganti, demikian juga dengan waktu mogok kerja. Tempat mogok kerja adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja.

Pemberitahuan dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja bertujuan untuk memberi kesempatan yang cukup kepada

pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk mengupayakan penyelesaian masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan, dan apabila pekerja/buruh melakukan mogok kerja sebelum tenggang waktu pemberitahuan mogok kerja mencapai 7 (tujuh) hari, maka dikhawatirkan tidak cukup waktu untuk penyelesaian sebagaimana diharapkan sehingga dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Oleh sebab itu, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara sebagai tindakan pengamanan dengan melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau di lokasi perusahaan.

Dalam pasal diatas ditekankan bahwa mogok kerja baru bisa dilakukan apabila perundingan telah gagal. Perundingan dimaksud adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Sedangkan yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima pemberitahuan mogok kerja harus melakukan upaya pencegahan (preventif) maupun penyelesaian masalah (represif) yang menyebabkan terjadinya mogok kerja. Upaya penyelesaian dilakukan dengan mempertemukan pihak-pihak yang berselisih dengan merundingkan permasalahan.

Perundingan wajib dilakukan karena sesuai dengan falsafah hubungan industrial kita musyawarah dan mufakat merupakan prinsip utama dalam penyelesaian setiap permasalahan dan perselisihan. Apabila pegawai Insatansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat menyelesaikan permasalahan maka masalah tersebut segera diserahkan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Ketentuan diatas menunjukkan bahwa pemogokan dilakukan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) setelah dilakukan upaya penyelesaian secara damai dengan perundingan namun mengalami kegagalan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam melakukan pemogokan merupakan pembatasan hak mogok agar tidak dilakukan secara sewenang-wenang. Persyaratan untuk melakukan mogok dalam pasal ini sangat sederhana, sehingga sangat mudah sekali bagi pekerja/buruh melaksanakan mogok kerja. Kesederhanaan syarat ini memungkinkan terjadinya mogok kerja sering terjadi, apalagi dalam UUK tidak diberikan pembatasan waktu melakukan mogok kerja.

Mogok kerja dapat dilakukan secara bervariasi yaitu : mogok kerja (pekerja/buruh sama sekali tidak bekerja), slow down (pekerja/buruh bekerja tetapi memperlambat pekerjaan) dan sit down (pekerja/buruh datang ke tempat kerja/perusahaan tetapi hanya duduk saja). Mengingat mogok kerja merupakan hak pekerja/buruh, maka pekerja/buruh dapat menggunakan atau tidak menggunakan haknya itu meskipun diajak oleh pekerja/buruh lain atau serikat pekerja/serikat buruh. Dengan kata lain pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk menggunakan hak mogoknya.

Dilihat dari tujuan yang hendak dicapai, pemogokan di Indonesia (Aloysius Uwiyo 2001:72) dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu : 1) pemogokan yang sasarannya berkaitan dengan kepentingan politis (political strike), 2). pemogokan yang mempunyai sasaran langsung untuk meningkatkan upah dan syarat-syarat kerja lainnya (kepentingan ekonomis/economic strike).

Mogok kerja yang dilakukan untuk membantu pekerja/buruh lain dalam memperjuangkan hak-haknya dikenal dengan istilah mogok solidaritas atau mogok simpati (*secondary strike*). Di Inggris (Aloysius Uwiyo 2001:84), mogok solidaritas ini dianggap tidak sah karena pekerja/buruh yang melakukan mogok tidak langsung menikmati hasil perjuangannya melalui aksi mogok kerja yang mereka lakukan. Termasuk kategori mengajak pekerja/buruh lain untuk melakukan mogok kerja secara melanggar hukum antara lain : memaksa/mengintimidasi/mengancam pekerja/buruh yang tidak ikut mogok kerja sehingga pekerja/buruh terpaksa ikut mogok kerja atau tidak melaksanakan pekerjaan; melakukan tipu muslihat/menghasut sehingga pekerja/buruh terjebak untuk ikut mogok kerja; menghalang-halangi pekerja/buruh lain yang mau masuk kerja/melaksanakan pekerjaan.

Disini dapat dikemukakan contoh mogok kerja yang pernah terjadi di suatu perusahaan, misalkan serikat pekerja/serkat buruh telah memberikan pemberitahuan kepada pengusaha bahwa mereka akan melakukan mogok kerja pada tanggal dan tempat tertentu yang tujuannya menuntut perbaikan upah dari tahun sebelumnya dan telah dilakukan perundingan, namun tidak membuahkan hasil. Dalam pemberitahuan ini dikemukakan bahwa mogok kerja dilakukan dari tanggal 1 Desember 2008 sampai tuntutan dikabulkan oleh pengusaha.

Dalam kasus ini misalkan pengusaha tidak dapat mengabulkan permintaan serikat pekerja/serikat buruh disebabkan kondisi keuangan perusahaan yang kurang baik.

Pemogokan ini berakibat proses produksi akan terganggu yang akhirnya perusahaan divinalti oleh perusahaan lain karena tidak dapat memenuhi order sesuai dengan jumlah dan waktu yang diperjanjikan. Akibatnya perusahaan semakin lama semakin merugi, dan bebannya semakin besar. Dalam kasus seperti tersebut diatas, pertanyaan berikutnya adalah, sampai kapan mogok kerja seperti ini dimungkinkan dan sampai sejauh mana tanggung jawab pengusaha membayar upah pekerja/buruh selama mogok kerja yang berakibat kerugian bagi perusahaan, dan apakah pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dapat diminta pertanggung jawaban bilamana perusahaan menjadi rugi bahkan menjadi tutup/bangkrut sebagai akibat langsung dari mogok kerja tersebut.

Yang menjadi permasalahan lainnya adalah apakah pekerja/buruh masih tepat melakukan mogok kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja sementara perselisihan tersebut sudah diproses sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut UU ini perselisihan hubungan industrial wajib menempuh penyelesaian secara musyawarah melalui perundingan bipartit, dan apabila perundingan tersebut gagal maka proses selanjutnya ditempuh melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase dan akhirnya bisa sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial bahkan Mahkamah Agung (Reytmann Aruan, 2007 : 2). Mogok kerja tidak perlu dilakukan apabila perselisihan tersebut telah diproses sesuai dengan

mekanisme yang ditentukan dalam UU, karena apabila pekerja/buruh melakukan mogok kerja pada saat yang bersamaan dengan menempuh mekanisme penyelesaian maka secara tidak langsung akan mengganggu proses pemeriksaan terutama apabila perselisihan dimaksud sudah di Pengadilan Hubungan Industrial. Kalau mogok kerja masih diperbolehkan maka untuk apa harus menempuh mekanisme penyelesaian sampai ke Pengadilan ?

Bila kita perhatikan syarat-syarat dalam melakukan mogok kerja, syarat tersebut sangat sederhana sekali sehingga sangat dimungkinkan pemogokan sering terjadi. Pemogokan tidak mensyaratkan jumlah pekerja/buruh yang melakukan mogok, dua orang atau lebih pekerja/buruh dapat melakukan mogok kerja, demikian juga tidak membedakan perselisihan apa saja yang dapat dijadikan sebagai dasar melakukan mogok. Sebaiknya ke depan kita harus mengatur lebih baik ketentuan tentang mogok kerja ini, misalnya seperti di Amerika Serikat, mogok kerja baru dianggap sah jika mogok kerja tersebut didukung oleh sebagian besar anggota serikat pekerja/serikat buruh melalui mekanisme pemungutan suara (*strike ballot*). Di Jerman terdapat ketentuan bahwa mogok kerja dianggap sah jika pemogokan tersebut bertujuan untuk meningkatkan perbaikan upah atau syarat-syarat kerja dalam proses pembuatan atau pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB). Demikian juga dengan tenggang waktu pelaksanaan mogok kerja perlu diatur dengan baik termasuk jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat dijadikan alasan melakukan pemogokan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mendukung peningkatan perekonomian melalui penanaman investasi.

AKIBAT HUKUM

Meskipun mogok kerja dinyatakan

sebagai hak bahkan sebagai hak dasar, namun dalam melaksanakan hak tersebut tidak dapat dilaksanakan semaunya saja, itulah sebabnya ada persyaratan yang harus dipenuhi sebagaimana yang telah dikemukakan diatas. Selain persyaratan dimaksud, hal yang tidak kalah pentingnya diperhatikan adalah mogok kerja tersebut tidak mengganggu hak pihak lain. Ada beberapa ketentuan dalam UUK yang mengatur akibat hukum yang berkaitan dengan mogok kerja antara lain :

Pertama : Pemogokan yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 137, dan pasal 138 ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 186, dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus ribu rupiah). Ketentuan ini oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya No.12/PUU-I /2003 tanggal 26 Oktober 2003, dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Kedua : Pasal 138 yang menyebutkan : (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum. (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut. Pelanggaran terhadap ketentuan pasal 138 ayat (1) ini merupakan tindak pidana pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 186, dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,- (empat ratus ribu rupiah).

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No.012 /PUU -I /2003 tanggal 26 Oktober 2003 maka sanksi dalam pasal ini dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Ketiga : Pasal 139 Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas. Pengertian mogok kerja dalam pasal ini bertentangan / tidak sama dengan pengertian mogok kerja sebagaimana disebut dalam pasal 1 angka 23 Undang-undang ini. Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia harus dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang bekerja atau pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas, sedangkan mogok kerja yang sebenarnya adalah yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang seharusnya bekerja menjadi tidak bekerja atau bekerja tetapi memperlambat pekerjaan.

Selanjutnya Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, menyebutkan, mogok kerja

pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah.

Keempat : Pasal 142, menyebutkan : (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 139 dan pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah. (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.232/MEN/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Mogok kerja dinyatakan tidak sah apabila dilakukan : a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau; b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau; d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yang dimaksud disini dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat) belas hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.

Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis, dan pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan itu dianggap mengundurkan diri. Kemudian dalam pasal 7 disebutkan, mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis dan kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mangkir dan apabila mogok tersebut mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

Dari ketentuan diatas, dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi, tidak ada lagi mogok kerja yang diancam pidana melainkan akibat hukumnya hanya bersifat keperdataan.

Selanjutnya menurut pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.232/MEN/2003, mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir.

PENUTUP

Mogok kerja sebagai hak bukanlah satu-satunya cara untuk memperjuangkan hak maupun kepentingan, dan apabila hak tersebut akan dilaksanakan perlu dipikirkan secara matang karena akan berdampak pada hubungan industrial dan membutuhkan pengorbanan baik materil maupun non materil. Demikian juga di masa depan perlu dipikirkan pengaturan hak mogok yang mendukung investasi guna meningkatkan perekonomian bangsa kita. Sekian. ***

**)Reytman Aruan, S.H.,M.Hum. adalah Kasubbag Hukum dan Organisasi Setditjen PHI dan Jamsos*

KEPUSTAKAAN

Uwiyono Aloysius, 2001, *Hak Mogok Di Indonesia, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.*

Reytman Aruan, 2005, *Akibat Hukum Mogok, Makalah*

Reytman Aruan, 2007, *Edisi Revisi, Komentar dan Penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Mitrasinergi Bangun Insan Negeri, Bekasi.*

Reytman Aruan, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mitrasinergi Bangun Insan Negeri, Bekasi.*