

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU

Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Akhyar HZ, SH

**Strategi Pelaksanaan Harmonisasi Peraturan Daerah
dan Rancangan Peraturan Daerah**

Umar Kasim, SH, MH, Sp.N

**Kajian Hukum “Hak-hak Pekerja Yang Sakit
Berkepanjangan dan Kelangsungan Hubungan Kerja
Karena (alasan) Sakit Berkepanjangan**

Kadino BS, UK

**Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa
Pemerintah (IV)**

BIRO HUKUM

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan

Tahun 2009

Tim Redaksi :

Penanggungjawab

Sunarno, SH, MH

Penyunting/Editor

Sahat Sinurat, SH, M.Hum

Paksi Seto, SH, M.Hum

Edward Feco P, SH

Sekretariat

Kadino BS

Yati Novianti, B.Sc

Dadang Mulyana

Alamat Sekretariat

Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51

Telepon : 5252676 Fax : 5274929

Jakarta Selatan (12950)



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

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume XI Nomor 6, Desember Tahun 2009 ini merupakan edisi perdana mengetengahkan sejumlah tulisan menarik, antara lain topik mengenai Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, di dalamnya Bentuk Perjanjian Kerja, Syarat Perumusan dan Pemberlakuan Peraturan Perusahaan, Tujuan Peraturan Perusahaan, Perumusan Peraturan Perusahaan, Bentuk dan Isi Peraturan Perusahaan, Isi Perjanjian Kerja Bersama, Manfaat Perjanjian Kerja Bersama, Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, Tantangan ke Depan serta hal untuk diskusikan, info yang selanjutnya mengenai Strategi Pelaksanaan Harmonisasi Peraturan Daerah dan Rancangan Peraturan Daerah di dalamnya memuat Pengertian Harmonisasi, Dasar Hukum, Mengapa perlu Pengharmonisasian, Aspek-aspek Yang diharmonisasikan, Strategi Evaluasi Harmonisasi Peraturan Daerah, Permasalahan yang dihadapi dalam Proses Pengharmonisasian Raperda, Pembatalan Peraturan Daerah (PERDA) mengenai Retribusi di Bidang Ketenagakerjaan, Kemudian info selanjutnya mengenai Kajian Hukum Hak-hak Pekerja yang Sakit Berkepanjangan dan Kelangsungan Hubungan Kerja Karena (alasan) Sakit Berkepanjangan yang memuat antara lain Permasalahan, Analisa Kasus, Sakit Berkepanjangan, Sakit karena Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja, Santunan, Biaya Rehabilitasi, Biaya-biaya Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja, Ongkos Pengangkutan, Hak Atas Upah, Pemutusan Hubungan Kerja karena Sakit, Kesimpulan. Selanjutnya info mengenai Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Bag. IV) yang memuat mengenai Pengadaan Barang/Jasa yang dilakukan dengan Cara Swakelola, Pendayagunaan Produksi Dalam Negeri dan Peran Serta Usaha Kecil (termasuk Koperasi Kecil), Peran Serta dan Pemaketan Pekerjaan untuk Usaha Kecil (termasuk Koperasi Kecil), Pembinaan dan Pengawasan, Pengembangan Kebijakan Pengadaan Brang/Jasa Pemerintah, Ketentuan Khusus (hal-hal tertentu), Paket Pekerjaan Bidang Jasa Konstruksi, Ketentuan Pengumuman, Kesimpulan dan Saran serta Rekomendasi.

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

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU

Setiap orang yang diterima bekerja atau dipekerjakan di suatu perusahaan harus membuat suatu ikatan yang disebut perjanjian kerja. Hubungan kerja selanjutnya antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan adalah ketentuan tertulis yang dibuat oleh pengusaha mengenai syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama adalah ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengusaha, serta hak dan kewajiban pekerja, berserta syarat-syarat kerja lainnya yang disusun sebagai hasil perundingan antara pengusaha dan wakil serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

A. PERJANJIAN KERJA

Sesuai dengan kondisi dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu yang berbeda, pekerjaan-pekerjaan dapat dibagi-bagi dalam dua bentuk yaitu :

Pertama, pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau terus-menerus dalam waktu yang tak tertentu; **Kedua**, pekerjaan yang menurut sifat jenis dan tuntutan kegiatannya perlu dan selesai dilakukan dalam waktu yang tertentu dan relatif pendek, tidak melebihi 3 tahun, misalnya karena bersifat musiman atau karena kebutuhan yang bersifat sementara. Pekerjaan seperti itu, dapat dikelola sendiri atau diborongkan kepada orang, kelompok orang atau unit usaha lain.

Untuk memulai melakukan setiap pekerjaan, pengusaha dan pekerja membuat perjanjian kerja, yaitu perjanjian pengikatan diri antara pekerja dan pengusaha bahwa pekerja menyatakan kesediaan membayar upah dan hak-hak pekerja lainnya.

Perjanjian Kerja antara lain memuat:

- Nama, jenis usaha dan alamat perusahaan;
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- Jabatan atau jenis pekerjaan;
- Tempat pekerjaan;
- Besar upah dan cara pembayarannya;
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ketentuan mengenai perjanjian kerja untuk pekerjaan dalam waktu yang tak tertentu, hak dan kewajiban pekerja, serta kewenangan dan hak pekerja, perlu dimuat dengan jelas, di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), paling lama dua tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh waktu perjanjian tidak boleh melebihi 3 tahun. Misalnya PKWT satu tahun, dapat diperpanjang hanya satu kali maksimum satu tahun. PKWT 1,5 tahun dapat diperpanjang selama 1,5 tahun. PKWT dua tahun dapat diperpanjang hanya satu tahun menjadi seluruhnya 3 tahun.

X 02/93

X

B. PERATURAN PERUSAHAAN

Peraturan perusahaan adalah ketentuan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha, memuat hak dan kewajiban pekerja, kewenangan dan kewajiban pengusaha, serta syarat kerja dan ketentuan pokok mengenai tata tertib perusahaan.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.

Tujuan peraturan perusahaan adalah untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha; memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing; menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha; dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan; serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Ketentuan yang dimuat dalam peraturan perusahaan mengacu pada dan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang diatur dalam undang-undang, peraturan pemerintah dan peraturan perundang-undangan lainnya. Oleh sebab itu setiap peraturan perusahaan dan perubahannya perlu disahkan oleh Pemerintah.

Peraturan perusahaan berlaku untuk paling lama dua tahun, kemudian diperbaharui. Perubahan dan pembaharuan peraturan perusahaan harus dilaporkan untuk disahkan oleh Pemerintah. Peraturan perusahaan tersebut antara lain memuat ketentuan mengenai :

- kriteria penerimaan pegawai;
- ketentuan perjanjian kerja;
- hari dan waktu kerja;
- waktu kerja lembur dan upah lembur;
- skala upah dan tunjangan;
- hak cuti;
- program keselamatan dan kesehatan kerja;
- perawatan kesehatan dan pengobatan;
- ketentuan dan tindakan disiplin;

- pemutusan hubungan kerja dan pesangon;
- penyelesaian perselisihan; dan
- jaminan sosial dan pensiun.

1. Syarat Perumusan dan Pemberlakuan Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan memang dapat disusun secara sepihak oleh pengusaha. Namun untuk itu dianjurkan pengusaha memperoleh masukan terlebih dahulu dari pekerja atau perwakilan pekerja, atau berkonsultasi terlebih dahulu dengan petugas Pemerintah yang berwenang di bidang itu. Setiap peraturan perusahaan perlu terjamin tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebab itu, setiap rancangan peraturan perusahaan perlu diajukan kepada pejabat Pemerintah yang berwenang untuk diteliti dan disahkan.

Setiap peraturan perusahaan berlaku untuk dua tahun. Peraturan perusahaan (PP) dapat diperpanjang hanya satu kali untuk satu tahun, kemudian harus diperbaharui. Usul perpanjangan atau pembaharuan PP harus diusulkan 30 hari sebelum masa berlakunya habis. Perubahan peraturan perusahaan harus lebih baik, tidak boleh lebih rendah, dari PP yang digantinya. Untuk menjamin keabsahan tersebut, setiap perpanjangan dan atau perubahan PP harus dilaporkan kepada untuk disahkan oleh Pemerintah. Pemeriksaan dan pengesahan oleh Pemerintah perlu tetap dilakukan, untuk menjaga kemungkinan Pemerintah melakukan perubahan peraturan dalam kurun waktu tersebut.

Semua pekerja perlu memahami isi PP supaya mengetahui hak dan kewajibannya. Untuk itu, pengusaha wajib memberikan PP kepada setiap pekerja dan menjelaskan isi PP tersebut kepada mereka. Disamping itu, pengusaha wajib menempatkan beberapa PP di tempat-tempat yang mudah dicapai oleh para pekerja, sehingga mereka dapat membacanya bila dirasa perlu, bila PP yang dimiliki pekerja kebetulan tidak dibawa.

Bila pekerja membentuk serikat pekerja dengan jumlah anggota yang dianggap memenuhi, dan serikat pekerja meminta berunding dengan:

TUJUAN PERATURAN PERUSAHAAN

1. menjamin keseimbangan hak dan kewajiban pekerja;
2. menjamin keseimbangan kewenangan dan kewajiban pengusaha;
3. sebagai pedoman bagi pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan tugas kewajiban;
4. menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha;
5. memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan;
6. meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

PERUMUSAN PERATURAN PERUSAHAAN

1. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan (PP);
2. Peraturan Perusahaan disusun oleh pengusaha setelah menerima masukan dari pekerja;
3. Setiap rancangan PP diajukan untuk diperiksa oleh pejabat yang berwenang untuk kemudian disahkan;
4. Setiap PP berlaku untuk 2 tahun
5. Perpanjangan atau perubahan PP harus diajukan untuk disahkan oleh pejabat yang berwenang;
6. Pengusaha wajib:
 - a. Memberikan PP kepada setiap pekerja;
 - b. Menjelaskan isi PP kepada semua pekerja;
 - c. Menempatkan beberapa PP di tempat-tempat yang mudah dicapai oleh pekerja.
7. Bila serikat pekerja terbentuk dan minta berunding dengan pengusaha untuk merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB), pengusaha wajib memenuhinya walaupun masa berlakunya PP belum berakhir;

pengusaha, maka pengusaha wajib memenuhi perundingan tersebut walaupun masa berlakunya PP belum berakhir. Bila tercapai kesepakatan dalam perundingan, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati langsung berlaku menggantikan PP yang ada. Dengan demikian, PP dengan sendirinya tidak berlaku lagi.

Bila serikat pekerja tidak mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan pembuatan PKB tiga bulan sebelum masa berlakunya PP berakhir, pengusaha wajib mengajukan PP yang baru kepada pejabat yang berwenang untuk disahkan.

2. Bentuk dan Isi Peraturan Perusahaan

Bentuk dan isi Peraturan Perusahaan dapat berbeda sesuai dengan jumlah karyawan, struktur jabatan, dan kelengkapan ketentuan yang diinginkan untuk dimuat dalam PP. Berbagai peraturan dan ketentuan yang telah diatur oleh Pemerintah mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha, dapat dimuat kembali dalam PP, supaya mudah dilihat dan dipahami oleh para pekerja dan pengusaha.

Salah satu tujuan peraturan perundang-undangan di bidang keTenaga Kerjaan adalah melindungi pekerja dan hak-hak mereka yang menjadi kewajiban pengusaha. Dalam hubungan ini, peraturan perundang-undangan mengatur ketentuan yang minimum harus dipenuhi oleh pengusaha. Selanjutnya pimpinan perusahaan dapat memberikan yang jauh lebih baik dari ketentuan Pemerintah tersebut. Misalnya mengenai hak cuti. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang KeTenaga Kerjaan mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh cuti selama paling sedikit 12 hari kerja setahun. Perusahaan dapat memberikan hak cuti yang lebih lama, misalnya menjadi 15 hari kerja bagi pemula, 18 hari kerja bagi pekerja yang

telah mencapai masa kerja 5 tahun, 20 hari kerja bagi pekerja yang telah mencapai masa kerja 10 tahun, dan 24 hari kerja bagi pekerja yang mencapai masa kerja 15 tahun atau lebih secara tak terputus-putus.

Peraturan perusahaan boleh memuat ketentuan mulai dari penerimaan pegawai, penempatan, tindakan disiplin, hingga pemutusan hubungan kerja. PP dapat memuat ketentuan mengenai jam kerja dan hari kerja per minggu, waktu kerja lembur dan upah lembur, waktu istirahat dan hak cuti, skala upah dan tunjangan, program keselamatan dan kesehatan kerja, perawatan kesehatan dan pengobatan, serta kepesertaan dalam program dana jaminan sosial dan program pensiun. Demikian juga PP dapat memuat ketentuan mengenai tindakan disiplin, pemutusan hubungan kerja dan pesangon, serta penyelesaian perselisihan.

Di bawah ini, hal-hal tersebut di atas diuraikan lebih lanjut. Beberapa contoh yang diberikan di bawah ini dapat digunakan sebagai standar minimum yang perlu diikuti dan dimasukkan dalam PP.

a. Penerimaan Pegawai dan Masa Percobaan

Penerimaan pegawai atau pekerja di perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu, sebelum melakukan rekrutmen, perusahaan perlu menyusun dan membuat daftar kebutuhan pegawai, sesuai dengan lowongan jabatan yang ada, masing-masing dengan syarat jabatannya. Proses rekrutmen dilakukan untuk mencari pekerja dengan kualifikasi yang paling sesuai dengan atau paling memenuhi syarat jabatan dimaksud. Rekrutmen dapat dilakukan melalui proses ujian atau tes masuk dan wawancara.

Bila pengusaha masih belum yakin betul mengenai kecocokan kualifikasi calon pekerja dengan persyaratan jabatan, perusahaan dapat menetapkan menerima pekerja dengan masa percobaan paling lama 3 bulan. Masa percobaan harus diberitahukan kepada calon pekerja yang bersangkutan secara tertulis.

Selama dalam masa percobaan masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat. Pekerja yang telah menyelesaikan masa percobaan dengan baik diangkat sebagai pekerja tetap sesuai dengan golongan/jabatan yang ditetapkan perusahaan dan masa percobaan dihitung sebagai masa kerja. Ketentuan masa percobaan tidak berlaku untuk pekerjaan dalam waktu tertentu.

ISI PERATURAN PERUSAHAAN

- ◆ Kriteria penerimaan pegawai
- ◆ Hari dan waktu kerja
- ◆ Waktu kerja lembur dan upah lembur
- ◆ Hak cuti
- ◆ Skala upah dan tunjangan
- ◆ Program keselamatan dan kesehatan kerja
- ◆ Perawatan kesehatan dan pengobatan
- ◆ Ketentuan dan tindakan disiplin
- ◆ Pemutusan hubungan kerja dan pesangon
- ◆ Penyelesaian perselisihan
- ◆ Dana jaminan sosial dan pensiun

Untuk mengisi jabatan tertentu yang memerlukan keterampilan khusus dapat dilakukan program magang misalnya dalam 3 hingga 12 bulan. Dalam program magang, peserta dilatih di tempat kerja dengan diberi petunjuk, pengarahan dan pengawasan oleh pekerja berpengalaman atau pejabat yang ditugaskan khusus untuk itu. Setelah mengikuti program magang, pengusaha dapat mengangkat peserta menjadi pekerja tanpa masa percobaan. Bila dalam program magang, peserta tidak memperlihatkan kemajuan, pengusaha tidak diwajibkan untuk mengangkatnya menjadi pegawai.

b. Hari dan Waktu Kerja

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur waktu kerja dalam dua pilihan. Pertama, 6 hari dalam satu minggu, maksimum 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.

Artinya, dalam 7 hari berturut-turut, harus ada waktu satu hari istirahat. Bila seseorang bekerja lebih dari 7 jam satu hari, kelebihan tersebut dihitung sebagai jam kerja lembur dan diberi upah lembur. Kedua, 5 hari dalam seminggu, maksimum 8 jam satu hari dan 40 jam seminggu. Kelebihan waktu kerja 8 jam satu hari, dihitung sebagai waktu kerja lembur dan diberi upah lembur. Dalam satu minggu diberi waktu istirahat dua hari.

Peraturan perundangan tidak mengatur ketentuan jam kerja dimulai dan berakhir. Jadi jam kerja dapat diatur misalnya mulai jam 07.00 sampai jam 15.00 atau mulai jam 08.00 sampai jam 16.00. Bila perusahaan mengikuti sistem giliran kerja (*shift*), maka giliran kedua dapat dimulai jam 16.00 hingga jam 12.00 malam, dan giliran kerja ketiga mulai jam 00.00 hingga jam 08.00 pagi berikutnya. Setelah bekerja 4 jam kerja secara terus menerus, harus diberikan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam. Waktu istirahat kerja tidak termasuk jam kerja.

c. Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Dalam keadaan mendesak, pengusaha dapat meminta kesediaan pekerja untuk melakukan pekerjaan lembur. Kesediaan bekerja lembur biasanya dapat dimintakan antara lain untuk mengejar keterlambatan memenuhi target atau jadwal dan atau memenuhi permintaan khusus dari rekanan. Jadi tidak dibolehkan bekerja lembur setiap hari secara terus menerus. Setiap kerja lembur harus dilengkapi dengan surat penugasan kerja lembur dari atasan yang berwenang dan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan.

Dalam keadaan luar biasa atau darurat, pengusaha dapat mewajibkan pegawai atau karyawan melakukan kerja lembur, misalnya bila terjadi kebakaran, gedung roboh, banjir, gempa, kerusakan, dan lain-lain.

Para pekerja pada dasarnya harus mempunyai cukup waktu istirahat setiap hari dan setiap minggu. Kerja lembur, terutama pada hari istirahat mingguan, bukanlah sesuatu yang dianjurkan. Oleh sebab itu, upah kerja lembur dibuat sangat tinggi. Upah kerja lembur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 diatur sebagai berikut :

- 1) Perhitungan upah biasa sejam adalah 1/173 dari upah sebulan. Bagi pekerja harian yang bekerja 6 hari satu minggu, upah satu bulan adalah 25 kali upah per hari. Bagi pekerja harian yang bekerja 5 hari satu minggu, upah satu bulan adalah 21 kali upah per hari. Bagi pekerja berdasarkan satuan hasil, upah satu bulan adalah rata-rata upah selama 12 bulan terakhir.
- 2) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja biasa, upah lembur: untuk satu jam pertama adalah: 1,5 kali upah sejam. Untuk setiap satu jam berikutnya: 2 kali upah sejam.
- 3) Bagi perusahaan yang mengikuti alternatif 6 hari kerja dalam seminggu, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi maka upah lembur:
 - a) Untuk setiap jam dalam 7 jam pertama dibayar sedikit-dikitnya dua kali upah sejam; untuk jam kedelapan dibayar sebesar 3 kali upah sejam; serta untuk jam kesembilan dan kesepuluh dibayar sebesar 4 kali upah sejam.
 - b) Apabila hari libur resmi atau hari istirahat mingguan jatuh pada hari kerja terpendek, maka setiap jam dalam 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam; jam keenam dibayar 3 kali upah sejam, dan jam ketujuh dan jam kedelapan dibayar 4 kali upah sejam.

- 4) Bagi perusahaan yang mengikuti 5 hari kerja dalam satu minggu dan kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau libur resmi, maka upah lembur setiap jam kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam; untuk jam kesembilan dibayar 3 kali upah sejam; dan untuk jam kesepuluh dibayar 4 kali upah sejam.

Beberapa pekerja yang menduduki jabatan tertentu diberikan tunjangan jabatan. Karena jabatannya, mereka kadang-kadang melakukan pekerjaan melebihi jam kerja. Akan tetapi karena mereka sudah menerima tunjangan jabatan, pengusaha tidak wajib lagi membayar upah lembur.

d. Pengupahan dan Jaminan Sosial

Upah atau gaji biasanya dinyatakan per bulan atau per tahun. Pembayaran dilakukan per bulan atau per dua minggu. Untuk pekerja harian, upah dinyatakan per hari dan pembayarannya dilakukan setiap hari atau setiap minggu. Disamping itu, dalam sistem kerja borongan, upah dibayarkan berdasarkan nilai kerja borongan setiap hari atau setiap minggu, atau setelah paket kerja borongan selesai dan hasilnya diserahkan.

Upah atau gaji pada dasarnya terdiri dari gaji pokok (GP) dan berbagai tunjangan. Gaji pokok didasarkan pada jenjang kepangkatan dan masa kerja. Jenjang kepangkatan seseorang tergantung pada tingkat pendidikan, akumulasi pelatihan, jenjang jabatan, keahlian, kecakapan, prestasi kerja, konduite dan masa kerja.

Jenis dan besar tunjangan sangat berbeda-beda. Di lingkungan pegawai negeri diberikan tunjangan istri atau suami 10% GP, tunjangan maksimum 3 orang anak sampai umur 21 tahun kecuali sudah bekerja masing-masing 2% GP. Beberapa perusahaan (tidak semua dan tidak wajib) memberikan tunjangan makan siang dalam bentuk hidangan makanan atau uang, tunjangan transpor dalam bentuk antar jemput atau uang.

Demikian juga beberapa perusahaan memberikan tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan cuti tahunan, dan lain-lain.

Untuk menghindari kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja, Pemerintah setiap tahun menetapkan upah minimum baik secara regional atau provinsi, dan kabupaten/kota, maupun secara sektoral regional. Upah minimum tersebut merupakan upah terendah yang diberikan oleh pengusaha yang tergolong tidak mampu bagi pekerja dengan kualifikasi terendah (pendidikan paling minim dan belum berpengalaman kerja).

Upah pada dasarnya dibayarkan di lokasi atau tempat kerja atau di kantor perusahaan. Peraturan perusahaan harus menegaskan cara dan waktu pembayaran upah misalnya setiap hari Sabtu setiap minggu, atau setiap hari Jumat sekali dalam dua minggu, atau setiap akhir bulan. Apabila upah terlambat dibayar melebihi 3 hari, maka pengusaha wajib membayar tambahan sebagai berikut :

- 1) lima persen setiap hari keterlambatan mulai hari keempat sampai dengan hari kedelapan;
- 2) satu persen setiap hari keterlambatan mulai hari kesembilan hingga maksimum 50% dalam satu bulan berjalan tersebut;
- 3) bunga atas upah per bulan sebesar bunga yang ditetapkan bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan, bila keterlambatan pembayaran upah lebih dari satu bulan.

Tunjangan hari raya keagamaan bersifat wajib. Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan (THR keagamaan) sebesar satu bulan gaji bagi yang sudah bekerja pada perusahaan selama 12 bulan atau lebih. Bagi pekerja yang bekerja kurang dari 12 bulan, diberikan THR keagamaan secara proporsional. THR keagamaan harus dibayar selambat-lambatnya dua minggu sebelum hari raya keagamaan.

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

Untuk pemeliharaan kesehatan para pekerja dan keluarganya, perusahaan mengikutkan pekerja dan keluarganya pada asuransi kesehatan dengan membayar iuran atau preminya.

Pekerja yang sakit lebih dari satu hari dengan pembuktian surat keterangan dokter, tetap mendapat upah. Apabila pekerja sakit dalam waktu lama yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter yang ditentukan oleh perusahaan maka pengusaha wajib memberikan upah dalam :

- ♦ empat bulan pertama : 100% upah;
- ♦ empat bulan kedua paling sedikit : 75% upah;
- ♦ empat bulan ketiga paling sedikit : 50% upah;
- ♦ Untuk bulan-bulan selanjutnya dibayar 25% upah hingga pemutusan hubungan kerja dilakukan.

Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan pekerja menderita sakit, cacat permanen sebagian atau cacat total sehingga pekerja tidak dapat bekerja selama kurun waktu tertentu atau bahkan seumur hidup. Kecelakaan kerja merupakan risiko kerja atau risiko berusaha dan sebab itu pembiayaannya harus ditanggung oleh perusahaan. Untuk itu, sesuai dengan Undang-undang No. 3 tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengusaha wajib mempertanggungkan setiap pekerja untuk asuransi kecelakaan kerja. Pengusaha wajib membayar iuran kecelakaan kerja, sesuai dengan tingkat risiko kerja di perusahaan, antara 0,24 persen sampai 1,74 persen upah pekerja sebulan kepada PT Jamsostek sebagai badan pengelola.

Bila terjadi kecelakaan kerja, badan pengelola akan membayar atau mengganti biaya pengobatan dan biaya perawatan, biaya rehabilitasi termasuk penggantian pembelian alat bantu (orthose) dan alat pengganti (prothese), biaya pengangkutan dari tempat kecelakaan, santunan cacat sebagian permanen atau cacat total permanen.

Disamping asuransi atau jaminan kecelakaan kerja, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) juga mencakup program jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan pekerja dan keluarganya. Untuk jaminan hari tua, pengusaha membayar iuran sebesar 3,7% upah dan pekerja membayar 2% upah. Iuran jaminan atau santunan kematian sebesar 0,3% upah dibayar oleh pengusaha. Untuk jaminan pemeliharaan kesehatan, pengusaha membayar iuran 3% upah bagi pekerja lajang dan 6% upah bagi pekerja yang berkeluarga.

Atas permintaan pekerja, Pengusaha memberikan izin dan wajib membayar upah pekerja yang tidak masuk kerja karena urusan pribadi dan urusan keluarga yaitu :

- ♦ 3 hari bila pekerja sendiri kawin,
- ♦ 2 hari bila istri melahirkan,
- ♦ 2 hari bila menyunatkan atau membaptiskan anak,
- ♦ 2 hari bila mengawinkan anak, dan
- ♦ 2 hari bila anggota keluarga meninggal dunia.

e. Istirahat Mingguan dan Hak Cuti

Pekerja yang bekerja 6 hari berturut-turut dalam satu minggu diberikan istirahat mingguan selama satu hari. Andaikata karena sesuatu pekerjaan mendesak, pekerja diminta bekerja lembur pada hari istirahat mingguan tersebut, hari istirahat dimaksud harus tetap diganti pada minggu berikutnya.

Setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak atas istirahat tahunan atau cuti paling sedikit 12 hari kerja dengan mendapat upah penuh.

Pekerja yang akan menggunakan istirahat tahunan, harus mengajukan permohonan kepada atau melalui atasan langsung kepada pimpinan perusahaan. Perusahaan dapat menunda permohonan istirahat tahunan atau hak cuti paling lama 6 bulan terhitung sejak lahirnya hak istirahat tahunan, dengan memperhatikan kepentingan pekerja. Istirahat tahunan tersebut dapat dibagi dalam 2 bagian dengan ketentuan satu bagian terdapat sekurang-kurangnya 6 hari kerja terus menerus. Hak atas istirahat tahunan gugur apabila setelah 6 bulan sejak lahirnya hak tersebut ternyata pekerja tidak mempergunakan haknya bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh perusahaan.

Pekerja wanita yang akan melahirkan berhak atas cuti hamil selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan, dengan mendapat upah. Pekerja yang akan menggunakan cuti hamil tersebut mengajukan permohonan kepada Pimpinan Perusahaan dengan disertai surat keterangan dokter atau bidan yang merawatnya selambat-lambatnya satu minggu sebelum cuti dimulai.

f. Keselamatan Kerja dan Perlengkapan Kerja

Pengusaha dan pekerja sama-sama bertanggungjawab menjaga keselamatan kerja yaitu dengan berupaya menghindari kecelakaan kerja. Pengusaha harus sudah mengupayakan menghindari kecelakaan kerja jauh sebelum kegiatan inti usaha dimulai yaitu sejak pemilihan lokasi dan disain bangunan. Misalnya menghindari lokasi yang rentan terhadap bahaya kebakaran, sering terjadi petir, gedung bertingkat tinggi di atas tanah berlumpur, dan lain-lain. Demikian juga dalam disain dan mendirikan bangunan, harus sudah dimasukkan pertimbangan aspek keselamatan kerja termasuk pemasangan pipa dan instalasi listrik, lokasi kegiatan yang potensial berbahaya dan lain-lain.

Pengusaha juga perlu membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), menyusun perkiraan potensi kecelakaan, menyediakan saran pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja, mengawasi pekerja dalam menggunakan alat-alat kerja dan alat pelindung, dan menyusun rencana tindakan penyelamatan darurat termasuk cara-cara evakuasi.

Setiap pekerja wajib menjaga keselamatan dirinya sendiri, keselamatan pekerja yang lain, dan keselamatan gedung, alat-alat kerja dan aset lainnya. Pekerja wajib mengikuti disiplin atau prosedur penggunaan alat-alat kerja sesuai dengan petunjuk kerja. Mereka wajib memakai alat-alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan, mengikuti/mematuhi ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan kerja dan perlindungan kerja yang berlaku.

Setiap pekerja wajib memelihara alat-alat dan perlengkapan kerja dengan baik dan teliti. Apabila pekerja menemui hal-hal yang dapat membahayakan terhadap keselamatan pekerja dan perusahaan, harus segera melaporkan kepada pimpinan atau atasannya.

g. Tata Tertib dan Tindakan Disiplin

Pengusaha dapat mewajibkan pekerja tepat waktu untuk hadir di tempat tugas masing-masing sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta meninggalkan pekerjaan untuk pulang ke rumah masing-masing. Untuk itu, pekerja dapat pula diwajibkan mengisi daftar hadir atau menyerahkan kartu kerja di tempat yang telah ditetapkan baik pada waktu masuk bekerja maupun waktu pulang. Pekerja wajib menjaga dan memelihara dengan baik semua milik perusahaan, dan segera melaporkan kepada pimpinan perusahaan atau atasannya apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian perusahaan.

Pekerja wajib memelihara dan memegang teguh rahasia perusahaan terhadap siapapun mengenai segala hal yang diketahuinya mengenai perusahaan.

Pekerja wajib memberitahukan kepada Pimpinan Perusahaan apabila ada perubahan-perubahan atas status dirinya, susunan keluarganya, perubahan alat dan sebagainya. Pekerja wajib memeriksa semua alat-alat kerja masing-masing sebelum mulai bekerja atau akan meninggalkan pekerjaan sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan/bahaya yang akan mengganggu pekerjaan.

Disamping beberapa kewajiban tersebut, pekerja harus mematuhi larangan-larangan, antara lain, setiap pekerja dilarang membawa atau menggunakan barang atau alat milik perusahaan keluar dari lingkungan perusahaan tanpa ijin dari pimpinan perusahaan atau yang berwenang.

Pekerja dilarang minum-minuman keras, mabuk di tempat kerja, membawa atau menyimpan atau menyalahgunakan obat-obat terlarang seperti narkotika dan sejenisnya, melakukan segala bentuk perjudian dan bertengkar atau berkelahi dengan sesama pekerja atau dengan pimpinan di dalam lingkungan perusahaan. Pekerja dilarang melakukan perbuatan asusila di dalam lingkungan perusahaan. Pekerja dilarang melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.

Pekerja dilarang membawa senjata api atau senjata tajam ke dalam lingkungan kerja. Pekerja dilarang melakukan tindakan kejahatan misalnya mengintimidasi, menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar terhadap pengusaha atau keluarga pengusaha atau atasan atau teman sekerja atau bawahan sekalipun.

Pekerja dilarang membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku.

Pekerja dilarang dengan sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan. Pekerja dilarang dengan sengaja membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya.

Pengusaha dapat memberikan surat peringatan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja perusahaan antara lain, sebagai berikut:

- a. Sering datang terlambat atau pulang mendahului waktu yang ditentukan;
- b. Tidak mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan
- c. Menolak perintah yang layak;
- d. Melalaikan kewajiban secara serampangan;
- e. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun telah diberikan bimbingan dan petunjuk kerja.

Surat peringatan tersebut menurut urgensinya dapat diberikan secara bertahap, yaitu Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, dan Surat Peringatan III. Masing-masing surat peringatan menurut urgensinya dapat diberikan masa berlakunya misalnya antara 3-6 bulan. Apabila ternyata yang bersangkutan melakukan pelanggaran yang sama, maka perusahaan dapat mengajukan proses untuk diberhentikan.

Pekerja yang melakukan kesalahan berat dapat segera diproses atau diajukan untuk diberhentikan, antara lain pekerja yang melakukan penipuan atau penggelapan barang perusahaan, memberikan keterangan palsu atau rahasia perusahaan, mabuk atau menjual obat terlarang di perusahaan, main judi atau berbuat asusila di lingkungan perusahaan, mengintimidasi dan mengancam pengusaha atau teman sekerja, dan lain-lain.

Sambil menunggu proses pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan pemberhentian sementara atau *schorsing*. Selama dalam *schorsing* pekerja yang bersangkutan dapat diminta untuk tidak masuk kerja, dan upahnya dibayar sebesar 75% dari gaji untuk paling lama 6 bulan.

i. Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian

Pengusaha dapat memberhentikan pekerja dalam rangka tindakan disiplin. Disamping itu, pengusaha dapat pula merencanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk tujuan pengurangan pegawai, baik karena kelesuan perusahaan maupun dalam rangka restrukturisasi perusahaan. Untuk semua jenis PHK tersebut, pengusaha wajib memberikan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

Pemberian uang pesangon semula dimaksudkan untuk memberikan jaminan pendapatan selama tidak bekerja akibat PHK, sambil menunggu atau mencari pekerjaan baru. Dengan demikian, besarnya uang pesangon seogianya ditentukan berdasarkan perkiraan waktu yang diperlukan mencari pekerjaan baru. Sesuai dengan kondisi pasar kerja, masa tunggu untuk masing-masing jenis jabatan dapat berbeda, dan dengan demikian pesangon dapat berbeda menurut jenis jabatan. Namun perkembangan lebih lanjut menunjukkan pemberian uang pesangon dikaitkan dengan masa kerja.

Ketentuan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (PMK) dan uang penggantian hak semula ditetapkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-3 tahun 1996. Peraturan Menteri tersebut diganti dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-150/MEN/2000. Banyak pengusaha menolak Kepmenakertrans No. KEP-150/MEN.2000 tersebut karena dianggap terlalu memberatkan pengusaha. Kemudian Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Keputusan No. KEP-78/MEN/2001 tanggal 4 Mei 2001, yang serta-merta ditolak pula oleh berbagai Serikat Pekerja. Dalam ketidakpastian hukum, Kepmenakertrans No. KEP-78/MEN/2001 resmi menggantikan Kepmenakertrans No. KEP-150/MEN/2000, akan tetapi yang dianggap berlaku adalah Kepmenakertrans No.KEP-150/MEN/2000.

Inti Kepmenakertrans No.KEP-150/MEN/2000, ini kemudian diakomodasikan pada Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 dengan menetapkan besar uang pesangon bagi pekerja yang diberhentikan karena kesalahan ringan:

- ♦ 1 bulan upah bila masa kerja kurang dari 1 tahun;
- ♦ 2 bulan upah bila masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun;
- ♦ 3 bulan upah bila masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun;
- ♦ 4 bulan upah bila masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun;
- ♦ 5 bulan upah bila masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun;
- ♦ 6 bulan upah bila masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun;
- ♦ 7 bulan upah bila masa kerja 6 tahun atau lebih;
- ♦ 8 bulan upah bila masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun;
- ♦ 9 bulan upah bila masa kerja 8 tahun atau lebih.

Besar uang penghargaan masa kerja adalah:

- ♦ 2 bulan upah bila masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun;
- ♦ 3 bulan upah bila masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun;
- ♦ 4 bulan upah bila masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun;
- ♦ 5 bulan upah bila masa kerja 12 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 15 tahun;
- ♦ 6 bulan upah bila masa kerja 15 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 18 tahun;
- ♦ 7 bulan upah bila masa kerja 18 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 21 tahun;
- ♦ 8 bulan upah bila masa kerja 21 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 24 tahun;
- ♦ 10 bulan upah bila masa kerja 24 tahun atau lebih.

Uang penggantian hak mencakup penggantian atas istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur; penggantian untuk istirahat panjang secara proporsional bilamana di perusahaan yang bersangkutan diberlakukan; biaya pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja, dan uang penggantian perumahan dan pengobatan. Uang penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan uang PMK.

C. PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Perjanjian Kerja Bersama atau PKB adalah kesepakatan atau perjanjian yang dicapai melalui perundingan antara wakil serikat pekerja dan wakil pengusaha di satu atau beberapa perusahaan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

Sama halnya dengan Peraturan Perusahaan, PKB antara lain memuat ketentuan mengenai hari kerja dan jam kerja, kerja lembur dan upah kerja lembur, pengupahan dan jaminan sosial, istirahat mingguan dan tahunan, perawatan dan pengobatan, keselamatan dan kesehatan kerja, tata tertib dan tindakan disiplin, pemutusan hubungan kerja dan uang pesangon. Disamping itu, PKB juga memuat tentang pengakuan dan pemberian fasilitas bagi serikat pekerja.

Tujuan perumusan PKB adalah melibatkan para pekerja melalui serikat pekerja dalam perundingan dengan pengusaha untuk menentukan hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Dengan demikian, pengusaha dan pekerja dapat bersama-sama menjamin kelangsungan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, untuk kemudian meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

1. Isi Perjanjian Kerja Bersama

Seperti diuraikan di atas PKB memuat penegasan kembali ketentuan yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan terutama mengenai hak dan kewajiban pekerja. Baik karena inisiatif pengusaha maupun sebagai hasil perundingan serikat pekerja dengan pengusaha, ketentuan yang dimuat dalam PKB diharapkan dapat lebih baik bagi pekerja dari ketentuan yang diatur oleh Pemerintah. Disamping itu, PKB juga memuat beberapa ketentuan yang belum diatur secara spesifik oleh Pemerintah seperti skala dan tingkat upah, jaminan sosial, tata tertib kerja, dan penyelesaian keluhan kesah pekerja dan penyediaan fasilitas bagi serikat pekerja.

Sebagai hasil perundingan, dalam PKB perlu dicantumkan pihak-pihak yang mengadakan kesepakatan atau perjanjian dengan menyebutkan nama, tempat kedudukan serta alamat masing-masing pihak, termasuk nomor serta tanggal pendaftaran serikat pekerja dari Departemen Tenaga Kerja atau instansi Pemerintah yang berwenang dan akte pendirian dan surat izin usaha perusahaan. Juga perlu ditegaskan kepesertaan pekerja yang dicakup dalam PKB, misalnya untuk Kantor Pusat atau Kantor Pusat dan Cabang/Daerah, atau satu Perusahaan dengan Perusahaan-perusahaan dalam kelompoknya. Demikian juga harus dijelaskan kelompok pekerja yang dicakup dalam PKB.

PKB juga harus memuat penegasan pengakuan serikat pekerja dan hak-haknya berupa kesediaan Pengusaha menyediakan fasilitas dan izin terhadap serikat pekerja seperti:

- ♦ ruangan kantor beserta perlengkapan termasuk papan nama;
- ♦ hak mengadakan pertemuan dengan para anggotanya;

- ♦ hak pimpinan serikat pekerja untuk meninggalkan pekerjaan dalam rangka tugas organisasi atau memenuhi panggilan Pemerintah guna kepentingan organisasi atau kepentingan Negara dengan tetap mendapatkan upah penuh;
- ♦ kesediaan perusahaan untuk melakukan pemotongan iuran anggota serikat pekerja sesuai peraturan yang berlaku.

Ketentuan syarat kerja lainnya pada dasarnya sama dengan ketentuan pada Peraturan Perusahaan. Pada bagian akhir PKB dimuat ketentuan-ketentuan mengenai hal-hal berikut :

- ♦ Masa berlaku serta tempat penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama;
- ♦ Perubahan dan perpanjangan PKB;
- ♦ Tempat PKB ditandatangani.
- ♦ Nama, jabatan/kedudukan yang menandatangani PKB;
- ♦ Tempat PKB ditandatangani.

2. Manfaat Perjanjian Kerja Bersama

PKB merupakan sarana pelaksanaan hubungan industrial dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman, mantap, tentram dan dinamis, sehingga terwujud ketenangan kerja dan kelangsungan operasional perusahaan. Dalam hubungan ini PKB menjadi sangat bermanfaat:

- a. Sebagai pedoman bagi pengusaha menjalankan kewajibannya dan penegasan atas kewenangan pimpinan perusahaan;
- b. Sebagai pedoman bagi pekerja menjalankan kewajibannya dan memperoleh hak-haknya serta untuk mengakui dan menghormati kewenangan pengusaha;
- c. Mempertegas pengakuan pengusaha atas kehadiran dan peranan serikat pekerja serta fasilitas yang diperoleh serikat pekerja;

- d. Untuk mengisi kekosongan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan;
- e. Sebagai acuan atau referensi utama untuk menyelesaikan keluh kesah pekerja, perbedaan tafsir peraturan antara pengusaha dan pekerja, bahkan untuk penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja.
- f. Untuk menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis yang didukung oleh suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan, ketenangan kerja bagi pekerja, kepastian usaha bagi pengusaha, berkurangnya kasus perselisihan dan gangguan produksi.

3. Tata Cara Pembuatan PKB

Pedoman pembuatan PKB telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-48/MEN/2004. **Tahap pertama**, pengurus Serikat Pekerja yang telah terdaftar di kantor Pemerintah setempat mengajukan permintaan secara tertulis kepada manajemen atau pengusaha untuk berunding merumuskan PKB dilampiri dengan rancangan PKB. Bila jumlah anggota serikat pekerja masih kurang dari 50 persen dari jumlah pekerja yang berhak menjadi anggota, pengusaha dapat menolak usul serikat pekerja melakukan perundingan. Dalam hal ini, Peraturan Perusahaan tetap berlaku. Namun bila jumlah anggota serikat pekerja lebih dari 50 persen dari seluruh pekerja yang berhak, maka pengusaha harus sudah siap memulai perundingan, paling lambat 30 hari sejak permintaan tersebut. Usul inisiatif untuk berunding dapat juga datang dari manajemen atau pengusaha dengan melampirkan rancangan PKB. Pengusaha dapat juga menerima tawaran dari serikat pekerja merundingkan PKB walaupun anggota serikat pekerja belum mencapai 50% dari jumlah pekerja.

Tahap kedua, pengusaha dan pimpinan Serikat Pekerja menyepakati Tata Tertib Perundingan yang antara lain mencakup: Tujuan pembuatan tata tertib; susunan tim perunding; lama masa perundingan; materi perundingan; tempat perundingan; tata cara perundingan; dan cara penyelesaian bila menemui kesulitan mencapai kesepakatan.

Susunan tim perunding tidak perlu terlalu banyak; tergantung pada skala perusahaan antara 3-9 orang dari masing-masing pihak. Dengan persiapan yang matang dari masing-masing pihak, masa perundingan tidak perlu terlalu lama; sebaiknya tidak melebihi satu minggu. Materi perundingan dapat diusulkan Serikat Pekerja atau oleh Pengusaha, atau atas kesepakatan bersama dipersiapkan oleh Lembaga Bipartit. Tempat perundingan sebaiknya di tempat perusahaan atau tempat lain yang lebih menyenangkan.

Tahap ketiga, masing-masing pihak membentuk Tim Perunding. Perundingan dilakukan secara musyawarah untuk mufakat, tidak secara pemungutan suara (*voting*). Oleh sebab itu, jumlah perunding dari kedua belah pihak tidak perlu sama, tergantung dari jumlah unit perusahaan dan jumlah pekerja yang akan dicakup dalam PKB. Supaya efektif dalam perundingan, jumlah anggota Tim Perunding sebaiknya tidak terlalu besar yaitu antara 3 sampai 9 orang dari masing-masing pihak.

Disamping dari unit Manajemen Sumberdaya Manusia, Tim Perunding Pengusaha perlu mengikutsertakan anggota dari unit Keuangan dan unit operasional yang relatif dominan. Misalnya di rumah sakit, diperlukan anggota Tim Perunding mewakili manajemen di bidang tenaga-tenaga perawat. Terutama untuk Badan Usaha Milik Negara atau perusahaan terbuka, sebaiknya seorang mewakili Dewan Komisaris ikut dalam Tim Perundingan pihak Manajemen atau Pengusaha, supaya kesepakatan dalam perundingan dapat bersifat final. Jadi harus dihindari istilah "Bila disetujui Dewan Komisaris atau Rapat Umum Pemegang Saham".

Bila di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja, anggota Tim Perunding dapat ditentukan sendiri oleh serikat pekerja yang memiliki anggota lebih dari 50% jumlah pekerja. Yang terbaik adalah bila semua serikat pekerja sepakat menunjuk anggota Tim Perunding secara proporsional menurut jumlah anggotanya. Misalnya dalam satu perusahaan dengan jumlah pekerja 900 orang, terdapat 3 serikat pekerja dengan jumlah anggota masing-masing 500 orang, 200 orang, dan 105 orang. Berarti 95 orang tidak anggota salah satu serikat pekerja. Maka perundingan pada dasarnya dapat dilakukan oleh Serikat Pekerja Pertama saja yang beranggotakan 55,6% jumlah pekerja. Alternatif kedua, SP Pertama dapat mengajak salah satu atau dua SP yang lain duduk menjadi anggota Tim Perunding.

Alternatif terbaik adalah bila semua serikat pekerja sepakat menunjuk anggota Tim Perunding secara proporsional. SP Pertama diwakili oleh 5 orang, SP Kedua oleh dua orang, serta SP Ketiga diwakili oleh satu orang. Dapat pula dipertimbangkan, atau sebaiknya para pekerja yang tidak anggota salah satu SP pun diminta menunjuk satu orang wakil mereka duduk dalam Tim Perunding.

Tahap keempat adalah melakukan perundingan. Selama perundingan, kedua belah pihak dapat berkonsultasi dengan Dinas Ketenagakerjaan setempat. Selama perundingan, kedua belah pihak tidak diperbolehkan melakukan tindakan penekanan atau pemaksaan seperti ancaman PHK atau pemogokan.

Apabila dalam waktu yang telah disepakati perundingan belum selesai melakukan pembahasan, atau belum mencapai kesepakatan mengenai isi PKB, kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali dalam waktu tidak lebih dari 30 hari melanjutkan perundingan dalam tambahan waktu yang disepakati.

Apabila dalam tambahan waktu perundingan juga tidak tercapai kesepakatan, maka kedua pihak membuat pernyataan tertulis bahwa mereka tidak berhasil merumuskan PKB dan menuliskan hal-hal yang belum disepakati untuk dinyatakan sebagai kasus perselisihan tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Kemudian, setelah memeriksa kelengkapan berkas, Dinas Ketenagakerjaan akan menawarkan untuk memilih penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi. Bila pihak pengusaha dan serikat pekerja tidak sepakat untuk memilihnya, maka mediator otomatis mengajak dan membantu kedua belah pihak mencari penyelesaian. Bila kedua belah pihak juga tidak sepakat menerima saran penyelesaian dari mediator, maka kasus perselisihan disampaikan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Bila kesepakatan tercapai pada perundingan pertama atau pada perundingan lanjutan, atau pada tingkat arbitrase, konsiliasi atau mediasi, maka hasil kesepakatan tersebut dituangkan menjadi Perjanjian Kerja Bersama. PKB dibuat untuk diberlakukan selama dua tahun. Dalam PKB dapat dibuka kemungkinan untuk melakukan penyesuaian otomatis dan penyesuaian bersyarat. Penyesuaian otomatis bila disepakati misalnya pada tahun kedua upah dinaikkan sebesar kenaikan Indeks Harga Konsumen (IHK). Penyesuaian dapat pula dilakukan bila terjadi perubahan kebijakan atau peraturan Pemerintah.

Tahap kelima, PKB yang telah ditandatangani kedua belah pihak harus didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Disamping itu, pengusaha mempunyai kewajiban untuk menyebarluaskan PKB melalui tempat/papan pengumuman yang mudah dibaca. Demikian juga serikat pekerja berkewajiban menyebarluaskan isi PKB kepada anggota-anggotanya.

Bila sebelum PKB berakhir pengusaha dan serikat pekerja sepakat melakukan perubahan PKB, maka perubahan tersebut juga harus segera dilaporkan ke Dinas atau Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta disosialisasikan kepada pekerja.

Tiga bulan sebelum PKB berakhir, pengusaha atau serikat pekerja mengambil inisiatif untuk memulai perundingan memperbaharui PKB. Selanjutnya penyusunan PKB dilakukan sesuai dengan proses dan tahapan-tahapan diuraikan di atas.

4. Tantangan ke Depan

Tingkat kepatuhan pengusaha menyusun dan mencatatkan Peraturan Perusahaan dan melakukan perundingan untuk penyusunan PKB ternyata masih rendah. Diperkirakan lebih dari 150.000 perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan 50 orang atau lebih, sekitar 250.000 perusahaan yang mempekerjakan 25 orang atau lebih, dan lebih dari 500.000 perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih. Namun diantara perusahaan tersebut hingga akhir tahun 2008, baru tercatat di Kantor Pusat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi 41.252 Peraturan Perusahaan dan 10.501 PKB.

TABEL 1
PERATURAN PERUSAHAAN DAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA
2007-2008

Tahun	PP	PKB
2002	36.118	9.053
2003	36.174	9.057
2004	36.340	9.061
2005	36.543	9.168
2006	37.228	9.291
2007	38.654	9.756
2008	41.252	10.501

Sumber : Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

UNTUK DIDISKUSIKAN

1. Peraturan perusahaan (PP) memuat hak dan kewajiban pekerja, kewenangan dan kewajiban pengusaha, serta ketentuan pokok mengenai tata tertib perusahaan. Jelaskan hal-hal apa saja yang dimuat dalam PP tersebut.
2. PP sangat bermanfaat bukan saja sebagai pedoman kerja bagi pekerja dan pengusaha, akan tetapi juga untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Uraikan kriteria penyusunan PP serta kewajiban pengusaha dalam pelaksanaannya.
3. Kerja lembur dilakukan secara temporer untuk memenuhi pelayanan sesaat, bukan secara rutin. Karena dilakukan di luar jam kerja rutin, upah lembur juga dibayar jauh lebih besar dari upah jam kerja normal. Jelaskan.
4. Dalam rangka perlindungan kesehatan pekerja, setiap pekerja harus diberi waktu istirahat yang cukup setiap hari, istirahat mingguan dan istirahat tahunan. Disamping itu, untuk memenuhi tugas sosial, pekerja patut diizinkan untuk tidak masuk kerja. Di lain pihak, selama tidak melakukan pekerjaan tersebut, pekerja perlu tetap mendapat penghasilan. Uraikan.
5. Dalam rangka tindakan disiplin, pengusaha dapat memberhentikan seorang pekerja. Jelaskan prosedur yang perlu dilakukan dan kewajiban yang harus dipenuhi pengusaha untuk itu.
6. Isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada dasarnya sama dengan isi PP. Jelaskan persamaan dan perbedaannya serta uraikan manfaat PKB dan tata cara perumusannya.

KEPUSTAKAAN

- Bamber, Greg J., and Russel D. Lansbury, Editors, *International and Comparative Industrial Relations*. St. Leonards, Australia : Allen & Unwin, 1993.
- Departemen Tenaga Kerja, *Pedoman Penyuluhan Peraturan Perusahaan*. Jakarta : Proyek Pengembangan Syarat-syarat Kerja, 1996/97.
- , *Pedoman Penyuluhan Kesepakatan Kerja Bersama*. Jakarta : Proyek Pengembangan Syarat-syarat Kerja, 1996/97.
- Fleiser, Belton M. *Labour Economics : Theory and Evidence*. New Jersey : Prentice-Hall, 1970.
- Gernigon, Bernard, Alberto Otero, Horacio Guido, *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*. Geneva: ILO, 2000.
- International Labour Office, *freedom of Association*. Geneva : ILO, 1987.
- Nyman, Tore, *A Guide to the Teaching of Collective Bargaining*. Geneva : ILO, 1985.
- Rees, Albert. *The Economics of Work and Pay*. New York : Harper & Rom Publisher, 1973.
- Shirai, Taishiro, *Japanese Industrial Relations*. Tokyo: The Japan Institute of Labour, 2000.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta : Lembaga Penerbit FE - UI, 1998.
- , *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya manusia Indonesia (HIPSMI), 1992.
- , *Teori dan Sistem Pengupahan*, Jakarta : HIPSMI, 1995.
- , *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 2000.
- , *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003
- , *Industrial Relation System in Indonesia*. Jakarta HIPSMI, 2004

Strategi Pelaksanaan Harmonisasi Peraturan Daerah Dan Rancangan Peraturan Daerah

Oleh : AkhyarHZ,SH

I. Pendahuluan

Salah satu permasalahan dalam penyelenggaraan sistem dan politik hukum adalah mengenai substansi hukum. Dalam substansi hukum ditemukan tumpang tindih dan inkonsistensi peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan banyak yang tumpang tindih, inkonsisten dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang sederajat satu dengan yang lainnya, antara peraturan perundang-undangan tingkat pusat dan daerah, dan antara peraturan yang lebih rendah dengan peraturan di atasnya.

Perumusan peraturan perundang-undangan yang kurang jelas mengakibatkan sulitnya pelaksanaan di lapangan atau menimbulkan multi interpretasi yang mengakibatkan terjadinya inkonsistensi. Banyak ditemukan isi peraturan perundang-undangan tidak mencerminkan keseimbangan antara hak dan kewajiban dan objek yang di atur, keseimbangan antara hak individu dan hak sosial, atau mempertimbangkan pluralisme dalam berbagai hal serta tidak responsif gender.

Hal yang tidak dapat diabaikan pula banyak undang-undang yang terhambat pelaksanaannya antara lain tidak dibuatnya berbagai peraturan pelaksanaan.

Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan mengatur tertib pembentukan peraturan perundang-undangan sejak saat perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan, penyebarluasan.

Undang-undang ini mengatur secara lengkap dan terpadu mengenai sistem, jenis, asas, materi muatan peraturan perundang-undangan sebagai landasan yuridis pembentukan peraturan perundang-undangan di tingkat pusat maupun daerah.

Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan mengatur mengenai cara dan metode yang pasti, baku, dan standar yang mengikat semua lembaga yang berwenang membuat peraturan perundang-undangan. Undang-undang ini memuat mekanisme koordinasi instansi terkait dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan baik di tingkat pusat maupun daerah.

II. Pengertian

Harmonisasi berasal dari Yunani, yaitu "harmonia", yang artinya terikat secara serasi dan sesuai. Dalam ensiklopedia Indonesia disebutkan bahwa istilah harmonisasi secara etimologi berasal dari kata dasar harmoni, menunjukkan pada proses yang bermula dari suatu upaya, untuk menuju atau merealisasi sistem harmoni. Istilah harmoni juga diartikan keselarasan, kecocokan, keserasian, keseimbangan, dan menyenangkan.

Dalam "The Contemporary English-Indonesia Dictionary" kata "harmoni" diartikan selaras, serasi, dan "harmonies" diartikan keselarasan, persesuaian. dalam "Oxford Advanced Learner's Dictionary" istilah "harmonized" diartikan "If two or

more things harmonize with each other or more things with the other, the things go well together and produce an attractive result."

Harmonisasi hukum berkembang dalam ilmu hukum dan praktik hukum di Belanda sejak tahun 1970. Untuk tujuan harmonisasi hukum, didirikan *Inter Departmental Commission for Harmonization of Legislation* dan membentuk *Ministry of Justice a Staff Bureau for Harmonization*.

Dalam Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dinyatakan pengertian evaluasi adalah proses pengujian keseuaian Rancangan Peraturan Daerah dengan kepentingan umum dan peraturan perundang - undangan yang lebih tinggi. Evaluasi bertujuan untuk tercapainya keserasian antara kebijakan daerah dan kebijakan nasional, keserasian antara kepentingan publik dan kepentingan aparatur. Evaluasi dilakukan Pemerintah Pusat terhadap Rancangan Peraturan Daerah tertentu yang mengatur pajak daerah, retribusi daerah, APBD, perubahan APBD dan tata ruang.

III. Dasar Hukum

Di Indonesia penggunaan istilah harmonisasi dalam proses penyusunan peraturan perundang-undangan dimulai pada Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 tentang Tata Cara Mempersiapkan Rancangan Undang-Undang.

Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 berbunyi:

Dalam rangka pengharmonisan, pembulatan dan pemantapan konsepsi yang akan dituangkan dalam Rancangan Undang-undang, Menteri atau Pimpinan Lembaga pemrakarsa penyusunan Rancangan Undang-

undang wajib mengkonsultasikan terlebih dahulu konsepsi tersebut dengan Menteri Kehakiman serta Pimpinan Lembaga lainnya yang terkait.

Upaya pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi yang akan dituangkan dalam rancangan undang-undang diarahkan pada perwujudan keselarasan konsepsi tersebut dengan ideologi negara, tujuan nasional, berikut aspirasi yang melingkupinya, UUD 1945, GBHN, undang-undang lain yangtelah ada berikut peraturan pelaksanaan dan kebijakan lainnya yang terkait dengan bidang yang akan diatur dalam rancangan undang tersebut.

Kemudian Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) tahun 2000 - 2004 dalam lampiran, sub program pembentukan peraturan perundang-undangan adalah terciptanya harmonisasi peraturan perundang-undangan yang sesuai aspirasi masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 18 ayat (2) menyebutkan Pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi rancangan undang-undang yang berasal dari Presiden, dikoordinasikan oleh Menteri yang tugas dan tanggung jawab di bidang peraturan perundang-undangan. Ketentuan pasal ini membatasi pengharmonisasian Rancangan Undang-Undang (RUU) yang berasal dari Presiden, Menteri yang bertanggung jawab di bidang Perundang-undangan yang diberikan kewenangan mengkoordinasikan pengharmonisasian adalah Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melakukan pengharmonisasian pada penyusunan pengelolaan Program Legislasi Nasional di lingkungan Pemerintah dan dalam mempersiapkan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyusunan dan Pengelolaan Program Legislasi Nasional dan Peraturan presiden Nomor 68 Tahun 2005 tentang Tata Cara Mempersiapkan Rancangan Undang-undang, Rancangan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden.

Dalam Organisasi dan Tata kerja Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pengharmonisasian peraturan perundang-undangan menjadi salah satu fungsi Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan.

Pengharmonisasian yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan terhadap peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang adalah peraturan perundang-undangan di tingkat pusat yaitu Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Presiden (Perpres). Adapun Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) karena materi muatannya sama dengan materi muatan undang-undang maka secara mutatis mutandis berlaku prosedur pengharmonisasian.

Terkait dengan pengharmonisasian Rancangan Peraturan Daerah, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun Rancangan Peraturan Daerah Yaitu:

- 1) Mengapa perlu dilakukan pengharmonisasian?
- 2) Aspek-aspek apa yang diharmoniskan?
- 3) Permasalahan yang di hadapi dalam proses pengharmonisasian

IV. Mengapa Perlu Pengharmonisasian?

Secara singkat dapat dikemukakan bahwa pengharmonisasian adalah upaya untuk menyelenggarakan, menyesuaikan, memantapkan, dan membulatkan konsepsi suatu rancangan peraturan perundang-undangan, dengan peraturan perundang-undangan lain, baik yang lebih tinggi, sederajat, maupun yang lebih rendah, dan hal-hal lain selain peraturan perundang-undangan, sehingga tersusun cara sistematis, tidak saling bertentangan atau tumpang tindih (overlapping). Hal ini merupakan konsekuensi dari adanya hierarki peraturan perundang-undangan. Dengan dilakukan pengharmonisasian maka akan tergambar akan jelas dalam pemikiran atau pengertian bahwa suatu peraturan perundang-undangan merupakan bagian integral yang utuh dari keseluruhan sistem peraturan perundang-undangan.

Upaya pengharmonisasian dilakukan, selain untuk memenuhi ketentuan Pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, paling tidak ada 3 alasan lain yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

- a. Peraturan Perundang-undangan merupakan bagian integral dari sistem hukum.

Peraturan perundang-undangan sebagai suatu sistem atau sub sistem dari sistem yang lebih besar tentu harus memenuhi ciri-ciri antara lain ada saling keterkaitan dan saling tergantung dan merupakan satu kebulatan yang utuh, disamping ciri-ciri lainnya. Dalam sistem peraturan perundang-undangan yang tersusun secara hierarkis, ciri-ciri tersebut dapat diketahui dari ketentuan Pasal 2, Pasal 3, Pasal 7 ayat (5) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004.

Pasal 2 menentukan bahwa Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum negara. Penjelasan pasal tersebut menentukan bahwa penempatan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menempatkan Pancasila sebagai dasar ideologi negara serta sekaligus dasar filosofi bangsa dan negara, sehingga setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung Pancasila.

Kemudian Pasal 3 ayat (1) menentukan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hukum dasar peraturan perundang-undangan. Penjelasan Pasal 3 ayat (1) menentukan bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang memuat hukum dasar negara merupakan sumber hukum bagi pembentukan peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang Dasar. Selanjutnya Pasal 7 ayat (5) menentukan kekuatan hukum peraturan perundang-undangan adalah sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan.

Penjelasan Pasal 7 ayat (5) menentukan bahwa yang dimaksud dengan "hierarki" adalah penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Dari ketentuan di atas jelas bagaimana keterkaitan dan saling ketergantungan satu peraturan perundang-undangan dengan peraturan perundang-undangan lain yang merupakan satu kebulatan yang utuh.

Nilai-nilai Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum negara harus mengalir dalam materi muatan peraturan perundang-undangan. Demikian pula Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan sumber hukum bagi pembentukan peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang Dasar.

Peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Pengharmonisasian dilakukan untuk menjaga keselarasan, pemantapan, dan kebulatan konsepsi peraturan perundang-undangan sebagai sistem agar peraturan perundang-undangan berfungsi secara efektif.

- b. Peraturan perundang-undangan dapat diuji (judicial review) baik secara material maupun formal.

Pasal 24 A ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan antara lain bahwa Mahkamah Agung berwenang menguji perturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang.

Dengan demikian, PP, Perpres, Perda dan peraturan perundang-undangan lain yang berwenang mengujinya adalah Mahkamah Agung.

Kemudian Pasal 24 C ayat (1) antara ini menentukan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar.

Berhubung dengan itu, pengharmonisasian peraturan perundang-undangan sangat strategis fungsinya sebagai upaya preventif untuk mencegah diajukannya permohonan pengujian peraturan perundang-undangan kepada kekuasaan kehakiman yang berkompeten.

Putusan kekuasaan kehakiman dapat menyatakan bahwa suatu materi muatan pasal, ayat, dan/atau bagian dari perturan perundang-undangan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat atau tidak mempunyai dampak yuridis, sosial dan politik yang luas. Karena itu pengharmonisasian perlu dilakukan secara cermat.

- c. Menjamin proses pembentukan peraturan perundang-undangan dilakukan secara taat asas demi kepastian hukum.

Proses pembentukan peraturan perundang-undangan perlu dilakukan secara taat asas dalam rangka membentuk peraturan perundang-undangan yang baik yang memenuhi berbagai persyaratan yang berkaitan dengan sistem, asas, tata cara penyampaian dan pembahasan, teknis penyusunan serta pemberlakuannya dengan membuka akses kepada masyarakat untuk berpartisipasi. Peraturan perundang-undangan sebagai hukum tertulis yang sangat penting dalam sistem hukum kita dan mengikat publik haruslah mengandung kepastian hukum, sehingga akibat dari tindakan tertentu yang sesuai atau yang bertentangan dengan hukum dapat diprediksi. Dengan demikian peraturan perundang-undangan dapat menjadi sarana yang penting untuk menjaga hubungan yang sinergis antar warga masyarakat dan antara masyarakat dengan pemerintah untuk mewujudkan tujuan bersama secara dinamis, tetapi tertib dan teratur.

V. Aspek aspek yang diharmonisasikan

Setidak-tidaknya ada 2 aspek yang perlu diharmonisasikan pada waktu menyusun peraturan daerah yaitu perlu berkaitan dengan aspek konsepsi materi muatan dan aspek teknik penyusunan peraturan perundang-undangan.

- a. Yang berkenaan dengan konsepsi materi muatan peraturan daerah. Suatu peraturan daerah berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Peraturan Daerah dapat dibatalkan karena: 1) bertentangan dengan kepentingan umum; dan/atau 2) bertentangan dengan peraturan daerah atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

- 1) Pengharmonisasian materi muatan rancangan peraturan daerah dengan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Pengharmonisasian dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dilakukan agar materi peraturan daerah tidak tumpang tindih dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, karena hal tersebut akan menimbulkan ketidakpastian hukum dan ambiguitas dalam penerapannya.

Dalam pelaksanaan pengharmonisasian dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sudah tentu berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait perlu di pelajari secara cermat agar konsepsi materi muatan peraturan perundang-undangan yang erat berhubungan satu sama lain selaras. Berdasarkan Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan, jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Undang-undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Daerah.

Dengan mengutip pendapat Hans Kelsen, Prof. Hamid Attamimi mengajarkan bahwa norma yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan merupakan sistem norma yang dinamik (*nomodinamic*) yaitu sistem norma yang melihat pada berlakunya suatu norma atau cara pembentukan dan penghapusannya. Norma itu berjenjang- jenjang dan berlapis-lapis, dimana norma yang dibawah berlaku, bersumber dan berdasarkan pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, demikian seterusnya sampai akhirnya disebut norma dasar (*Grundnorm*). Pandangan ini dalam pembicaraan sehari-hari disebut "asas hierarki" peraturan perundang-undangan.

"Asas hierarki" tidak secara eksplisit tercantum dalam Pasal 5 UU 10/2004, namun dalam Pasal 7 ayat (4) disebutkan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan, dan perundang-undangan lain di luar Pasal 7 ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dapat dikatakan bahwa penerapan asas hierarki berlaku dan telah diterapkan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia.

Konsekuensi dari asas hierarki adalah bahwa peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Untuk menghindari kemungkinan adanya pertentangan tersebut dapat di ketahui antara lain dari proses harmonisasi.

- 2) Pengharmonisasian materi muatan rancangan peraturan daerah terhadap kepentingan umum. Dalam menyusun peraturan daerah hendaknya diperhatikan betul kepentingan umum. Jangan sampai peraturan daerah bertentangan atau melanggar kepentingan umum. pelanggaran terhadap kepentingan umum dapat menjadi alasan dibatalkannya peraturan daerah.
- 3) Pengharmonisasian rancangan peraturan daerah dengan teori hukum, asa hukum, sistem hukum, pendapat para ahli yang terkait dengan raperda yang akan di susun.
- 4) Pengharmonisasian rancangan peraturan daerah dengan putusan Mahkamah Agung atas pujan terhadap peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, terutama peraturan daerah. putusan Mahkamah Agung atas pengujian terhadap peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap harus dipertimbangkan oleh perancang dalam menyusun rancangan peraturan daerah.

- 5) Pengharmonisasian rancangan peraturan daerah dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang meliputi :

Kejelasan tujuan;
Kelembagaan atau Organ pembentuk yang tepat;
Kesesuaian antara jenis dan materi pemuatan;
Dapat di laksanakan;
Kedayagunaan dan Kehasilgunaan;
Kejelasan Rumusan;
Keterbukaan.

Selain itu, pada waktu penyusunan peraturan daerah juga harus diperhatikan asas-asas materi muatan peraturan daerah yang meliputi :

- a. Pengayoman;
- b. Kemanusiaan;
- c. Kebangasaan;
- d. Kekeluargaan;
- e. Kenusantaraan;
- f. Bhinneka Tunggal Ika;
- g. Keadilan;
- h. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintah;
- i. Ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau;
- j. Keseimbangan, keserasian dan keselarasan.

- 6) Pengharmonisasian rancangan peraturan daerah dengan nilai-nilai hak asasi manusia.

Sesuai surat edaran Menteri Dalam Negeri No. 188.34/1586/SJ tanggal 25 Juli 2006 perihal Tertib perancangan dan penetapan peraturan daerah bahwa rancangan Perda Provinsi, Kabupaten/Kota harus diharmonisasikan dengan Panitia Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) Provinsi, Kabupaten/Kota.

7) Hal yang tidak kalah pentingnya adalah pengharmonisasian rancangan peraturan daerah dengan hukum dan adat, Norma-norma tidak tertulis, dan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan peraturan daerah yang akan disusun.

b. Teknik penyusunan peraturan perundang-undangan baik menyangkut kerangka peraturan perundang-undangan, hal-hal khusus, ragam bahasa dan bentuk peraturan perundang-undangan. Teknik penyusunan peraturan perundang-undangan tertuang dalam lampiran Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004. Pengabaian terhadap teknik penyusunan peraturan perundang-undangan akibatnya memang tidak sefatal pengabaian keharusan harmonisasi atas substansi peraturan perundang-undangan. Pengabaian terhadap teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, tidak dapat menjadi alasan batalnya peraturan perundang-undangan atau alasan untuk melakukan *Judicial Riview*. Apabila kita mengabaikan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, paling-paling kita hanya dapat mengatakan bahwa peraturan perundang-undangan tersebut jelek. Yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan *Judicial Riview* adalah alasan bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi dan/atau bertentangan dengan kepentingan umum.

VI. Strategi Evaluasi Harmonisasi Peraturan Daerah

Dasar hukum evaluasi harmonisasi Peraturan Daerah adalah Keputusan Presiden (baca : Peraturan Presiden) Nomor 40 Tahun 2004 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) Tahun 2004 – 2009 yang menugaskan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia bersama Gubernur membentuk Panitia Pelaksana RANHAM Provinsi dan kepada Bupati/Walikota membentuk Tim Panitia Pelaksana RANHAM

Kabupaten/Kota yang salah satu program utamanya adalah persiapan harmonisasi Peraturan Daerah dengan maksud agar seluruh Peraturan Daerah yang ada maupun dalam proses pembentukan Peraturan Daerah mengandung unsur-unsur hak asasi manusia.

A. Evaluasi Peraturan Daerah

Perlu diperjelas bahwa evaluasi bukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 185 sampai dengan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Evaluasi adalah penelitian dan pengkajian terhadap Peraturan Daerah. Evaluasi yang menyangkut substansi Peraturan Daerah untuk dinilai apakah tidak bertentangan dengan :

1. Pancasila yang merupakan sumber dari segala sumber hukum negara;
2. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan hukum dasar dalam peraturan perundang-undangan; dan
3. Peraturan perundang-undangan yang tingkatannya lebih tinggi sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

B. Harmonisasi Rancangan Peraturan Daerah

Harmonisasi peraturan daerah adalah bagian dari mekanisme dan tata cara mempersiapkan rancangan peraturan daerah. Ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan ketentuan Pasal 140 ayat (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005

tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang telah memerintahkan penetapan Peraturan Presiden tentang Tata Cara Mempersiapkan Rancangan Peraturan Daerah. Rancangan Peraturan Presiden tentang Tata Cara Mempersiapkan Peraturan Daerah telah disampaikan oleh Menteri Hukum dan HAM kepada Presiden untuk ditetapkan.

Hal-hal penting yang diatur dalam Rancangan Peraturan Presiden yang terkait harmonisasi Rancangan Peraturan Daerah dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Rancangan Peraturan Daerah dapat berasal dari DPRD maupun Kepala Daerah. Agar dalam membentuk Rancangan Peraturan Daerah terdapat kesamaan pemahaman bahwa Rancangan Peraturan Daerah tetap berada dalam kesatuan sistem hukum nasional masih diperlukan adanya Program Legislasi Daerah. Program Legislasi Daerah memuat selain judul juga materi pokok yang akan diatur serta kaitannya dengan peraturan perundang-undangan yang lain. Dalam penyusunan Program Legislasi Daerah ini baik DPRD maupun Pemerintah Daerah telah mencermati baik judul maupun materi Rancangan Peraturan Daerah harus telah memuat prinsip-prinsip hak asasi manusia.

2. Dalam persiapan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah, satuan kerja perangkat daerah yang menjadi pemrakarsa dalam mempersiapkan Rancangan Peraturan Daerah sesuai bidang tugasnya menyampaikan laporan kepada Kepala Daerah disertai penjelasan selengkapnya mengenai konsepsi Rancangan Peraturan Daerah yang meliputi :

- a. latar belakang dan tujuan pembentukan;
- b. dasar hukum;
- c. sasaran yang ingin diwujudkan;
- d. pokok pikiran, lingkup, atau objek yang akan diatur;
- e. jangkauan serta arah pengaturan; dan
- f. keterkaitan dengan peraturan perundang-undangan lain.

3. Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah menugaskan Kepala Biro Hukum Provinsi atau Kepala Bagian Hukum Kabupaten/Kota untuk melakukan harmonisasi dan sinkronisasi Rancangan Peraturan Daerah.

Harmonisasi Rancangan Peraturan Daerah di Provinsi mengikutsertakan wakil dari Departemen Hukum dan HAM sedangkan harmonisasi Rancangan Peraturan Daerah di Kabupaten/Kota dapat mengikutsertakan wakil dari Departemen Hukum dan HAM serta Departemen teknis.

VII. Permasalahan yang dihadapi dalam proses pengharmonisasian Raperda, antara lain :

1. Masih adanya semangat egoisme sektoral dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah karena belum adanya persamaan persepsi tentang Raperda sebagai suatu sistem sehingga pembahasan oleh Wakil Satuan Kerja Perangkat Daerah terkait tidak bersifat menyeluruh, tetapi bersifat fragmentaris menurut interest masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

2. Wakil-wakil yang diutus oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah sering berganti-ganti sehingga dengan pendapat yang diajukan tidak konsisten, tergantung individu yang ditugasi mewakili sehingga menghambat pembahasan.
3. Raperda yang diharmonisasikan sering baru dibagi pada saat rapat atau baru dipelajari pada saat rapat, sehingga pendapat yang diajukan bersifat spontan dan belum tentu mewakili pendapat Satuan Kerja Perangkat Daerah.
4. Tenaga Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan masih terbatas dan belum memiliki spesialisasi untuk menguasai bidang hukum tertentu karena jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan tidak cukup menarik.
5. Kurangnya referensi primer/sekunder Peraturan Perundang-undangan, yurisprudensi, naskah akademik, buku-buku, kamus dan perkembangan pemikiran dalam ilmu hukum dan perundang-undangan.

Untuk mengatasi masalah tersebut perlu ditempuh kebijakan, antara lain:

1. Perlu ditindak lanjuti Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 188.34/1586/SJ, tanggal 25 Juli 2006 perihal Tertib Perancangan dan Penetapan Peraturan Daerah. Khusus pada angka 7 (tujuh) ditegaskan bahwa para Gubernur, Bupati/Walikota dapat mendayagunakan keberadaan para Kepala Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepala Dinas Provinsi dan Kepala Dinas Kabupaten/Kota sesuai bidangnya di daerah masing-masing untuk melakukan harmonisasi maupun evaluasi Raperda dan Perda.
2. Antar Satuan Kerja Perangkat Daerah dilakukan pertemuan berkala untuk menyamakan persepsi bahwa pengharmonisasian dilakukan dengan pendekatan kesisteman, karena peraturan Daerah dan Produk Hukum Daerah merupakan sub sistem hukum nasional.

3. Anggota Tim atau Wakil Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam rapat harmonisasi adalah pejabat yang berkompeten dan tidak berganti-ganti.
4. Pendapat dari Satuan Kerja Perangkat Daerah agar disampaikan selain tertulis untuk dijadikan bahan pembahasan.
5. Raperda yang akan diharmonisasikan dan bahan pendukung agar dibagikan paling lambat 3 (tiga) hari sebelum rapat, untuk memberikan kesempatan kepada masing-masing instansi terkait untuk membahas secara internal.
6. Peningkatan kuantitas dan kualitas tenaga perancang peraturan perundang-undangan di daerah.
7. Penambahan koleksi perpustakaan dengan referensi yang diperlukan dan memanfaatkan teknologi informasi untuk memperoleh referensi yang diperlukan dari berbagai sumber di Pusat maupun daerah-daerah lain.
8. Sarana dan alokasi dana untuk pengharmonisasian Raperda dicukupi untuk kelancaran pengharmonisasian.

VIII. Pembatalan Peraturan Daerah (PERDA) mengenai Retribusi di Bidang Ketenagakerjaan.

Dalam periode tahun 2004 – 2008 terdapat 66 (enam puluh enam) PERDA yang telah dibatalkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri.

Pembatalan tersebut karena bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi setelah melalui pengkajian oleh Tim yang beranggotakan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Dalam Negeri, Departemen Keuangan dan Instansi terkait.

**DAFTAR PERATURAN DAERAH DI BIDANG KETENAGAKERJAAN
YANG DIBATALKAN OLEH MENTERI DALAM NEGERI
TAHUN 2004 – 2008**

TAHUN 2004

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
1.	Kabupaten Dairi	18 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Dairi Nomor 05 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan.
2.	Kota Dumai	41 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 15 Tahun 2000 tentang Wajib Latih Tenaga Kerja Bagi Perusahaan.
3.	Kota Dumai	71 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 14 Tahun 2000 tentang Pembinaan Kesejahteraan Buruh.
4.	Kabupaten Kepulauan Riau	39 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2002 tentang Tenaga Kerja Lokal
5.	Kabupaten Kerinci	42 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Nomor 11 Tahun 2002 tentang Retribusi Ketenagakerjaan.
6.	Kabupaten Musi Banyu Asin	19 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyu Asin Nomor 19 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan.
7.	Kabupaten Prabumulih	201 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Prabumulih Nomor 41 Tahun 2003 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
8.	Kabupaten Bangka	170 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 8 Tahun 2003 tentang Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan.
9.	Kota Bandar Lampung	202 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 10 Tahun 2003 tentang Retribusi Bidang Ketenagakerjaan.

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
10.	Kabupaten Serang	43 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 11 Tahun 2002 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
11.	Kota Tangerang	180 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan.
12.	Kabupaten Sumedang	175 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 6 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
13.	Kabupaten Indramayu	176 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 6 Tahun 2003 tentang Retribusi Ketenagakerjaan.
14.	Kabupaten Karawang	179 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
15.	Kabupaten Bekasi	20 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2001 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
16.	Kota Bandung	44 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 29 Tahun 2003 tentang Retribusi Ketenagakerjaan.
17.	Kota Cimahi	177 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 19 Tahun 2002 tentang Retribusi Ketenagakerjaan.
18.	Kabupaten Sukoharjo	45 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 32 Tahun 2001 tentang Retribusi Izin Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
19.	Kabupaten Jepara	181 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 15 Tahun 2001 tentang Retribusi Izin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Buruh.

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
20.	Kota Magelang	182 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Magelang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
21.	Kabupaten Jember	183 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 12 Tahun 2003 tentang Retribusi Ketenagakerjaan.
22.	Kabupaten Gresik	105 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2002 tentang Retribusi Izin Pelayanan Ketenagakerjaan.
23.	Kabupaten Kediri	208 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 8 Tahun 2003 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
24.	Kabupaten Madiun	184 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 08 Tahun 2004 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
25.	Kota Surabaya	207 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pelayanan Di Bidang Ketenagakerjaan.
26.	Kabupaten Murung Raya	189 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Murung Raya Nomor 22 Tahun 2003 tentang Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan.
27.	Kabupaten Murung Raya	263 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Murung Raya Nomor 21 Tahun 2003 tentang Retribusi Ijin Keselamatan Kerja.
28.	Kabupaten Pasir	190 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Pasir Nomor 27 Tahun 2003 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
29.	Kabupaten Kutai	48 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Nomor 12 Tahun 2001 tentang Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja WNA Pendetang.

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
30.	Kabupaten Nunukan	259 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 43 Tahun 2003 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
31.	Kota Bontang	25 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 6 Tahun 2001 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
32.	Kota Bontang	265 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Retribusi Ijin Bidang Ketenagakerjaan.
33.	Kota Samarinda	47 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 10 Tahun 2001 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
34.	Kabupaten Kotabaru	187 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 7 Tahun 2003 tentang Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan.
35.	Kota Banjarmasin	49 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan.
36.	Kota Banjar Baru	21 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Banjar Baru Nomor 10 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
37.	Kota Mataram	211 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 7 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
38.	Kabupaten Maros	220 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 13 Tahun 2002 tentang Retribusi Ketenagakerjaan.
39.	Kabupaten Mamuju	27 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 9 Tahun 2002 tentang Retribusi Ijin Ketenagakerjaan.

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
40.	Kota Makassar	53 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 5 Tahun 2001 tentang Pengaturan dan Pemungutan Retribusi Ketenagakerjaan.
41.	Kota Manado	22 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 5 Tahun 2001 tentang Retribusi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
42.	Kota Manado	23 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 5 Tahun 2001 tentang Retribusi Penempatan dan Perlindungan Hubungan Kerja Tenaga Kerja.
43.	Kota Bitung	24 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2001 tentang Retribusi Ketenagakerjaan Kota Bitung.
44.	Provinsi Gorontalo	196 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 25 Tahun 2002 tentang Retribusi Penempatan Tenaga Kerja.
45.	Kota Kendari	194 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Kendari Nomor 11 Tahun 2003 tentang Retribusi Jasa Pelayanan Di bidang Syarat-syarat Kerja.
46.	Kabupaten Maluku Tenggara	56 Tahun 2004	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Nomor 06 Tahun 2002 tentang Retribusi Ijin Kerja Tenaga Asing.

TAHUN 2005

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
47.	Provinsi Lampung	69 Tahun 2005	Pembatalan Keputusan Gubernur KDH TK.I Lampung Nomor 31 Tahun 1996 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi TK.I Lampung Nomor 8 Tahun 1994 tentang Usaha-usaha Kesejahteraan Penganggur di Provinsi Tk.I Lampung.
48.	Kabupaten Musi Banyu Asin	76 Tahun 2005	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyu Asin Nomor 10 Tahun 2002 tentang Retribusi Izin Tinggal Warga Negara Asing (WNA).
49.	Kabupaten Pelalawan	85 Tahun 2005	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 12 Tahun 2003 tentang Retribusi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja.

TAHUN 2006

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
50.	Kabupaten Berau	6 Tahun 2006	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 18 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
51.	Kabupaten Kebumen	15 Tahun 2006	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 52 Tahun 2004 tentang Retribusi Ketenagakerjaan.
52.	Kabupaten Sikki	17 Tahun 2006	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Sikki Nomor 24 Tahun 2001 tentang Retribusi Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri.
53.	Kabupaten Sikki	18 Tahun 2006	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Sikki Nomor 23 Tahun 2001 tentang Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja WNA Pendatang.

TAHUN 2007

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
54.	Kabupaten Magelang	23 Tahun 2007	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 23 Tahun 2005 tentang Retribusi Perizinan Ketenagakerjaan.
55.	Provinsi Gorontalo	28 Tahun 2007	Pembatalan Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 5 Tahun 2003 tentang Retribusi Jasa Atas Pemberian Pekerjaan.
56.	Kabupaten Bengkulu Utara	114 Tahun 2007	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkulu Utara Nomor 13 Tahun 2003 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
57.	Kabupaten Rokan Hulu	165 Tahun 2007	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 20 Tahun 2003 tentang Retribusi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

TAHUN 2008

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
58.	Kabupaten Sorong	16 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 57 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan dan Perizinan Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
59.	Kabupaten Sorong	18 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 58 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Pengawasan dan Perizinan Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja.

NO.	PERATURAN DAERAH	KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI	
		NOMOR TAHUN	TENTANG
60.	Kabupaten Biak	22 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Biak Nomor 13 Tahun 2005 tentang Retribusi Penggantian Biaya Cetak Kartu Tanda Pencari Kerja.
61.	Kabupaten Biak	23 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Biak Nomor 14 Tahun 2005 tentang Retribusi Perizinan Usaha Ketenagakerjaan.
62.	Kabupaten Huku Sungai Selatan	206 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Huku Sungai Selatan Nomor 14 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan.
63.	Kota Bekasi	202 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 5 Tahun 2001 tentang Pelayanan dan Retribusi Bidang Ketenagakerjaan.
64.	Kabupaten Kutai Timur	207 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 18 Tahun 2002 tentang Dana Keahlian (Skill Development Fund) TKI.
65.	Kota Medan	208 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 13 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan dan Izin Ketenagakerjaan.
66.	Kota Manado	228 Tahun 2008	Pembatalan Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 11 Tahun 2002 tentang Retribusi Jasa Atas Pemberian Pekerjaan.

IX. Penutup Dari uraian tersebut di atas jelas bahwa strategi pelaksanaan harmonisasi peraturan Daerah dan Rancangan Peraturan Daerah yang selama ini mejadi suatu permasalahan dalam penyelenggaraan system dan politik hukum karena tumpang tindih dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang sederajat ataupun yang lebih tinggi telah terjawab dengan diundangkannya Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan suatu evaluasi dalam proses pengujian kesesuaian Rancangan Perda dengan kepentingan umum dan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yang bertujuan untuk mencapai keserasian antara kebijakan daerah dan kebijakan nasional terutama yang mengatur masalah pajak daerah, retribusi daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan perubahannya serta tata ruang.	Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur mengenai tata cara dan metode yang pasti, baku, dan standar yang mengikat semua lembaga yang mempunyai wewenang membuat peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan mekanisme koordinasi antar instansi terkait dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan baik di tingkat pusat maupun daerah. Selamat membaca semoga bermanfaat. ----- <i>Akhyar HZ, SH, Kepala Bagian Penelaahan Hukum dan Konvensi Internasional Biro Hukum, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi</i>
--	--

KAJIAAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA YANG SAKIT BERKEPANJANGAN DAN KELANGSUNGAN HUBUNGAN KERJA KARENA (ALASAN) SAKIT BERKEPANJANGAN

*analisa hukum¹

oleh : Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N.

Pendahuluan

Kesehatan merupakan hak setiap insan, dan sehat merupakan salah satu bentuk atau wujud kesejahteraan yang menjadi cita setiap orang, sipapun dia. Oleh karena itu semua orang pasti menghendaki selalu sehat dan senantiasa berupaya untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatannya, tidak terkecuali tenaga kerja.

Upaya penjagaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja (khususnya bagi pekerja yang merupakan tenaga kerja dalam hubungan kerja) tidak hanya dilakukan oleh si tenaga kerja itu sendiri, tapi upaya itu juga dilakukan bersama-sama (*costsharing*) dengan pengusaha (pemberi kerjanya, *employer*) dalam rangka menjaga stabilitas dan *continuitas* produksi. Karena kalau tenaga kerja –yang merupakan aset dan bagian terpenting dari proses produksi- sakit, maka tentu produktivitas perusahaan juga akan “sakit”.

Oleh karena pentingnya menjaga dan *manage* upaya penjagaan dan peningkatan kesehatan ini, maka dalam perkembangannya, upaya tersebut –secara terbatas- dikelola secara profesional oleh lembaga jaminan sosial (*social security*) yang didirikan oleh Pemerintah (*state owned company*) dan bersifat wajib dan *compulsory*.

Walaupun telah diupayakan maksimal-mungkin untuk menjaga kesehatan, namun manusia terkadang tidak dapat mengelak dan tidak dapat menghindar bilamana kesehatannya terganggu dan mengalami sakit atau mungkin juga karena tertimpa kecelakaan, baik kecelakaan kerja atau kecelakaan diluar dan tidak berhubungan dengan hubungan kerja serta bukan penyakit akibat kerja.

Berkenaan dengan itulah peraturan perundang-undangan (khususnya mengenai ketenagakerjaan) mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang bersangkutan dengan sakit atau penyakit yang dialami oleh pekerjanya. Sejauhmana ketentuan mengenai sakit tersebut dan bagaimana kalau sakit tersebut terus-menerus dan berkepanjangan, inilah yang akan dibahas dalam tulisan ini.

Permasalahan

Sebelum membahas dan menganalisa serta menguraikan secara panjang lebar mengenai sakit yang dialami oleh tenaga kerja (pekerja), perlu kiranya diinventarisir permasalahan yang menjadi pokok bahasan tulisan sebagai berikut:

- Apakah yang dimaksud sakit berkepanjangan;

¹ Kajian ini diilhami dari surat Sdr. Lina Hidayat selaku *General Manager* PT Pancaprima Ekabrothers Jalan Raya Siliwangi ± Km. No. 178A Kec. Jatiuwung Tangerang Indonesia (15133) nomor 413/PERS/SK/II/2008, tanggal 19 Februari 2008, perihal Mohon Tanggapan kepada Kepala Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

- Apakah perbedaan antara sakit berkepanjangan karena sakit biasa dengan sakit berkepanjangan dalam jangka waktu lama karena tertimpa kecelakaan kerja;
- Bagaimanakah hak upah masing-masing pekerja yang sakit berkepanjangan karena sakit biasa dan sakit berkepanjangan karena tertimpa kecelakaan kerja tersebut;
- Dapatkah tenaga kerja yang sakit berkepanjangan diputuskan hubungan kerjanya, dan siapa yang berhak atau yang wenang (mempunyai *opsi*) untuk memutuskan hubungan kerja dimaksud?;
- Bagaimanakah hak atas "pesangon" masing-masing pekerja yang sakit berkepanjangan karena sakit biasa dan sakit berkepanjangan karena tertimpa kecelakaan kerja;

Analisa Kasus

Pada bagian awal, menjawab permasalahan sebagaimana tersebut, tentu perlu difahami pengertian dan definisi *sakit* atau sakit berkepanjangan. Yang dimaksud dengan **sakit berkepanjangan** dalam kajian ini, adalah sakit yang berlangsung secara terus menerus sehingga pekerja tidak dapat melaksanakan kewajiban untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang telah diperjanjikan (dalam *job discription* perjanjian kerja). Walaupun sewaktu-waktu pekerja yang sakit tersebut dapat kembali bekerja namun jika karena (alasan) sakitnya ia kemudian kembali tidak melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Petunjuk Pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah², bahwa termasuk kategori sakit terus-menerus adalah bilamana pekerja/buruh terkena penyakit menahun atau berkepanjangan dan terus-menerus dalam jangka waktu yang lama.

Demikian juga dapat dikategorikan sakit berkepanjangan, apabila pekerja/buruh yang setelah sakit (terus-menerus) dalam jangka waktu yang lama mampu kembali untuk bekerja, dan dalam waktu 4 (empat) minggu kemudian sakit lagi.

Sakit berkepanjangan ini dapat **dibedakan antara** sakit berkepanjangan karena sakit biasa yang bukan karena KK (kecelakaan kerja) dan bukan karena PAK (penyakit akibat kerja) dengan sakit berkepanjangan karena tertimpa KK (kecelakaan kerja) atau disebabkan karena PAK (penyakit akibat kerja)

Sakit Berkepanjangan

Salah satu pengecualian *no work no pay* adalah apabila pekerja sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya³, baik sakit dalam jangka waktu singkat atau sakit yang berkepanjangan atau terus menerus. Namun apabila sakitnya berkepanjangan melebihi jangka waktu 4 (empat) bulan, maka hak-hak pekerja (misalnya atas upah) dibatasi. Demikian seterusnya berjenjang setiap 4 (empat) bulan diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan (75%, 50% dan kemudian 25%). Dengan perkataan lain, pengusaha (*employer*) harus tetap membayar upah apabila pekerja/buruh tidak bekerja (disebabkan) karena sakit, sepanjang ada surat / keterangan dokter yang berwenang (kompeten), termasuk sakit yang terus-menerus atau *sakit berkepanjangan* dan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara wajar dan normal.

Tingkatan besarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit (berkepanjangan) ditentukan secara berjenjang -minimal sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut⁴:

² Juklak Penjelasan Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

³ Pasal 93 ayat (2) huruf a dan b UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Pasal 93 ayat (1), (2) huruf a dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (penuh) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (limapuluh perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) bulan berikut, dibayar 25% (duapuluh lima perseratus) dari upah; sebelum pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan (opsi) oleh pengusaha.

Ketentuan dalam Pasal 93 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, telah mengalami peningkatan jumlah dari apa yang (sebelumnya) telah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan dijelaskan kriterianya dalam Petunjuk Pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 1981, yakni:

- a. untuk 3 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (penuh) dari upah;
- b. untuk 3 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (limapuluh perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) bulan keempat, dibayar 25% (duapuluh lima perseratus) dari upah.

Dengan kata lain, berdasarkan interpretasi historis, pada awalnya ketentuan pemberian upah secara berjenjang dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut, telah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Hanya terdapat perbedaan, yakni prosesntasanya ditentukan berjenjang masing-masing setiap 3 (tiga) bulan dari 100%, 75%, 50% dan 25%.

Sebagaimana telah disebutkan, bahwa termasuk dalam katagori sakit terus-menerus, adalah apabila pekerja terkena penyakit menahun yang berkepanjangan. Demikian juga apabila pekerja sakit lama dan mampu bekerja kembali tetapi dalam waktu 4 (empat) minggu sakit kembali. Dalam Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah⁵ (*Juklak*), dicontohkan dengan versi hak pekerja sesuai PP Nomor 8 Tahun 1981, misalnya pada 3 (*tiga*) bulan pertama pekerja/buruh jatuh sakit dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan, maka ia berhak atas upah 100% (penuh), kemudian masuk bekerja kembali, akan tetapi kurang dari 4 (empat) minggu pekerja jatuh sakit lagi dengan penyakit yang sama atau dengan komplikasi (berhubungan) yang ditimbulkannya, maka dalam hal ini pekerja berhak upah 75% (3/4) selama 3 bulan berikutnya. Akan tetapi jika pekerja –setelah jatuh sakit– masuk dan bekerja kembali selama 4 (empat) minggu atau lebih kemudian jatuh sakit lagi dengan penyakit yang sama atau (terkait) komplikasinya, maka selama sakit, pekerja berhak 100% (penuh kembali) selama 3 (tiga) bulan.

Lebih lanjut dijelaskan dalam *Juklak* tersebut, bahwa bulan yang dipakai untuk menghitung lamanya sakit adalah bulan atau waktu (saat/hari) dimana pekerja/buruh jatuh sakit. Jadi bukan bulan kalender. Dalam kaitan dengan pelaksanaan ketentuan ini, diperlukan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan **penjelasan Pasal 5 PP Nomor 8 Tahun 1981, pengertian sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal tersebut, tidak termasuk sakit karena kecelakaan kerja** sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja (UU Nomor 33 Tahun 1947).

⁵ Penjelasan Pasal 5 ayat (1) Petunjuk Pelaksanaan PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Dalam arti, sakit karena kecelakaan kerja bukanlah sama seperti sakit biasa. Oleh karenanya harus dimaknai, bahwa sakit karena kecelakaan kerja tidak dibayar berjenjang seperti halnya pekerja/buruh yang sakit karena sakit biasa merujuk sebagaimana dimaksud Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Sakit Karena KK Atau PAK

Ditegaskan dalam Pasal 8 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa tenaga kerja (pekerja) yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima *jaminan kecelakaan kerja*. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) diberikan dalam bentuk *santunan* dan *pengobatan serta perawatan*, biaya rehabilitasi, biaya-biaya penyakit yang timbul akibat hubungan kerja dan ongkos pengangkutan (*transportasi*)⁶.

Yang dimaksud dengan *kecelakaan kerja*, adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk *penyakit yang timbul karena hubungan kerja (occupational disease)*⁷, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui⁸. Namun dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-133/MEN/PPK-NK/V/2007 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja (SE), dirinci mengenai kriteria seseorang pekerja dikatakan tertimpa kecelakaan kerja, termasuk dalam pengertian ini terkena *penyakit akibat kerja (PAK)*.

Dalam SE tersebut dikatakan seorang tenaga kerja (pekerja) tertimpa kecelakaan kerja, harus memperhatikan dan memenuhi beberapa kriteria, yakni⁹:

1. Pada saat terjadi kecelakaan harus ada unsur paksa, misalnya terjatuh, terpukul, tertabrak dan lain-lain (dengan kriteria yang memenuhi syarat);
2. Terjadinya kecelakaan di *tempat kerja*, yakni di setiap ruangan atau lapangan tertutup / terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja (pekerja) bekerja melakukan pekerjaan, atau tempat-tempat yang sering dimasuki tenaga kerja (pekerja) untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber/sumber-sumber bahaya¹⁰;
3. Kecelakaan terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju *tempat kerja* atau sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar dilalui;
4. Pada saat terjadinya kecelakaan (masih) berhubungan dengan hubungan kerja. Artinya, selain masih ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, juga harus diperhatikan : apakah ada perintah dari perusahaan (yang berwenang) dan perintah tersebut berkaitan dengan kepentingan perusahaan; atau pekerja melakukan hal-hal yang sangat penting dan mendesak dalam jam (waktu) kerja atas izin dari perusahaan (pihak yang berwenang).
5. Penyakit akibat kerja, dalam arti sebagai akibat dari suatu pekerjaan/jabatan dalam hubungan kerja.

Hal-hal yang dapat dikategorikan sebagai *kecelakaan kerja*, adalah¹¹:

⁶ Pasal 22 dan Lampiran II PP Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

⁷ Sebagaimana diatur dalam Keppres Nomor 22 /Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

⁸ Pasal 1 angka 6 UU Nomor 3 Tahun 1992.

⁹ Lihat LAMPIRAN Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-133/MEN/PPK-NK/V/2007 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja.

¹⁰ Pasal 2 UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

¹¹ LAMPIRAN SE-Menakertrans Nomor 133/Men./PPK-NK/V/2007 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja.

1. kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan pekerjaan/tugas ke luar kota atau di luar domicili perusahaan (tempat kerja) yang harus dibuktikan dengan surat perintah tugas (SPT). Dalam kaitan ini, ruang lingkup perlindungannya meliputi,
 - perjalanan dari rumah/tempat kerja menuju ke/dan pulang dari tempat kerja di luar kota/luar negeri. Sedangkan kamar hotel, wisma atau tempat menginap lainnya dianggap sebagai *pengganti tempat tinggal*/ rumah.
 - aktivitas yang berhubungan dengan hubungan kerja sejak dari *pengganti tempat tinggal* menuju ke/dan pulang dari, atau selama di tempat kerja, atau ke tempat lain yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.

Disamping itu, kecelakaan kecelakaan yang terjadi di hari kerja, yakni pada waktu melakukan *kerja lembur* (yang dibuktikan dengan Surat Perintah Kerja Lembur), dan (termasuk) perkelahian di tempat kerja yang dinyatakan sebagai kecelakaan kerja karena perkelahian tersebut menimbulkan cedera yang berkaitan dengan tugas/dinas pekerjaan.

2. Kecelakaan yang terjadi di luar jam atau waktu kerja, yang dapat meliputi beberapa aktivitas, yakni:
 - a. pada waktu melakukan kegiatan olah raga yang (juga) harus dibuktikan dengan *surat tugas* dari Perusahaan. Kecelakaan dalam olah raga dimaksud, mencakup selama masa latihan untuk menghadapi pertandingan atas nama Perusahaan yang dibuktikan dengan surat tugas atau penunjukan –sebagai- pemain;
 - b. yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan (dinas) yang merupakan tugas dari Perusahaan –dibuktikan dengan surat tugas-;
 - c. terjadi dalam perjalanan pulang-pergi dan pada saat darmawisata/rekreasi yang dilakukan bersama-sama dan/atau diketahui Perusahaan sesuai dengan jadwal acara serta dilengkapi dengan Daftar Nama peserta darmawisata;

- d. pada waktu yang bersangkutan sedang menjalankan cuti dan kemudian mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, maka perlindungannya adalah dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut dan kembali lagi untuk melaksanakan sisa cutinya.

2. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan ke/dan dari *base camp*/ anjungan yang berada di tempat kerja menuju ke tempat tinggal untuk menjalani istirahat (dengan bukti surat keterangan Perusahaan);
3. Perjalanan pulang pergi bagi tenaga kerja yang setiap akhir pekan (akhir masa kerja) kembali ke rumah tempat tinggal yang sebenarnya, khususnya bagi tenaga kerja yang sehari-hari bertempat tinggal di *rumah kost*, atau mess, atau *asrama*.
4. Penyakit akibat hubungan kerja (*work related disease*), yakni penyakit yang dicetuskan, dipermudah atau diperberat oleh pekerjaan. Dengan catatan:
 - Dalam hal penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, untuk penyakit akibat kerja (PAK, *occupational disease*) diklaim sesuai dengan Keputusan Presiden RI Nomor 22 Tahun 1993 yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan klaim JKK (jaminan kecelakaan kerja);
 - Dalam hal penyakit akibat hubungan kerja (*work related disease*) akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan klaim Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja (JPK).

Dalam kaitan penjelasan tersebut di atas, tidak termasuk dalam cakupan kecelakaan kerja dan bukan penyakit akibat kerja (PAK), bilamana tenaga kerja yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi, misalnya pergi untuk makan siang jika perusahaan menyediakan fasilitas (kesejahteraan) kantin atau makan siang.

Demikian juga bilamana kecelakaan terjadi di luar waktu kerja atau dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas atau perintah dari atasan untuk kepentingan perusahaan.

Kalau melihat ke belakang, dalam sejarah lahirnya ketentuan mengenai kecelakaan kerja (yang menimpa pekerja dalam hubungan kerja) di Indonesia, dalam peraturan yang lama -yang berawal dari *OngevallenRegeling 1939* (UU Kecelakaan Kerja) dan *Schepelingen OngevallenRegeling 1940* (UU Kecelakaan Kerja Pelaut)- yang kemudian dianut kembali oleh UU Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947 secara tegas diatur ketentuan -khusus- mengenai sakit (berkepanjangan) yang disebabkan karena kecelakaan kerja. Prinsip yang luas sifatnya tentang kecelakaan kerja, yang dianut oleh Undang-Undang Kecelakaan 1947¹², -awalnya- bahwa seseorang buruh berhak atas ganti rugi bila ia tertimpa kecelakaan. Selanjutnya disebutkan, bahwa hal ini tidak hanya terbatas pada kecelakaan yang terjadi di tempat perusahaan saja, kemudian dianut pula Peraturan Pemerintah nr. 33 Tahun 1977 sebagai peraturan pelaksanaan UU (Kecelakaan) tersebut, dengan menetapkan, bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang menimpa tenaga kerja berhubung dengan hubungan kerja dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja¹³.

Maksud dari UU Kecelakaan 1947, adalah menjamin atau memberikan jaminan, bahwa pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan, memperoleh suatu ganti rugi (kompensasi) yang tertentu. Dalam hukum pedata biasa, ganti rugi (*compensation, schadevergoeding*) hanya dapat dimintakan dari seseorang yang telah bersalah melakukan perbuatan yang telah menimbulkan kerugian sebagaimana dimaksud Pasal 1365 KUH Perdata.

Demikian juga menurut Pasal 1602w KUH Perdata, bahwa jika buruh hendak minta ganti rugi karena kecelakaan, dia harus membuktikan bahwa kecelakaan itu terjadi karena kesalahan majikan (*werkgever, employer*), atau karena kelalaian majikan yang tidak memenuhi kewajibannya untuk mengatur dan memelihara tempat kerja dan alat kerja sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan kecelakaan yang mengakibatkan kerugian bagi buruh. Namun pembuktian untuk itu sangat sulit. Oleh karenanya dalam *OngevallenRegeling 1939*, kemudian dalam UU Kecelakaan 1947 dan juga dalam *Schepelingen OngevallenRegeling 1940* (Kecelakaan Kerja Pelaut) dilepaskan dasar kesalahan tersebut, dan ganti rugi karena kecelakaan itu, selanjutnya didasarkan atas tanggung jawab majikan (*werkgever*) atas kerugian yang terjadi di perusahaannya. Dan pemberian gantirugi itu dipandang sebagai resiko menjalankan perusahaan (*risque professionnel*).

UU Kecelakaan 1947 sudah lebih maju dibandingkan *OngevallenRegeling 1939* dan *Schepelingen OngevallenRegeling 1940* (UU Kecelakaan Kerja Pelaut) karena UU Kecelakaan meliputi suatu kecelakaan yang menimpa buruh dalam hubungan kerja, yakni kecelakaan yang ada hubungannya dengan hubungan kerja -juga-. Disamping itu, disamakan dengan kecelakaan kerja adalah penyakit yang timbul sebagai akibat menjalankan pekerjaan di perusahaan. Artinya, seorang buruh yang menderita penyakit jabatan (*occupational diseases*) berhak atas ganti-rugi menurut UU Kecelakaan¹⁴.

¹² UU Kecelakaan 1947 mencabut dan menggantikan *OngevallenRegeling 1939* (Peraturan Kecelakaan 1939) dan peraturan pelaksanaannya *Ongevallen-verOrdering 1939*.

¹³ Prof. Iman Soepomo, S.H., *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1992, hal. 148.

¹⁴ Ibid. hal. 140.

Dalam perkembangan selanjutnya, Undang-Undang Kecelakaan, yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dinyatakan tidak berlaku, seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tanggal 17 Februari 1992.

Ketentuan mengenai *kecelakaan kerja* diatur lebih lanjut dan detail dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek pada Bagian Kedua (mengenai *Employment Accident Benefits*) sebagai salah satu bagian dari Bab III (*The Employees Social Security Scheme*). Dalam Pasal 8 disebutkan, bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima *jaminan kecelakaan kerja*, termasuk tenaga kerja yang *magang* dan murid yang bekerja pada perusahaan (*apprentice and student employed in enterprise*) baik yang menerima *upah* maupun tidak (*either remunerated or otherwise*); kemudian mereka –perorangan– yang memborong pekerjaan, kecuali perusahaan (*contractors, except if the contractor is an enterprise*) dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan (*conficts employed in enterprise*).

Cakupan *kecelakaan kerja* dalam Undang-Undang Jamsostek tersebut, meliputi¹⁵:

- a. biaya pengangkutan;
- b. santunan *cacat sebagian* untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan uang, yang meliputi :
 - 1) santunan sementara tidak mampu bekerja (Santunan STMB);
 - 2) santunan *cacat sebagian* untuk selama-lamanya;
 - 3) santunan *cacat total* untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental;
 - 4) santunan kematian.

Dalam hal terjadi *kecelakaan kerja* yang (semua orang) tidak diinginkan, maka pengusaha diwajibkan melaporkan kecelakaan yang menimpa tenaga kerjanya kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan dan kepada PT. Jamsostek setempat (dalam jangka waktu 2x24 jam. Demikian juga, pengusaha juga wajib melaporkannya dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia oleh dokter yang merawatnya. Setelah itu, pengusaha juga diwajibkan mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa *kecelakaan kerja* kepada PT Jamsostek sampai memperoleh hak-haknya¹⁶.

Sebagai pelaksanaan dari ketentuan Undang-Undang Jamsostek, khususnya berkaitan dengan *jaminan kecelakaan kerja*, diterangkan kembali lebih lanjut diatur dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1992 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 jo PP Nomor 1 Tahun 2009, bahwa tenaga kerja yang tertimpa *kecelakaan kerja* berhak atas *jaminan kecelakaan kerja*, berupa penggantian biaya-biaya yang meliputi :

- a. biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke Rumah Sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan selama di Rumah Sakit, termasuk rawat jalan.
- c. biaya rehabilitasi berupa alat bantu, (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

¹⁵ Pasal 9 UU Nomor 3 Tahun 1992.

Selain penggantian biaya tersebut, kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi :

- a) santunan santunan sementara tidak mampu bekerja (Santunan STMB);
- b) santunan *cacat sebagian* untuk selamalamanya;
- c) santunan *cacat total* untuk selamalamanya, baik fisik maupun mental; dan/atau
- d) santunan kematian.

Santunan

Sebagaimana disebutkan, bahwa Jaminan kecelakaan kerja (JKK) diberikan dalam bentuk **santunan** dan **pengobatan serta perawatan**, biaya rehabilitasi, biaya-biaya penyakit yang timbul akibat hubungan kerja dan ongkos pengangkutan (*transportasi*)¹⁷. Bentuk *santunan* dimaksud dibedakan Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (santunan STMB) dan Santunan Cacat serta Santunan Kematian karena *kecelakaan kerja*, masing-masing besarnya sebagai berikut:

1. Santunan STMB,

- 4 bulan pertama, 100% x upah sebulan;
- 4 bulan kedua, 75% x upah sebulan; dan
- bulan-bulan seterusnya, 50% x upah sebulan.¹⁸

Sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003, bahwa *pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan, (pekerja/buruh yang bersangkutan) dapat mengajukan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon (Pasal 156 ayat (2) UUK), uang pengharagaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3) UUK) dan uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UUK).*

Pertanyaannya, apakah dengan pemberian *santunan kecelakaan kerja* dari *jamsostek*, pekerja yang bersangkutan tetap memperoleh *upah berjalan* (upah karena sakit) dari perusahaan (merujuk pada Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan) ? Hal ini telah disinggung pada bagian awal dan akan dibahas pada bagian-bagian berikut:

2. Santunan Cacat,

Yang dimaksud cacat, adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.¹⁹

Santunan cacat meliputi:

- a. **santunan cacat sebagian**, yang ini untuk selam-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah;
- b. **santunan cacat total**, yang ini untuk selam-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
 - 1) Santunan sekaligus (*lumpsum*) sebesar 70% x 80 bulan upah;
 - 2) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,00 per-bulan selama 24 bulan;
- c. **santunan cacat kekurangan fungsi**, yang dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya santunan, adalah : % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 bulan upah;

¹⁶ Pasal 10 UU Nomor 3 Tahun 1992.

¹⁷ Pasal 22 dan Lampiran II PP Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

¹⁸ Lampiran II PP Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

¹⁹ Pasal 1 angka 7 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Tabel Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian dan Cacat-cacat Lainnya

Macam-macam Cacat Tetap Sebagian	% x Upah
1. Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
2. Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
3. Lengan kanan dari –atau dari atas– siku ke bawah	35
4. Lengan kiri dari –atau dari atas– siku ke bawah	30
5. Tangan kanan dari –atau dari atas– pergelangan ke bawah	32
6. Tangan kiri dari –atau dari atas– pergelangan ke bawah	28
7. Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8. Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
9. Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
10. Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
11. Kedua belah mata	70
12. Sebelah mata atau <i>diplopia</i> pada penglihatan dekat	35
13. Pendengaran pada kedua sebelah telinga	40
14. Pendengaran pada sebelah telinga	20
15. Ibu jari tangan kanan	15
16. Ibu jari tangan kiri	12
17. Telunjuk tangan kanan	9
18. Telunjuk tangan kiri	7
19. Salah satu jari lain tangan kanan	4
20. Salah satu jari lain tangan kiri	3
21. Ruas pertama telunjuk kanan	4.5
22. Ruas pertama telunjuk kiri	3.5
23. Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
24. Ruas pertama jari lain tangan kiri	1.5
25. Salah satu ibu jari kaki	5
26. Salah satu jari telunjuk lain	3
27. Salah satu jari kaki lain	2

Cacat-cacat Lainnya	% x Upah
1. Terkelupasnya kulit kepala	10 – 30
2. Impotensi	30
3. Kaki memendak sebelah, a. kurang dari 5 cm b. 5 – 7 cm c. 7,5 cm atau lebih	10 20 30
4. Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 disible	6
5. Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 disible	3
6. Kehilangan daun telinga sebelah	5
7. Kehilangan kedua belah daun telinga	10
8. Cacat hilangnya cacing hidung	30
9. Perforasi sekat rongga hidung	15
10. Kehilangan daya penciuman	10
11. Hilangnya kemampuan kerja fisik 51% – 70% 26% – 50% 10% – 25%	40 20 5
12. Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
13. Kehilangan sebagian fungsi penglihatan : – Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10% – Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan <i>binokuler</i> dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan (3 x % efisiensi penglihatan terbaik) + (efisiensi penglihatan terburuk)	7
14. Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	7
15. Kehilangan penglihatan warna	10
16. Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

3. Santunan Kematian

Santunan ini dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya, adalah

- a) *Santunan sekaligus* sebesar 60% x 80 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar besarnya *santunan kematian*.
- b) *Santunan berkala* sebesar Rp 200.000,- per bulan selama 24 bulan.
- c) *Biaya pemakaman* sebesar Rp 2.000.000,-

Pengobatan Serta Perawatan,

Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk :

- 1) dokter;
- 2) obat;
- 3) operasi;
- 4) rontgen, laboratorium;
- 5) perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Pemerintah Kelas I atau Swasta yang setara.
- 6) Gigi;
- 7) Mata dan/atau
- 8) Jasa tabib/*sinshe/traditional* yang telah mendapat izin resmi dari instansi yang berwenang.

Biaya Rehabilitasi

Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pemberian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah, dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,-

Biaya-biaya Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

Penyakit akibat kerja (PAK, *occupational disease*) yakni penyakit yang disebabkan oleh *pekerjaan* atau *lingkungan kerja* yang dalam Keputusan Presiden RI Nomor 22 Tahun 1993 disebut sebagai penyakit yang timbul akibat hubungan kerja²⁰.

Sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis dan menetapkan *penyakit akibat kerja* PAK atau penyakit akibat hubungan kerja, diperlukan data pendukung, antara lain²¹:

- 1) Data hasil *pemeriksaan kesehatan awal* (sebelum pekerja bekerja di perusahaan yang bersangkutan);
- 2) Data hasil pemeriksaan kesehatan berkala (dilakukan secara periodik selama tenaga kerja bekerja di perusahaan yang bersangkutan);
- 3) Data hasil pemeriksaan khusus (pemeriksaan dokter yang merawat, yakni riwayat penyakit yang dideritanya);
- 4) Data hasil pemeriksaan lingkungan kerja oleh Balai Hyperkes atau institusi lain yang berwenang;
- 5) Data hasil pemeriksaan tenaga kerja secara umum (di Bagian tersebut);
- 6) Riwayat pekerjaan pekerja;
- 7) Riwayat Kesehatan pekerja;
- 8) Data (rekam) medis;
- 9) Analisis hasil pemeriksaan lapangan oleh Pengawas ketenagakerjaan.

Santunan dan biaya pengobatan / biaya perawatan penyakit-penyakit yang timbul akibat hubungan kerja (PAK), besarnya sama dengan *Santunan STMB*, Santunan Cacat dan *Santunan Kematian* serta Biaya-biaya Pengobatan dan Perawatan sebagaimana tersebut di atas.

Ongkos Pengangkutan (*Transportasi*)

Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan ("TKP") ke rumah sakit diberikan penggantian biaya, sebagai berikut:

1. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat / sungai / danau, maksimum sebesar Rp 400.000,-
2. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut, maksimal sebesar Rp 750.000,-

²⁰ SE Menakertrans. Nomor 133/Men/PKK-NK/V/2007

²¹ Ibid.

3. bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara, maksimum sebesar Rp 1.500.000,-

Biaya pengangkutan (*transportasi*) tenaga kerja yang mengalami *kecelakaan kerja* ke *rumah sakit* dan atau ke *rumahnya*, termasuk biaya P3K, dan biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan, ditanggung oleh PT Jamsostek, namun dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha dan di-reimburse kemudian PT Jamsostek membayarkan kepada pengusaha²².

Untuk perhitungan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja *magang* atau *murid* yang bekerja pada perusahaan, atau *narapidana* yang dipekerjakan, dianggap menerima upah sebesar *upah sebulan* bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama (di perusahaan yang bersangkutan). Demikian juga perorangan yang memborong pekerjaan dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari tenaga kerja pelaksana yang bekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan (yakni, perusahaan pemberi pekerjaan).

Apabila *tenaga kerja* tertimpa *kecelakaan kerja* dan kondisinya untuk sementara tidak mampu untuk melakukan pekerjaan, maka – berdasarkan Lampiran II Bagian IA angka 1, ia berhak *santunan STMB* sebagaimana telah disebutkan pada bagian awal. Permasalahannya, bagaimana dengan (pembayaran) upahnya dari perusahaan? Hal ini akan dibahas pada bagian Hak Atas Upah berikut.

Hak Atas Upah

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) terdapat perbedaan ketentuan mengenai hak-hak pekerja (ketika masih dalam hubungan kerja) yang terkena sakit karena sakit biasa dan hak-hak pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja, termasuk *penyakit akibat kerja*. Perbedaan tersebut terkait misalnya dengan hak upah, hak yang berkenaan dengan kelangsungan hubungan kerjanya serta hak untuk memutuskan hubungan kerja.

Dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (duabelas) bulan, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan (oleh pengusaha, haknya) uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ketentuan tersebut belum menjawab hak upah pekerja / buruh dari pemberi kerja (*employer*). Demikian juga ketentuan Pasal 172 tersebut tidak tegas dan tidak jelas, apakah setiap "item" kata dalam rangkaian kalimat (Pasal) berdiri sendiri (setelah koma) ataukah kumulatif seluruh kalimat merupakan satu kesatuan persyaratan untuk kemudian berlaku bagi pekerja yang sakit berkepanjangan, tanpa melihat apakah sakitnya *akibat kecelakaan kerja* atau *sakit biasa*.

²² Pasal 14 jo Pasal 15 ayat (2) PP Nomor 14 Tahun 1992.

Namun tersirat dalam Penjelasan Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981, bahwa pengertian sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981 huruf a, tidak termasuk sakit karena kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam UU Kecelakaan Kerja. Artinya, pekerja yang sakit dan diberikan *tunjangan sakit* secara berjenjang sesuai dengan Pasal 93 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang *diadopsi* dari Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981, adalah pekerja sakit biasa, bukan karena tertimpa kecelakaan kerja. Dengan demikian, secara *a contrario* sakit berkepanjangan sebagaimana dimaksud Pasal 172 UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, adalah hanya sakit karena kecelakaan kerja, termasuk cacat karena tertimpa kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Terkait dengan itu, Kepala Bagian Bantuan Hukum dan Informasi Hukum Biro Hukum, Sahat Sinurat, bahwa pembayaran (santunan STMB) hanya 1 (satu) kali, yakni dibayarkan oleh PT.Jamsostek. Hal tersebut dibenarkan oleh Kepala Subdit Norma Ketenagakerjaan, Dit PNK, Bernawan Sinaga, bahwa hak upah dimaksud tidak boleh *dobel (double protection)*. Artinya, kalau upah bagi *tenaga kerja* (pekerja) yang menjadi tanggung-jawab pengusaha telah *dialihkan* kepada lembaga jaminan sosial (PT. Jamsostek), maka pengusaha tidak berkewajiban lagi untuk memenuhinya. Selanjutnya dijelaskan, bahwa dalam prakteknya upah –tetap- dibayar dulu oleh pengusaha, namun selanjutnya di-*reimburse* oleh pengusaha sebesar yang telah dibayar kepada pekerja setelah memenuhi persyaratan pembayaran yang ditentukan.

Dalam LAMPIRAN SE-Menkertrans Nomor 133/Men/PPK-NK/V2007 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja dijelaskan, bahwa Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) pada hakekatnya merupakan *pengganti upah* bagi tenaga kerja yang (untuk) sementara –waktu- tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja.

Namun dalam menghitung santunan STMB upah yang digunakan adalah upah sebagai –yang menjadi- dasar dalam menghitung *jaminan kecelakaan kerja*. Karena santunan STMB adalah merupakan bagian dari jaminan kecelakaan kerja (JKK) sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat (1) sampai dengan (4) PP Nomor 14 Tahun 1993, diatur pemberian santunan sebagai berikut :

- a. selama pekerja (:tenaga kerja) tidak mampu bekerja, pengusaha tetap membayar (upahnya) sampai adanya penetapan JKK;
- b. Jamsostek mengganti *Santunan STMB* kepada pengusaha yang telah membayar (me-*nalangi*) upah selama STMB tersebut.
- c. Apabila STMB yang dibayar Jamsostek lebih besar dari upah yang telah dibayar oleh Perusahaan, maka selisihnya dibayarkan langsung kepada tenaga kerja. Namun sebaliknya, apabila *santunan STMB* yang dibayar oleh Jamsostek lebih kecil dari upah yang telah dibayar oleh Perusahaan, maka selisihnya tidak dapat diminta kembali kepada tenaga kerja.
- d. Jika upah yang dilaporkan kepada Jamsostek tidak sesuai dengan upah yang sebenarnya, maka Jamsostek menetapkan (STMB) sesuai dengan upah yang dilaporkan dan selisihnya menjadi tanggung-jawab Perusahaan / “Majikan”.

Sebagaimana disebutkan pada bagian awal, jika tenaga kerja mengalami sakit biasa, yang bukan kecelakaan kerja, menurut ketentuan Pasal 93 ayat (1), ayat (2) huruf a dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan, hak pekerja adalah berjenjang masing-masing setiap 4 (empat) bulan dari 100%, 75%, 50%, dan kemudian 25% untuk seterusnya sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Sebaliknya, jika tenaga kerja sakit karena kecelakaan kerja, dalam UU memang tidak secara jelas dan tegas mengatur, apakah hak (upah)nya

selama sakit (berkepanjangan) sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1), ayat (2) huruf a dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut, ataukah upahnya tetap 100% selama sakit diderita (dalam arti, tidak berjenjang), dan setelah melampaui 12 (duabelas) bulan, pekerja mempunyai opsi untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam Lampiran II PP Nomor 76 Tahun 2007, disebutkan bahwa pekerja / buruh mendapat Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (Santunan STMB), yang diberikan oleh PT Jamsostek sebagai berikut:

- 4 (empat) bulan Pertama, diberikan 100% dari upah sebulan;
- 4 (empat) bulan Kedua, diberikan 75% x upah sebulan; dan
- bulan-bulan seterusnya, diberikan 50% x upah sebulan;

Artinya, terhadap tenaga kerja yang tertimpa *kecelakaan kerja* tidak boleh di-PHK oleh Pengusaha (secara sepihak) sampai pihak pekerja sendiri yang meminta untuk di-PHK, kecuali adanya perundingan untuk memutuskan hubungan kerja atas dasar kesepakatan para pihak.

Permasalahannya, bagaimana kalau pekerja tidak memilih hak opsi meminta pemutusan hubungan kerja, apakah hubungan kerja akan tetap berlangsung selamanya sampai batas waktu mencapai usia pensiun, sesuai yang diperjanjian / diatur dalam PP/PKB?, ataukah upahnya dibayar terus-menerus (100%) oleh pengusaha dan tetap menerima Santnan STMB sampai pengusaha merundingkan untuk melakukan PHK ?. Ini akan dibahas dalam bagian Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan memang tidak tegas mengatur mengenai perbedaan hak upah bagi *pekerja yang sakit karena kecelakaan kerja* dengan *pekerja yang sakit karena sakit biasa* (bukan kecelakaan kerja).

Namun (berdasarkan interpretasi historis) sebagaimana dimaksud Juklak PP Nomor 8 Tahun 1981 tersebut, yang merupakan peraturan pelaksanaan dari pada UU Nomor 14 tahun 1969, dapat ditafsirkan sama seperti yang daitur dalam PP Nomor 8 Tahun 1981, yakni upah tenaga kerja yang sakit karena kecelakaan kerja tidak berjenjang seperti ketentuan Pasal 93 ayat (2) tetapi tidak berjenjang seperti terdapat pada LAMPIRAN PP Nomor 76 Tahun 2007.

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karena Sakit

Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan *pemutusan hubungan kerja* terhadap pekerja yang berhalangan masuk kerja *karena* yang bersangkutan *sakit* secara terus menerus -yang menurut keterangan dokter- selama waktu tidak melampaui 12 (duabelas) bulan. Larangan tersebut tidak disertai adanya ketentuan yang (tegas) memberi *opsi* untuk melakukan PHK kepada pekerja yang sakit berkepanjangan karena tertimpa kecelakaan kerja. Bagaimana hak (opsi) pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang sakit berkepanjangan pekerja yang sakit biasa bukan karena kecelakaan kerja dan bukan karena penyakit akibat kerja (bukan-PAK), dan pekerja yang sakit berkepanjangan karena memang tertimpa kecelakaan kerja atau disebabkan karena penyakit akibat kerja (PAK, *occupational decease*).

Sebelum menjawab permasalahan tersebut di atas, pertanyaan yang perlu dijawab terlebih dahulu, apakah perbedaan ketentuan dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut berlaku (mengatur juga) untuk tenaga kerja tertimpa kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 172 UU Ketenagakerjaan?.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang *absen* karena mengalami sakit dan/atau cacat yang - berdasarkan keterangan dokter- (sudah) tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara normal, maka pelaksanaan PHK tersebut harus dilihat penyebab sakit/cacatnya.

a. Apabila pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami **cacat akibat kecelakaan kerja**, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, setelah melampaui batas 12 (duabelas) bulan, menurut Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) pekerja/buruh yang bersangkutan - mempunyai hak opsi- dapat mengajukan (meminta) pemutusan hubungan kerja dan mengakhiri hubungan kerja. Artinya, hak meminta (opsi) untuk memutuskan hubungan kerja bagi pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, ada pada pihak pekerja/buruh yang bersangkutan. Selama pekerja/buruh yang bersangkutan belum di-PHK oleh Pengusaha, maka selama itu pula hak-haknya (termasuk upahnya) dibayarkan sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan / perjanjian kerja bersama (PK, PP/PKB).

b. Dalam hal pekerja/buruh mengalami sakit atau cacat yang bukan akibat kecelakaan kerja, walaupun menurut keterangan dokter tidak dapat (lagi) melakukan pekerjaannya secara normal, berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UUK, pengusaha tidak boleh melakukan PHK -setidak-tidaknya- selama kurun waktu 12 (duabelas) bulan berturut-turut, namun dalam kaitan itu, hak-hak pekerja/buruh yang mengalami sakit atau cacat yang bukan akibat kecelakaan kerja tersebut (termasuk hak atas upah), diberikan sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (3) UUK, sebagai tersebut di atas, yakni berjenjang masing-masing 4 (empat) bulan berturut-turut 100%, 75%, 50% dan terakhir 25% dari upah sampai sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Berkenaan dengan *statement* huruf a. tersebut di atas, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, berdasarkan ketentuan Pasal 172 UUK, pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas *uang pesangon* 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, *uang penghargaan masa kerja* 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK dan *uang penggantian hak* 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK.

Sedangkan dalam kaitan dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat yang bukan akibat kecelakaan kerja, dan (sudah) tidak dapat melakukan pekerjaannya, UU Ketenagakerjaan tidak mengatur berapa dan apa hak-haknya. Namun berdasarkan Pasal 151 ayat (2) UUK, dalam hal pengusaha akan melakukan PHK harus (selalu) dilakukan melalui perundingan, termasuk merundingkan "penghargaan" (hak) yang akan diperoleh pekerja/buruh dari pengusaha. Walaupun, menurut hemat kami, seyogyanya pengusaha dapat memberikan *reword* hak "pesangon" sesuai dengan ketentuan Pasal 172 sebagaimana diuraikan pada huruf a tersebut.

Kesimpulan

1. Yang dimaksud sakit berkepanjangan adalah yang diderita oleh pekerja secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama. Termasuk dalam pengertian sakit terus menerus adalah penyakit menahun atau penyakit yang berkepanjangan. Demikian juga apabila pekerja / buruh setelah sakit lama mampu bekerja kembali tetapi dalam waktu 4 (empat) minggu sakit - kambuh- lagi.

2. Terdapat perbedaan antara pekerja yang *sakit berkepanjangan* karena sakit biasa bukan karena kecelakaan kerja dan juga bukan karena *penyakit akibat kerja* dengan sakit berkepanjangan karena memang tertimpa kecelakaan kerja atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja*.
 - a. *sakit berkepanjangan karena sakit biasa* adalah sakit yang diderita oleh pekerja secara terus-menerus yang bukan kategori dan tidak ada kaitannya dengan kecelakaan kerja atau *penyakit akibat kerja*.
 - b. *sakit berkepanjangan karena memang tertimpa kecelakaan kerja* atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja (work related disease)*, yakni sakit yang –berdasarkan kriterianya– dikategorikan sebagai kecelakaan kerja sesuai dengan kriteria kecelakaan kerja yang ditentukan atau *penyakit akibat kerja (occupational disease)* baik yang dicetuskan, dipermudah atau diperberat oleh pekerjaan.
3. **hak upah pekerja / buruh**, masing-masing,
 - a. *pekerja yang sakit berkepanjangan karena sakit biasa* (yang berkepanjangan) hak atas upahnya berjenjang masing-masing 4-bulanan sesuai dengan masa sakitnya, 100%, 75%, 50% dan 25%. Namun tidak tertutup kemungkinan dapat disepakati dalam perjanjian kerja, atau diatur dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, bahwa bagi pekerja/buruh yang sakit biasa (berkepanjangan) bukan karena kecelakaan kerja, oleh pengusaha, diberikan hak upah selama sakit 100% tanpa berjenjang.
 - b. *pekerja sakit berkepanjangan yang tertimpa kecelakaan kerja* atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja (occupational disease)*, adalah berhak atas santunan sementara tidak mampu bekerja (Santunan STMB).
4. Opsi *pemutusan hubungan kerja* bagi tenaga kerja (pekerja) yang sakit biasa (termasuk sakit berkepanjangan dan tidak memungkinkan lagi untuk meneruskan hubungan kerja) dalam Pasal 153 ayat (1) dibatasi sampai dengan 12 (dua belas) bulan.

Sedangkan pemutusan hubungan kerja pekerja yang sakit berkepanjangan yang tertimpa kecelakaan kerja atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja*, adalah PHK pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami kecelakaan kerja, dan telah dianggap oleh dokter tidak memungkinkan lagi untuk melakukan pekerjaannya (sesuai dengan tingkat kecacatannya), pengusaha tidak serta-merta dapat dan mempunyai hak (opsi) untuk memutuskan hubungan kerjanya setiak-tidaknya dalam 12 bulan berjalan. Kecuali kehendak (pengusaha) untuk melakukan PHK tersebut dilakukan melalui perundingan dengan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan pekerja/buruh sepakat (*consensus*) dan dapat menerimanya, termasuk menerima hasil perundingan mengenai hak-hak yang akan diperolehnya. **Dengan kata lain**, pekerja yang sakit (karena *kecelakaan kerja*) berkepanjangan dan pekerja meminta opsi untuk diputuskan hubungan kerjanya, hak atas PHK tersebut adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi pengusaha tidak mempunyai opsi untuk memutuskan hubungan kerja, sehingga apabila pengusaha akan melakukan PHK, maka harus dirundingkan sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dengan ketentuan hak-haknya tidak boleh kurang dari jumlah yang ditentukan dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan tersebut.

4. Hak pesangon, masing-masing:
 - a. Bagi pekerja yang sakit biasa (dan berkepanjangan), tidak tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun dapat disepakati atau merujuk pada hak-hak pekerja yang di-PHK, baik karena *corporate action* atau karena tertimpa kecelakaan kerja/*penyakit akibat kerja*.
 - b. Untuk pekerja yang sakit berkepanjangan yang tertimpa kecelakaan kerja atau disebabkan karena *penyakit akibat kerja*, ditentukan dalam Pasal 172, yakni uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan

uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13/2003.

Saran

Walaupun penulis telah membuat suatu konklusi atas perbedaan pendapat mengenai hak-hak pekerja yang sakit berkepanjangan, namun kiranya penulis perlu menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Penafsiran mengenai hak pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, baik karena sakit biasa, atau sakit karena kecelakaan kerja, sangat bervariasi. Masing-masing pihak memberikan interpretasi sesuai dengan kepentingannya. Untuk mengurangi atau bahkan meniadakan perbedaan penafsiran tersebut, makanya diterbitkan *surat edaran* dari pimpinan instansi yang berwenang terkait dengan permasalahan hak-hak pekerja yang sakit berkepanjangan. Walaupun surat edaran (SE) bukan merupakan suatu produk hukum yang dikenal dalam hirarki peraturan perundang-undangan di Indonesia (sesuai dengan UU Nomor 10 Tahun 2004), namun setidaknya surat edaran tersebut memberikan pencerahan terhadap interpretasi yang dimaksudkan suatu pasal atau suatu klausul (penafsiran resmi, *institutional interpretation*). Instansi yang berwenang, akan menjelaskan dalam Surat Edaran interpretasi yang benar, baik berdasarkan histori pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut, maupun latar belakang sosiologis dan yuridis ketentuan peraturan perundang-undangan dimaksud.

2. Kadang-kadang suatu peraturan perundang-undangan telah diterbitkan *surat edaran*, namun tidak semua orang (yang berkepentingan, *stakeholders*) dapat mengakses informasi mengenai *surat edaran* tersebut. Disamping karena *surat edaran* tidak dapat dimuat dalam lembaran negara atau berita negara, juga karena luasnya wilayah Republik Indonesia yang harus menjangkau dari “ujung” Sabang sampai “pangkal” Merauke.

Walaupun perkembangan teknologi informatika (IT) melalui *interNet* sudah berkembang dengan sangat pesat, namun jangkauan dan kemampuan masyarakat belum dapat menjangkau sampai ke lapisan terbawah dan kelompok masyarakat *marginal* di pedesaan.

Demikian kajian hukum mengenai hak-hak pekerja yang sakit berkepanjangan dan pemutusan hubungan kerja karena alasan sakit berkepanjangan. Tulisan ini hanya sekedar pendapat yang didasarkan atas beberapa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang disebutkan. Namun tidak tertutup kemungkinan ada pendapat dan tafsiran lain yang mungkin berbeda dengan pendapat ini dan mungkin lebih benar. Hemat penulis, itu sah-sah saja. Karena jarak antara setiap orang atau setiap pihak terhadap suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, pada prinsipnya sama. Artinya, setiap orang dapat membuat interpretasi dan *pemaknaan* terhadap suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan sesuai dengan tafsirannya. Jika terdapat perbedaan pendapat diantara para pihak (yang berkepentingan) dan berlanjut sampai di muka pengadilan, maka Hakim –lah yang berwenang untuk mengambil keputusan, siapa diantara para pihak yang benar (hak *rechtsvinding*) sepanjang putusannya telah *inkracht van gewijsde* dan bersifat tetap dan mengikat (*final and binding*).***** Semoga bermanfaat.

Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N., Kepala Seksi Penyusunan Peraturan-Undangan Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek, Biro Hukum Depnakertrans, dan dosen Hukum Ketenagakerjaan/Perburuahan pada Sekolah Tinggi Hukum Militer Jakarta.

DINAMIKA KETENTUAN PENGADAAN BARANG / JASA PEMERINTAH (IV)

Oleh : Kadino B.S,UK

PENGADAAN BARANG / JASA YANG DILAKUKAN DENGAN CARA SWAKELOLA Swakelola adalah pelaksanaan pekerjaan yang direncanakan, dikerjakan dan diawasi sendiri. Swakelola dapat dilaksanakan oleh PPK <i>pengguna barang/jasa</i>, instansi Pemerintah lain; atau kelompok masyarakat/lembaga swadaya masyarakat (LSM/NGO). Dengan perkataan lain, pekerjaan swakelola adalah pekerjaan yang dilaksanakan sendiri oleh PPK <i>pengguna barang/jasa</i> atau <u>dikuasakan kepada</u> (i) instansi Pemerintah (yang) bukan penanggung-jawab anggaran (PA); (ii) kelompok masyarakat; atau (iii) lembaga swadaya masyarakat (LSM / NGO)¹⁷⁶. Pekerjaan-pekerjaan yang dapat dilakukan dengan swakelola, adalah ¹⁷⁷: a. pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis sumber daya manusia (SDM) instansi Pememerintah yang bersangkutan dan sesuai dengan tugas fungsi dan tugas pokok (<i>tupoksi</i>) PPK <i>pengguna barang/jasa</i>; dan/atau	b. pekerjaan yang operasi dan pemeliharaannya memerlukan partisipasi masyarakat setempat; dan/atau c. pekerjaan tersebut dapat dilihat dari segi besaran, sifat, lokasi, atau pembiayaannya tidak diminati oleh "rekanan" <i>penyedia barang/jasa</i>; dan/atau d. pekerjaan yang secara rinci/detail tidak dapat dihitung atau ditentukan terlebih dahulu, sehingga apabila dilaksanakan oleh penyedia barang/jasa akan menanggung resiko yang besar; dan/atau e. penyelenggaraan diklat/kursus, penataran, seminar, lokakarya atau penyuluhan; dan/atau f. pekerjaan untuk proyek percontohan (<i>pilot project</i>) yang bersifat khusus untuk mengembangkan teknologi/metoda kerja yang belum dapat dilaksanakan oleh "rekanan" <i>penyedia barang/jasa</i>; dan/atau
---	---

¹⁷⁶ Pasal 39 ayat (1) an (2) jo Lampiran I, BAB I, A 2 Keppres 80/2003

¹⁷⁷ Pasal 39 ayat (3) Keppres 80/2003.

- g. pekerjaan khusus yang bersifat pemrosesan data; perumusan kebijakan pemerintah; pengujian di laboratorium; pengembangan sistem tertentu dan penelitian oleh perguruan tinggi/ lembaga ilmiah Pemerintah;
- h. pekerjaan yang bersifat rahasia bagi instansi pengguna barang/jasa (PPK) yang bersangkutan.

Prosedur pelaksanaan swakelola ini meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan di lapangan dan pelaporan¹⁷⁸.

PENDAYAGUNAAN PRODUKSI DALAM NEGERI DAN PERAN-SERTA USAHA KECIL (TERMASUK KOPERASI KECIL)

Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Yang Dibiayai Dengan Dana Dalam Negeri*

Instansi Pemerintah wajib,

- memaksimalkan penggunaan barang/jasa hasil produksi dalam negeri, termasuk rancang-bangun dan perekayasaan nasional dalam pengadaan barang/jasa;
- memaksimalkan penggunaan penyedia barang/jasa nasional dalam pengadaan barang/jasa;

- memaksimalkan penyediaan paket-paket pekerjaan untuk usaha kecil, termasuk koperasi kecil dan kelompok masyarakat.

Kewajiban instansi Pemerintah sebagaimana tersebut di atas, dilakukan pada setiap tahapan pengadaan barang/jasa, mulai dari persiapan sampai dengan penyelesaian perjanjian/kontrak. Dalam perjanjian (kontrak pengadaan barang/jasa) wajib mencantumkan persyaratan penggunaan :

- SNI, *Standard Nasional Indonesia*, atau standar lain yang berlaku dan/atau standar internasional yang setara yang ditetapkan oleh instansi terkait yang berwenang, antara lain Departemen Pertahanan/TNI untuk standar peralatan/perlengkapan militer atau Departemen/lembaga lainnya sesuai dengan tugas pokok/fungsinya.
- Produksi dalam negeri sesuai dengan kemampuan industri nasional;
- Tenaga ahli* dan/atau *penyedia barang/jasa dalam negeri*.¹⁷⁹

Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Yang Dibiayai Dengan Dana Pinjaman/Hibah Luar Negeri*

Pengadaan barang/jasa melalui pelelangan internasional agar mengikutsertakan

¹⁷⁸ Pasal 39 ayat (4) Keppres 80/2003.

¹⁷⁹ Pasal 40 ayat (1) s/d (3) Keppres 80/2003

penyedia barang/jasa nasional seluas-luasnya. Demikian juga pengadaan barang/jasa yang dibiayai dengan pinjaman kredit ekspor atau kredit lainnya, harus dilakukan dengan <u>persaingan sehat</u> dengan persyaratan yang paling menguntungkan negara dari segi harga dan teknis dengan memaksimalkan penggunaan komponen dalam negeri dan penyedia barang/jasa nasional. <u>Pemilihan "rekanan"</u> penyedia barang/jasa yang dibiayai dengan pinjaman <i>kredit ekspor</i> atau kredit lainnya harus dilakukan <u>di dalam negeri</u>. Apabila pinjaman <i>kredit ekspor</i> atau <i>hibah luar negeri</i> disertai dengan <u>persyaratan</u> bahwa pelaksanaan pengadaan barang/jasa hanya dapat dilakukan di negara pemberi pinjaman kredit ekspor/hibah, agar tetap diupayakan semaksimal-mungkin penggunaan barang/jasa hasil produksi dalam negeri dan mengikut-sertakan penyedia barang/jasa nasional¹⁸⁰. Keikutsertaan Perusahaan Asing* Perusahaan asing dapat ikut serta dalam dalam pengadaan barang/jasa, dengan nilai : a. untuk jasa pemborongan di atas Rp 50M.,- (limapuluh milyar rupiah).	b. untuk barang/jasa lainnya di atas Rp 10M.,- (sepuluh milyar rupiah). c. untuk jasa konsultansi di atas Rp 5M.,- (lima milyar rupiah). dengan ketentuan, perusahaan asing yang melaksanakan pekerjaan sebagaimana tersebut di atas, harus melakukan kerjasama usaha dengan perusahaan nasional dalam bentuk kemitraan, sub-kontrak dan lain-lain apabila ada perusahaan nasional yang memiliki kemampuan di bidang yang bersangkutan. Ketentuan (kemitraan atau sub-kontrak) ini dapat dikecualikan untuk pengadaan material dan peralatan pertahanan di lingkungan Departemen Pertahanan/TNI yang ditetapkan oleh Menteri Pertahanan/Panglima TNI / Kepala Staf Angkatan¹⁸¹. Yang dimaksud dengan kemitraan, adalah kerjasama usaha antara penyedia barang/jasa dalam negeri maupun dengan luar negeri yang masing-masing pihak mempunyai hak, kewajiban dan tanggung-jawab yang jelas berdasarkan kesepakatan bersama yang dituangkan dalam perjanjian tertulis.¹⁸²
--	---

¹⁸⁰ Pasal 41 ayat (1) s/d (4) Keppres 80/2003

¹⁸¹ Pasal 42 ayat (1) s/d (3) Keppres 80/2003

¹⁸² Pasal 1 angka 20 Keppres 80/2003 jo Perpres No. 08/2006

Preferensi Harga* Dalam dokumen pengadaan (RKS) diwajibkan memberikan <i>preferensi harga</i> untuk barang produksi dalam negeri, dan penyedia jasa pemborongan nasional. Adanya preferensi harga tersebut, tidak mengubah <i>harga penawaran</i> dan hanya dipergunakan <i>Panitia Pengadaan</i> untuk keperluan evaluasi penawaran¹⁸³. Untuk pengadaan barang/jasa internasional yang dibiayai dengan <u>pinjaman luar negeri</u>, besarnya preferensi harga untuk barang produksi dalam negeri setinggi-tingginya 15% (lima belas persen) di atas harga penawaran barang import, tidak termasuk bea masuk. Sedangkan besarnya preferensi harga untuk pekerjaan jasa pemborongan yang dikerjakan oleh kontraktor nasional adalah 7,5% (tujuh koma lima persen) di atas harga penawaran terendah dari kontraktor asing¹⁸⁴. Penggunaan Produksi Dalam Negeri (PDN)* Pengadaan barang/jasa supaya mengacu pada daftar inventaris barang/jasa yang termasuk produksi dalam negeri yang didasarkan pada kriteria tertentu, menurut bidang, sub-bidang, jenis dan kelompok barang/jasa¹⁸⁵.	Pengaturan mengenai daftar inventaris dan penyebar-luasan informasi barang/jasa <i>produksi dalam negeri</i> sebagaimana tersebut yang dikeluarkan oleh departemen yang membidangi perindustrian¹⁸⁶. PERAN-SERTA DAN PEMAKETAN PEKERJAAN UNTUK USAHA KECIL, TERMASUK KOPERASI KECIL* Peran Serta Usaha Kecil (Termasuk Koperasi Kecil) Dalam proses perencanaan dan penganggaran proyek/kegiatan, instansi Pemerintah mengarahkan dan menetapkan besaran pengadaan barang/jasa <u>untuk usaha kecil</u> (termasuk Koperasi Kecil). Sedangkan departemen yang membidangi koperasi, pengusaha kecil dan menengah, mengkoordinasikan pemberdayaan usaha kecil (termasuk Koperasi Kecil) dalam pengadaan barang/jasa pemerintah. Selanjutnya pimpinan instansi yang membidangi koperasi, <i>pengusaha kecil dan menengah</i> bersama instansi terkait di Propinsi/Kabupaten/Kota menyebarluaskan informasi mengenai peluang <i>usaha kecil</i> (termasuk koperasi kecil) mengenai rencana pengadaan barang/jasa pemerintah di wilayahnya dan menyusun Direktory Peluang Bagi Usaha Kecil (termasuk koperasi kecil)¹⁸⁷.
--	---

¹⁸³ Pasal 43 ayat (1) dan penjelasannya Keppres 80/2003

¹⁸⁴ Pasal 43 ayat (2) dan (3) Keppres 80/2003

¹⁸⁵ Pasal 44 ayat (1) Keppres 80/2003

¹⁸⁶ Pasal 44 ayat (2) Keppres 80/2003 jo Perpres 08/2006

¹⁸⁷ Pasal 45 ayat (1), (2) dan (3) Keppres 80/2003.

Pemaketan Untuk Usaha Kecil (Termasuk Koperasi Kecil)

Nilai paket pekerjaan pengadaan barang/jasa *pemborongan* / jasa lainnya sampai dengan Rp 1M (satu milyar rupiah) diperuntukkan bagi usaha kecil (termasuk koperasi kecil), kecuali untuk paket pekerjaan yang menuntut kompetensi teknis yang tidak dapat dipenuhi oleh usaha kecil termasuk koperasi kecil¹⁸⁸.

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pembinaan

Instansi Pemerintah **wajib** men sosialisasikan dan memberikan bimbingan teknis secara intensif kepada semua pejabat perencana, pelaksana dan pengawas di lingkungan instansinya yang terkait agar Keputusan Presiden/Peraturan Presiden mengenai pengadaan barang/jasa ini dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik dan benar. Demikian juga instansi Pemerintah bertanggung-jawab atas pengendalian pelaksanaan pengadaan barang/jasa termasuk kewajiban mengoptimalkan penggunaan PDN (*produksi dalam negeri*), **perluasan kesempatan berusaha** bagi usaha kecil termasuk koperasi kecil¹⁸⁹.

Pengguna barang/jasa (PPK) setiap triwulan wajib melaporkan realisasi pengadaan barang/jasa secara kumulatif kepada pimpinan instansinya (Menteri dan sebagainya). Dan instansi Pemerintah wajib **mengumumkan** secara terbuka rencana pengadaan barang/jasa setiap awal pelaksanaan tahun anggaran¹⁹⁰.

Free of Charge dan Gratis

Pimpinan instansi Pemerintah wajib **membebaskan** segala bentuk pungutan biaya yang berkaitan dengan **perizinan** dalam rangka pengadaan barang/jasa pemerintah kepada usaha kecil, termasuk koperasi kecil. Demikian juga, instansi Pemerintah **dilarang melakukan** pungutan dalam bentuk apapun dalam pengadaan barang/jasa pemerintah, kecuali pungutan perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁹¹.

Dalam praktek, beberapa Pemda membuat PERDA yang mewajibkan memungut biaya pelelangan untuk "rekanan" yang mengambil dokumen. Seharusnya PERDA tidak boleh mengatur adanya "pungutan" tersebut (lihat 7 dan 8 Keppres No.80/2003).

¹⁸⁸ Pasal 46 dan penjelasannya Keppres 80/2003.

¹⁸⁹ Pasal 47 ayat (1) dan (2) Keppres 80/2003.

¹⁹⁰ Pasal 47 ayat (3) dan (4) Keppres 80/2003.

¹⁹¹ Pasal 47 ayat (5) dan (6) Keppres 80/2003.

Pengawasan Pengguna barang/jasa (PPK) segera setelah pengangkatannya, menyusun organisasi, uraian tugas, dan fungsi secara jelas, kebijaksanaan pelaksanaan, rencana kerja yang menggambarkan kegiatan yang harus dilaksanakan, bentuk hubungan kerja, sasaran yang harus dicapai, tatalaksana dan prosedur kerja (semua) secara tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung dan (kepada) unit pengawasan intern instansi yang bersangkutan (sepeerti <i>inspektorat</i>)¹⁹². Pengguna arang/jasa wajib melakukan pencatatan dan pelaporan keuangan dan hasil kerja pada setiap <i>kegiatan/proyek</i>, baik kemajuan maupun hambatan dalam pelaksanaan tugasnya, dan <u>disampaikan kepada</u> atasan langsung dan (kepada) unit pengawasan intern intansi yang bersangkutan¹⁹³. Demikian juga ** pengguna arang/jasa (PPK) wajib menyimpan dan memelihara <i>seluruh dokumen</i> pelaksanaan pengadaan barang/jasa, termasuk <u>berita acara</u> proses pelelangan/seleksi (<i>process verbal</i>)¹⁹⁴. Instansi Pemerintah wajib melakukan pengawasan terhadap pengguna barang/jasa (PPK) dan Panitia/Pejabat Pengadaan (ULP)	di lingkungan instansi masing-masing, dan menugaskan kepada <u>aparat pengawasan fungsional</u> untuk <u>melakukan pemeriksaan</u> sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian juga, unit pengawasan intern pada instansi Pemerintah (<i>inspektorat jenderal</i>) melakukan <i>pengawasan kegiatan/proyek</i>, menampung dan menindak-lanjuti pengaduan masyarakat yang berkaitan dengan masalah atau penyimpangan dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa, kemudian <u>melaporkan</u> hasil pemeriksaannya kepada Menteri/Pimpinan instansi yang bersangkutan, dengan tembusan kepada BPKP (<i>Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan</i>)¹⁹⁵. Pengguna barang/jasa (PPK) <u>wajib memberikan tanggapan/informasi</u> mengenai pengadaan barang/jasa yang berada di dalam batas kewenangannya kepada peserta pengadaan/masyarakat yang mengajukan opengaduan atau yang memerlukan penjelasan. Informasi yang wajib diberikan kepada masyarakat, adalah: - perencanaan paket-paket pekerjaan; pengumuman pengadaan barang/jasa;
---	---

¹⁹² Pasal 48 ayat (1) Keppres 80/2003.

¹⁹³ Pasal 48 ayat (2) Keppres 80/2003.

¹⁹⁴ Pasal 48 ayat (3) Keppres 80/2003.

¹⁹⁵ Pasal 48 ayat (4) dan (5) Keppres 80/2003.

c. hasil evaluasi prakualifikasi; d. hasil evaluasi pemilihan penyedia ("rekanan"); e. dokumen kontrak; f. pelaksanaan kontrak. Sebaliknya, masyarakat yang tidak puas terhadap tanggapan atau informasi yang disampaikan oleh PPK (pengguna barang/jasa) dapat mengadukan (banding) kepada Menteri/Panglima TNI/Kapolri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota/Dewan Gubernur BI/Pimpinan BUMN/Direksi BUMN/BUMD¹⁹⁶. Tindak-lanjut Pengawasan Kepada pihak yang ternyata terbukti melanggar ketentuan dan prosedur pengadaan barang/jasa, maka¹⁹⁷: a. dikenakan sanksi administratif, yakni: - sanksi kepada aparat Pemerintah/ BUMN/BUMD, yang meliputi: sanksi dalam PP 30 Tahun 1980 untuk PNS; sanksi untuk anggota TNI/Polri; sanksi untuk Pegawai BUMN/BUMD, serta sanksi untuk pejabat Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. - Sanksi administratif kepada penyedia barang/jasa ("rekanan") yang meliputi : pembatalan sebagai pemenang, pembatalan kontrak, dimasukkan dalam <i>black list</i>.	b. dituntut ganti-rugi/digugat secara perdata; c. dilaporkan untuk diproses secara pidana. Perbuatan atau tindakan penyedia barang/jasa ("rekanan") yang dapat dikenakan sanksi adalah¹⁹⁸: a. berusaha mempengaruhi Panitia Pengadaan/Pejabat Pengadaan yang berwenang dalam bentuk dan cara apapun juga, baik langsung, maupun tidak langsung guna memenuhi keinginannya yang bertentangan dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam dokumen pengadaan/kontrak, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; b. melakukan persekongkolan dengan penyedia barang/jasa lain untuk mengatur harga penawaran di luar prosedur pelaksanaan pengadaan barang/jasa sehingga mengurangi/menghambat/ memperkecil dan/atau meniadakan persaingan yang sehat dan/atau merugikan pihak lain. Berdasarkan Pasal 22 UU No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak
--	---

¹⁹⁶ Pasal 48 ayat (6) dan penjelasannya, dan ayat (7) Keppres 80/2003.

¹⁹⁷ Pasal 49 ayat (1) dan penjelasannya Keppres 80/2003.

¹⁹⁸ Pasal 49 ayat (2) dan penjelasannya Keppres 80/2003.

<i>Sehat</i>, penyedia barang/jasa dilarang melakukan persekongkolan ("arisan") dengan pihak lain untuk <u>mengatur dan/atau menentukan pemenang pelelangan</u> sehingga dapat mengakibatkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat. Dan terhadap <i>penyedia barang/jasa</i> ("rekanan") yang melanggar ketentuan (Pasal 22) tersebut, berdasarkan Pasal 48 ayat (2) UU No. 5/1999, dikenakan hukuman minimal Rp 5 M, setinggi-tingginya Rp 25 M, atau pidana <u>kurungan pengganti</u> selamalamanya 5 bulan. c. membuat dan/atau menyampaikan dokumen, dan/atau keterangan lain yang tidak benar untuk memenuhi persyaratan pengadaan barang/jasa yang <u>ditentukan dalam dokumen pengadaan</u> (RKS); d. mengundurkan diri dengan berbagai alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dan/atau tidak dapat diterima oleh Panitia Pengadaan; e. tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kontrak secara bertanggung-jawab. Atas perbuatan atau tindakan "rekanan" sebagaimana tersebut di atas, dikenakan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang	didahului dengan tindakan (sanksi) tidak mengikutsertakan penyedia barang/jasa yang terlibat dalam kesempatan pengadaan barang/jasa pemerintah yang bersangkutan. Terkait dengan pemberian sanksi ini, oleh pengguna barang/jasa (PPK) atau pejabat yang berwenang lainnya dilaporkan kepada : a. Menteri/Panglima TNI / Kapolri / Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota/ Dewan Gubernur BI/ Pimpinan BHMN / Direksi BUMN/BUMD; b. Pejabat berwenang yang mengeluarkan izin usaha penyedia barang / jasa yang bersangkutan¹⁹⁹. Kepada perusahaan non-usaha kecil, termasuk <i>non-koperasi kecil</i> yang terbukti menyalahgunakan kesempatan dan/atau kemudahan yang diperuntukkan bagi usaha kecil, termasuk koperasi kecil, <u>dikenakan sanksi</u> sebagaimana diatur dalam UU No. 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil²⁰⁰. PENGEMBANGAN KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH Dalam rangka pengembangan kebijakan pengadaan barang Pemerintah dilakukan
---	---

¹⁹⁹ Pasal 49 ayat (2) dan penjelasannya, ayat (3) dan (4) Keppres 80/2003.

²⁰⁰ Pasal 49 ayat (5) Keppres 80/2003.

oleh Lembaga Pengembangan Kebijakan Pengadaan Pemerintah (LPKPP). Pembentukan lembaga ini akan ditetapkan dengan Keputusan Presiden (tersendiri). Seharusnya lembaga ini sudah dibentuk paling lambat tanggal 1 Januari 2005, namun hingga saat ini lembaga ini ternyata belum juga terbentuk²⁰¹.

Langkah-langkah persiapan pembentukan LPKPP, dikoordinasikan oleh Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala BAPPENAS²⁰².

Demikian juga, ketentuan **pengadaan barang/jasa** yang dilakukan melalui pola kerja sama Pemerintah dengan badan usaha, akan diatur tersendiri dengan Peraturan Presiden.²⁰³

KETENTUAN KHUSUS (Hal-hal tertentu)

SERTIFIKASI KEAHLIAN

Pengguna barang/jasa (PPK) dan Panitia/Pejabat Pengadaan wajib memenuhi persyaratan **sertifikasi keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah** sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 9 ayat (1) huruf d dan Pasal 10 ayat (4) huruf f Keppres 80/2003 paling lambat tanggal 1 Januari 2006²⁰⁴.

Selama persyaratan sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah bagi pengguna barang/jasa (PPK) dan Panitia/Pejabat Pengadaan sebagaimana diatur dalam Keppres tersebut belum dipenuhi, maka sampai dengan **batas waktu** tanggal 1 Januari 2006, berlaku **tanda bukti** keikutsertaan dalam pelatihan pengadaan barang/jasa Pemerintah²⁰⁵.

Berdasarkan **Pasal II** Perpres No. 8 Tahun 2006²⁰⁶, bahwa sebelum pelaksanaan sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah dapat dilakukan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**, maka pelaksanaan sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah dikoordinasikan oleh Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala BAPPENAS²⁰⁷.

Dalam hal PPK dan Panitia/Pejabat Pengadaan belum memilikisertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah sampai dengan batas waktu yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Keppres 80/2003 (yakni, **tanggal 1 Januari 2006**), maka Panitia/Pejabat Pengadaan dapat tetap melakukan pengadaan barang / jasa Pemerintah sampai dengan tanggal 31 Desember 2007 sepanjang telah memiliki

²⁰¹ Pasal 50 ayat (1) dan (2) Keppres 80/2003.

²⁰² Pasal 50 ayat (5) Keppres 80/2003.

²⁰³ Pasal 51 Keppres 80/2003.

²⁰⁴ Pasal 52 ayat (1) Keppres 80/2003.

²⁰⁵ Pasal 52 ayat (2) Keppres 80/2003.

²⁰⁶ Pasal II angka 1 Perpres No. 08/2006

²⁰⁷ Seharusnya ketentuan dan penanganan mengenai sertifikasi keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah diatur dan ditangani oleh BNSP, namun karena penanganan ini belum mampu dilaksanakan oleh BNSP, maka sebelum dialihkan, sementara ditangani oleh Meneg.PPN/Ka.BAPPENAS.

bukti keikutsertaan dalam pelatihan pengadaan barang/jasa Pemerintah. Dalam hal Departemen / Lembaga / Komisi /BI/ Pemerintah Daerah/BHMN/BUMN/ BUMD sudah terdapat pejabat yang memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa sebagaimana diatu dalam Pasal 9 ayat (1) huruf d Keputusan Presiden RI No. 80 Tahun 2003, maka PPK wajib mengutamakan pejabat <u>yang telah mempunyai sertifikat</u> keahlian tersebut untuk diangkat menjadi Pejabat/Pejabat Pengadaan/anggota Unit Layanan Pengadaan (<i>ProcU</i>) di Departemen/ Lembaga/Komisi/BI/Pemerintah Daerah/ BHMN/BUMN/BUMD²⁰⁸. Namun dengan Surat Edaran Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala BAPPENAS Nomor : 0149 /M.PPN/04/2007 tanggal 25 April 2007 Perihal Surat Edaran Tentang Pelaksanaan Pengadaan Barang / Jasa yang <u>ditujukan kepada</u> para Menteri Kabinet Indonesia Bersatu, Kepala Kepolisian RI, Jaksa Agung, para Kepala LPND, para Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara, para Gubernur, para Bupati dan para Walikota, <u>menyatakan</u> (dalam butir 6), bahwa kewajiban harus memiliki sertifikat keahlian barang/jasa bagi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Panitia/Pejabat Pengadaan serta	anggota Unit Layanan Pengadaan (<i>Procurement Unit</i>) mulai berlaku 1 Januari 2008, maka agar tidak terjadi hambatan dalam pelaksanaan APBN dan APBD 2008, perlu diambil kebijakan, sebagai berikut : a. Sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa yang akan berakhir tahun 2007, diperpanjang secara otomatis selama 2 (dua) tahun dan akan berakhir tahun 2009. b. Apabila sampai dengan tanggal 1 Januari 2008, instansi <u>masih mengalami kekurangan personil</u> yang memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa, maka: 1) PA (pengguna anggaran) /KPA (kuasa pengguna anggaran) menangani semua tugas-tugas PPK sehingga tidak diperlukan sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah. 2) Setiap instansi diwajibkan membentuk satu atau lebih unit layanan pengadaan barang/jasa (<i>procurement unit</i>) yang beranggotakan personil yang sudah memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah serta dibering untuk melayani
---	---

²⁰⁸ Pasal II angka 2 dan penjelasannya Perpres No. 8/2006

3) pengadaan barang/jasa yang diperlukan oleh unit kerja seluruh instansi tersebut. Anggota Panitia/Pejabat Pengadaan/unit layanan pengadaan (<i>procurement unit</i>) dapat dari personil instansi lain terdekat yang sudah mempunyai sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah. Pengadaan barang/jasa Pemerintah yang dilaksanakan oleh PPK / Panitia / Pejabat Pengadaan yang belum memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah sebelum berlakunya Peraturan Presiden No. 08/2006 ini (tanggal 20 Maret 2006), dinyatakan tatap sah, sepanjang pada saat kegiatan pengadaan barang/jasa Pemerintah dimaksud dilaksanakan, yang bersangkutan telah memiliki bukti keikut-sertaan dalam pelatihan pengadaan barang/jasa Pemerintah. Sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah yang telah diterbitkan oleh Kementerian Negara PPN/Kepala BAPPENAS selama berlakunya Perpres No. 08/2006 (20 Maret 2006), dinyatakan berlaku sebagai sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa Pemerintah sebagaimana diatur dalam Keppres No. 80/2003 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Perpres No. 70 Tahun 2005.	PAKET PEKERJAAN BIDANG JASA KONSTRUKSI Sampai dengan tanggal 31 Desember 2005, di bidang jasa konstruksi diberlakukan ketentuan pemaketan sebagai berikut : pengadaan dengan nilai di atas Rp 1 milyar rupiah s/d Rp 3 milyar rupiah <u>diperuntukkan</u> bagi usaha menengah jasa pelaksanaan konstruksi, kecuali untuk paket pekerjaan yang menuntut kompetensi teknis yang tidak dapat dipenuhi oleh usaha menengah. Pengadaan dengan nilai sampai dengan Rp 200 juta rupiah. diperuntukkan bagi usaha kecil jasa perencanaan dan pengawasan konstruksi, kecuali untuk paket pekerjaan yang menuntut kompetensi teknis yang tidak dapat dipenuhi oleh usaha kecil²⁰⁹. KETENTUAN PENGUMUMAN Sebelum Menteri Komunikasi dan Informatika dan Gubernur menetapkan surat kabar nasional dan surat kabar provinsi sebagaimana dimaksud Pasal 4A Perpres No. 08/2006, pengumuman kegiatan pengadaan barang/jasa Pemerintah dilakukan sekurang-kurangnya di satu surat kabar yang mempunyai oplah besar dan memiliki peredaran luas secara nasional dan/atau wilayah propinsi²¹⁰.
---	---

²⁰⁹ Pasal 52 ayat (3) Keppres 80/2003.

²¹⁰ Pasal II Perpres No. 08/2006, kalimat terakhir.

KETENTUAN PERALIHAN

Pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan sebelum tanggal 1 Januari 2004 dapat berpedoman pada *Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 18 Tahun 2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang / Jasa Instansi Pemerintah* beserta petunjuk teknisnya.

Kesimpulan

1. Ketentuan pengadaan barang/barang Pemerintah diatur guna meminimalisir kemungkinan adanya penyimpangan dan tindakan kolusif, koruptif dan nepotism dari para pelaku dan *stakeholders* yang berkecimpung dan berkepentingan.
2. Ketentuan pelaksanaan pengadaan barang/barang Pemerintah tersebut diatur lengkap dan komprehensif sehingga dapat lebih terbuka (*transparency*), terukur (*akuntabel*), dapat dipertanggung-jawabkan (*responsibel*) dan terhindar dari tindakan monopoli sehingga tercipta persaingan usaha yang sehat dan berkeadilan (*fairness*) dalam rangka terwujudnya nilai-nilai pemerintahan yang baik (*good governance*).

3. Pengaturan tersebut dibuat *sefleksibel*-mungkin dan dapat dengan cepat diubah oleh Presiden agar senanti mengikuti perkembangan kehidupan dan kebutuhan masyarakat, namun tidak mengabaikan aspek hukum dan aspek penegakan hukumnya (*law enforce*).

Saran dan rekomendasi

1. Untuk lebih memperkuat kedudukan hukum pengaturan mengenai pengadaan barang/jasa Pemerintah, seyogyanya ketentuan pengadaan barang / jasa pemerintah diatur dalam bentuk undang-undang.
2. Undang-undang tersebut merupakan ketentuan yang wajib dilaksanakan oleh instansi Pemerintah atau lembaga-lembaga non-Departemen, termasuk unit-unit kerja dan institusi milik Pemerintah, seperti badan-usaha atau badan-badan layanan milik Pemerintah (bersifat *dwangerechts*).
3. Disamping itu, ketentuan undang-undang tersebut dapat juga dipedomani oleh lembaga-lembaga atau institusi swasta sepanjang tidak diatur sendiri oleh lembaga/institusi tersebut (bersifat *aanvullenrechts*).***

Perubahan Istilah baku :

1. Istilah "rekanan" menjadi pevedia barang/jasa.
2. pemilihan penyedia barang/jasa ("lelang") = istilah untuk pelelangan/penunjukan langsung /pemilihan langsung
3. pengguna barang / jasa = owners = PPK (pejabat pembuat komitmen).
4. Panitia Pengadaan / pejabat pengadaan (ada definisi "Panitia Pengadaan" = Pasal 1:8 dan "pejabat pengadaan" = Pasal 1:9)
5. PDN = *produksi dalam negeri*.
6. ULP = **unit layanan pengadaan** (*procurement unit*).
7. HPS = harga perkiraan sendiri, OE, *owner estimate*.
8. lokasi pengadaan, Pasal 9 ayat (3) huruf c (baru).
9. RKS = rencana kerja dan syarat-syarat, sekarang dengan istilah "dokumen pengadaan"