

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Syachradjat, SH., MSi

**Kebijakan, Implementasi Serta Permasalahan Diseputar
Kontrak Kerja / Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Haruskah Kontrak Kerja Dihapuskan ?**

Bambang Adi Imam Brojo, SH., M.Pd

**Mengenal “Sengketa Informasi Publik”
Undang-Undang No. 14 Tahun 2008**

Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

**Suplemen Protokol dan Rekomendasi
Konvensi No. 29 Tahun 1930**

Harry Ayusman, SE

**Selayang Pandang Ketenagakerjaan di Era Otonomi Daerah
(Penempatan Tenaga Kerja)**

Umar Kasim, SH., MH

**Legal Opinion Atas Ketentuan Mengenai Jabatan-Jabatan
Tertentu Yang Dilarang Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing,
Khususnya *Chief Executive Officer* (CEO)**

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Syachradjat, SH., MSi

**Kebijakan, Implementasi Serta Permasalahan Diseputar
Kontrak Kerja / Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Haruskah Kontrak Kerja Dihapuskan ?**

Bambang Adi Imam Brojo, SH., M.Pd

**Mengenal “Sengketa Informasi Publik”
Undang-Undang No. 14 Tahun 2008**

Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

**Suplemen Protokol dan Rekomendasi
Konvensi No. 29 Tahun 1930**

Harry Ayusman, SE

**Selayang Pandang Ketenagakerjaan di Era Otonomi Daerah
(Penempatan Tenaga Kerja)**

Umar Kasim, SH., MH

**Legal Opinion Atas Ketentuan Mengenai Jabatan-Jabatan
Tertentu Yang Dilarang Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing,
Khususnya *Chief Executive Officer* (CEO)**

PENGANTAR REDAKSI

Info Hukum volume XIV, Nomor 1 Maret Tahun 2014 ini menampilkan 5 (lima) tulisan, antara lain berjudul Kebijakan, Implementasi Serta Permasalahan Diseputar Kontrak Kerja/ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Haruskah Kontrak Kerja dihapuskan ?, Mengenal Sengketa Informasi Publik, Suplemen Protokol dan Rekomendasi Konvensi No. 29 Tahun 1930, Selayang Pandang Ketenagakerjaan di Era Otonomi Daerah (Penempatan Tenaga Kerja), dan terakhir mengenai *legal opinion* atas ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing, khususnya *Chief Executive Officer* (CEO).

Kami berharap Informasi Hukum yang disajikan dapat menambah khasanah dan cara berfikir para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan. Tim Redaksi menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak. Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

KEBIJAKAN, IMPLEMENTASI SERTA PERMASALAHAN DISEPUTAR KONTRAK KERJA / PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) HARUSKAH KONTRAK KERJA DIHAPUSKAN ?

Oleh : Syachradjat, SH., MSi

I. PENGANTAR

Salah satu masalah perburuhan/ ketenagakerjaan yang menggema terus menerus disuarakan oleh para pekerja/ buruh saat ini adalah masalah kontrak kerja atau dikenal juga sebagai kerja kontrak. Tuntutan supaya kontrak kerja ini dihapus terasa menggema terdengar baik di perusahaan maupun dalam demo /unjukrasa besar-besaran di jalanan. Tuntutan penghapusan sistim kontrak kerja ini nampak telah menjadi agenda rutin terutama pada hari-hari seremonial tertentu seperti hari buruh atau *mayday*, serta hari- hari di akhir tahun bersamaan dengan penetapan upah minimum dan hari-hari lainnya. Mereka tidak puas terhadap kontrak kerja yang telah menjamur dalam setiap hubungan kerja di perusahaan.

Istilah kontrak kerja atau kerja kontrak ini tidak kita temukan dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan, tetapi dalam makna yang sama kontrak kerja ini dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan disebut sebagai “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” yang sering disebut PKWT.

Ketidakpuasan dari para pekerja/buruh karena mereka bekerja hanya untuk sementara waktu. Selain itu mereka dapat diberhentikan setiap saat apabila pekerjaannya selesai atau diputuskan secara sepihak oleh perusahaan. Kontrak kerja ini nampak menjadi model hubungan kerja di perusahaan swasta dan industri maupun jasa, namun terdapat juga pada instansi pemerintah serta Badan usaha pemerintah maupun daerah. Para pekerja baru pada umumnya diterima dengan status kerja kontrak yaitu dipekerjakan untuk sementara waktu. Keresahan pekerja timbul karena pekerja tidak memiliki kepastian masa depan apalagi bagi mereka yang berkeluarga. Apalagi bila kondisi ketenagakerjaan seperti hak-hak pekerja, perlindungan kerja dan sebagainya tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh pihak perusahaan. Pada umumnya pekerja merasa terpaksa bekerja dengan status kontrak kerja dari pada mereka tidak bekerja dan menjadi penganggur. Di sisi lain sistim hubungan kerja ini nampak disukai oleh pihak perusahaan karena memberikan efisiensi/penghematan biaya perusahaan. Perusahaan tidak peduli apabila pekerja berhenti bekerja karena merasa masih banyak tenaga kerja yang telah siap untuk bekerja.

Tuntutan penghapusan kontrak kerja ini berulang terus dialamatkan kepada pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, lembaga legislatif /DPR dan kepada para perusahaan.

Sebenarnya sudah ada pengaturan mengenai pelaksanaan kontrak kerja ini sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan perundangan ketenagakerjaan.¹⁾ Namun kontrak kerja semakin menjamur sehingga keresahan dan tuntutan pekerja serta tuntutan masyarakat semakin meningkat. Pemerintah khususnya instansi ketenagakerjaan dinilai melakukan pembiaran terhadap masalah kontrak kerja ini sehingga masalah timbul terus menerus tanpa penyelesaian.

Pembahasan masalah kontrak kerja ini tentu akan masuk kepada substansi kebijakan yaitu peraturan perundangan dan pelaksanaannya. Ada 3 kebijakan tentang kontrak kerja, yaitu: **Pertama** : KUH PERDATA Buku III title 7 A tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan pasal 1601 a jo pasal 1320, **kedua** : Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan **ketiga** : Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketiganya merupakan dasar hukum bagi pelaksanaan kontrak kerja saat ini dan

tentu terkait dengan peran pemerintah yang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja ini. Dengan demikian pembahasan akan sampai kepada jawaban atas pertanyaan : Apa yang salah dengan kontrak kerja ini, kebijakannya atau pelaksanaannya ?.....bisakah kontrak kerja ini dihapuskan ?....dan apa jalan keluar untuk menyelesaikannya.?

Dalam pembahasan ini penulis menyebut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan **undang-undang** dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : 100 /Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan sebutan **Kep Men**. Sedangkan istilah Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang sering disebut PKWT ditulis dengan istilah **kontrak kerja**.

II. SEKILAS TENTANG KONTRAK KERJA

KUH Perdata Buku Ketiga tentang perjanjian Bab 7 A tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan pasal 1601 a pada pokoknya menyatakan bahwa persetujuan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha **selama suatu waktu tertentu** dengan menerima upah dan pasal 1320 mengatur

¹⁾ Pasal 56 sampai pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tentang sahnyanya persetujuan.²⁾ Sebagian materi Bab 7 A KUH perdata ini nampaknya diadopsi oleh Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. KUH Perdata ini menyatakan semua persetujuan/perjanjian kerja adalah untuk suatu waktu tertentu berbeda dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam undang-undang dan Kepmen yang mengatur adanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) bagi pekerja tetap dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bagi pekerja sementara/kontrak kerja. Secara keseluruhan undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur sejak dari awal bekerja sampai akhir kontrak kerja, jenis dan sifat pekerjaan untuk kontrak kerja, batasan waktu dimulai dan berakhirnya kontrak kerja. Prinsip-prinsip hubungan kerja itu berawal dari adanya perjanjian kerja, klasifikasi jenis dan sifat pekerjaan, batasan waktu dimulai dan berakhirnya kontrak kerja pembatalan suatu kontrak kerja dan pelaksanaan kontrak kerja tersebut sampai berakhirnya kontrak kerja tersebut serta bentuk sanksi hukum terhadap pelanggaran kontrak kerja. Sedangkan Kepmen pada pokoknya berisikan materi yang merupakan penjabaran dan melengkapi pelaksanaan undang-undang tersebut. Keputusan Menteri ini bisa juga dikatakan	sebagai rincian pelaksanaan dari undang-undang ketenagakerjaan. Baik dalam undang-undang maupun dalam Kepmen, kontrak kerja disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang populer disebut PKWT. Salah satu Permasalahan kontrak kerja ini timbul karena adanya kelemahan dalam kebijakan pada kedua peraturan perundangan tersebut, kelemahan tersebut memberikan kesempatan terjadinya rekayasa yang menimbulkan pelanggaran dalam pelaksanaannya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/kontrak kerja apabila pekerjaannya bersifat sementara, musiman, pekerjaan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.³⁾ ‘Syarat utama berlakunya kontrak kerja adalah dibuatnya perjanjian kerja tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh.⁴⁾ Lamanya kontrak kerja dibatasi yaitu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 (Satu) tahun.⁵⁾ Setelah perpanjangan selesai, kontrak kerja masih dapat dilanjutkan dengan cara diperbaharui yaitu setelah perpanjangan kemudian jeda/tidak bekerja lewat waktu 30 (tiga puluh) hari.⁶⁾
--	---

²⁾ KUH Perdata , Prof Subekti SH & R. Citro Sudibyo

³⁾ Pasal 59 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

⁴⁾ Pasal 57 ayat 1 UU Nomor .13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵⁾ Pasal 59 Ayat 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶⁾ Pasal 59 ayat 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pembaharuan kontrak kerja ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun. Dalam pelaksanaannya, Kontrak kerja berakhir karena hal-hal sebagai berikut :⁷⁾

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial
4. Adanya kejadian atau keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selain keempat aspek tersebut diatas, berakhirnya kontrak kerja juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Berubah demi hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/Sebagai pekerja kontrak) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/sebagai pekerja tetap) karena melanggar sifat dan jenis pekerjaan, lamanya melebihi ketentuan yang berlaku baik mengenai waktu kontrak, perpanjangan maupun pembaharuan.⁸⁾
2. Dipekerjakan oleh perusahaan *outsourcing* pada pekerjaan utama/pokok (*Core Bisnis*) pada perusahaan pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing* tersebut

tidak berbadan hukum. Pelanggaran ini mengakibatkan demi hukum pekerja kontrak yang hubungan kerjanya dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/Kontrak kerja) pada perusahaan *outsourcing* berubah menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.⁹⁾

3. Dilakukannya pemutusan hubungan kerja secara sepihak baik oleh pengusaha maupun oleh pekerja/buruh. Dalam kasus ini pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib membayar ganti rugi sebesar upah yang diterima pekerja setiap bulannya selama sisa kontrak yang belum dilaksanakan.¹⁰⁾

Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja :

Undang-undang mengatur pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja ini agar sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Pengawasan dilakukan oleh instansi pemerintah dalam hal ini instansi ketenagakerjaan baik di pusat, di propinsi maupun di daerah. Pengawasan saat ini berada dalam sistim pemerintahan otonomi daerah dan dilaksanakan oleh para pegawai pengawas ketenagakerjaan dari

⁷⁾ Pasal 61 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸⁾ Pasal 59 ayat 7 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹⁾ Pasal 65 ayat 8 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰⁾ Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Instansi ketenagakerjaan di kota maupun kabupaten. Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan melalui pemeriksaan ke perusahaan-perusahaan mengenai pelaksanaan perundangan ketenagakerjaan termasuk kontrak kerja tersebut. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan/ Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat memerintahkan para pihak untuk memperbaiki pelanggaran baik melalui teguran lisan maupun peringatan tertulis.¹¹⁾ Apabila tidak dipatuhi maka pengawas ketenagakerjaan yang memiliki status sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dapat memproses pelanggaran peraturan ketenagakerjaan untuk diajukan ke pengadilan melalui kerjasama dengan instansi penegak hukum seperti kepolisian.¹²⁾

III. Gambaran Umum Implementasi Kebijakan Kontrak Kerja di Perusahaan serta Permasalahannya.

Kontrak kerja terdapat di perusahaan swasta baik di industri maupun di perusahaan jasa serta di perusahaan/Badan Usaha Pemerintah baik BUMN maupun BUMD dan di perusahaan *Outsourcing*. Bagi perusahaan yang telah melaksanakan kontrak kerja sesuai undang-undang dan Kepmen sebagaimana mestinya tentu suasana dan kondisi kerja

khususnya hubungan kerja pengusaha dengan pekerja/buruh terlihat relatif cukup harmonis dan tenang. Namun apabila peraturan ketenagakerjaan belum dilaksanakan sebagaimana mestinya maka keresahan selalu timbul di perusahaan dan suasana hubungan kerja menjadi tidak harmonis dan tidak kondusif. Akumulasi keresahan seperti yang terlihat saat ini tampil dalam bentuk demo/ unjuk rasa besar-besaran di jalanan menuntut penghapusan kontrak kerja tersebut. Beberapa permasalahan yang merupakan pelanggaran dalam pelaksanaan kontrak kerja tersebut antara lain disebabkan oleh kelemahan pada substansi kebijakan itu sendiri yang terdapat dalam undang-undang dan adanya materi kepmen yang bertentangan dengan undang-undang. Kelemahan dari menimbulkan penyimpangan dalam pelaksanaan peraturan kontrak kerja tersebut.

Gambaran umum dari pengalaman mengikuti praktek hubungan kerja di lapangan didapat kondisi sebagai berikut :

1. Kontrak Kerja Dilaksanakan Terus Menerus

a. Paket kontrak kerja terdiri dari perjanjian kerja/kontrak awal, kemudian perpanjangan dan pembaharuan kontrak melewati jeda lewat 30 hari setelah perpanjangan berakhir. Dihitung dari awal kontrak maksimal 2 tahun dan perpanjangan

maksimal 1 tahun kemudian istirahat minimal 30 hari (satu bulan) dan dilanjutkan dengan pembaharuan maka ini merupakan paket maksimal hampir 5 tahun dan tepatnya berjalan sekitar 4 tahun 11 bulan.¹³⁾ Setelah pembaharuan tidak ada lagi ketentuan yang mengatur kontrak kerja tersebut. Dengan demikian bisa terjadi setelah berakhirnya pembaharuan tersebut pekerja membuat lamaran baru atau langsung dipekerjakan kembali untuk kontrak kerja tersebut. Tentu dari pada nganggur lebih baik bekerja. Jadi peluang **kontrak kerja terus menerus** memang terdapat pada undang-undang tersebut.

- b. Tidak ada pembatasan Jeda waktu melebihi 30 (tiga puluh) hari** setelah perpan jangan kontrak berakhir untuk dimulainya pembaharuan, mengakibatkan terjadinya kontrak kembali tanpa pembaharuan. Tidak ada batasan waktu melebihi 30 (tiga puluh) hari baik dalam undang-undang maupun dalam Kepmen menyebabkan pembaharuan bisa dilakukan dalam waktu yang tidak terbatas. Perusahaan merasa untung melanjutkan dengan kontrak baru selama 2 (dua) tahun

dari pada melakukan pembaharuan sehingga kontrak kerja dilakukan terus menerus.

2. Diskriminasi atas hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja kontrak.

Diskriminasi terhadap pekerja kontrak jelas nyata dalam hal berakhirnya hubungan kerja. Katakanlah pekerja kontrak bekerja secara maksimal dengan perpanjangan dan pembaharuan selama 4 tahun 11 bulan. Tanpa masalah apapun hubungan kerja berakhir.

Pada saat hubungan kerja berakhir para pekerja kontrak tidak mendapat pesangon, uang penghargaan masa kerja.¹⁴⁾ dan hak-hak lainnya sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berbeda dengan pekerja/buruh tetap yang mendapat haknya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan lain sebagainya. Sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang tersebut. Dengan uang pesangon tersebut para buruh/ pekerja tetap setidaknya mendapat bekal untuk membangun kehidupan bersama keluarganya, sedangkan pekerja kontrak tidak memiliki kesempatan itu. Selain itu Kepmen juga memberikan peluang tidak

¹³⁾ Dihitung satu paket sejak awal kontrak kerja sampai berakhirnya pembaharuan

¹⁴⁾ Dalam pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memberikan pesangon, dan penghargaan masa kerja dalam hal pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan Kepmen menyatakan hubungan kerja berakhir demi hukum.¹⁵⁾ Kepmen ini bertentangan dengan undang-undang. Perbedaan perlakuan tersebut juga terlihat dalam pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan. Pada umumnya pekerja kontrak tidak mendapat THR tersebut walaupun ada hanya sebatas uang kebijaksanaan. Diskriminasi terhadap pekerja kontrak seharusnya tidak boleh terjadi. Apabila mereka bekerja dalam suatu kurun waktu yang sama tetapi pekerja yang satu berbeda pekerjaannya maka seharusnya mereka sama-sama dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam undang-undang tidak ada ketentuan yang menyatakan pekerja kontrak bukan pekerja. Tapi dalam praktek ketenagakerjaan hal tersebut sudah menjadi kebiasaan sehingga ketentuan undang-undang tidak dipatuhi sebagaimana mestinya. Perusahaan merasa diuntungkan karena tidak perlu mengeluarkan uang untuk PHK tersebut dan hak-hak lainnya. Seharusnya diskriminasi ini tidak perlu dilakukan sehingga setiap akhir hubungan kerja yang mengatur adanya hak pesangon pekerja para pekerja

kontrak memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap sebagaimana yang diatur dalam undang-undang. Adanya pasal 62 mengenai ganti rugi yang harus diberikan kepada para pihak yang memutuskan hubungan kerja ternyata dijadikan alasan untuk tidak diberikannya uang pesangon, penghargaan masa kerja dan hak lainnya bagi pekerja kontrak.

3. Perubahan Status Pekerja Kontrak Menjadi Pekerja Tetap

Perubahan status pekerja dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap sebagai akibat dari pelanggaran dalam perjanjian kerja maupun dari pelaksanaannya nampaknya masih belum terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini akibat tidak adanya batasan waktu yang jelas mengatur perubahan status pekerja tersebut serta rendahnya kepatuhan pengusaha.

Pada umumnya perubahan status itu hampir bisa dikatakan tidak pernah dilaksanakan. Pengusaha yang mengetahui hal tersebut bisa cepat mengamankannya dengan mengakhiri kontrak kerja tersebut. Memang masalah perjanjian kontrak ini merupakan masalah perdata karena dilakukan oleh kedua belah pihak, tetapi dengan adanya intervensi pemerintah mengatur masalah jenis

¹⁵⁾ Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

pekerjaan, lamanya kontrak kerja, batasan perpanjangan dan pembaharuan maka sanksi terhadap pelanggaran kontrak tersebut menunjukkan masalah perdata tersebut dilengkapi dengan sanksi pidana. Contoh dari perlunya batasan waktu dan sanksi pidana tersebut yaitu setelah undang-undang menyatakan demi hukum kontrak kerja tersebut berubah menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu/ PKWTT,¹⁶⁾ maka perlu dinyatakan bahwa perubahan perjanjian kerja kontrak menjadi perjanjian kerja waktu tertentu paling lambat diberi waktu misalnya dalam 1 (satu) minggu harus sudah dilaksanakan dan dilaporkan ke pemerintah dalam hal ini instansi yang menangani ketenagakerjaan. Laporan tersebut harus dilengkapi dengan pernyataan pekerja bahwa ia sudah menjadi pekerja tetap. Apabila hal ini tidak dilaksanakan maka kepada pengusaha dikenakan sanksi pidana sebagaimana sanksi yang dibuat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.¹⁷⁾ Dengan demikian perubahan status pekerja bukan hanya terjadi karena demi hukum, tetapi juga diikuti dengan waktu perubahan demi hukum tersebut serta sanksi pidana bila terjadi pembangkangan atau

penolakan terhadap ketentuan tersebut. Batasan waktu ini sebenarnya bisa dibuat dalam Kepmen. Adanya batasan waktu perubahan status ini hanya bersifat administratif dan bukan intervensi terhadap makna “demi hukum” atau batal demi hukum. Keduanya secara otomatis berlaku sejak dinyatakan demikian. Hal ini tentu akan menjadi perhatian pihak perusahaan sebagai pemberi kerja. Tentu masalah perubahan status pekerja ini berkaitan erat dengan tugas dan peran pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut. Namun hal ini belum berjalan sebagaimana mestinya. Inilah kelemahan undang-undang yang menimbulkan permasalahan.

4. Substansi Kepmen yang bertentangan dengan undang-undang

Intervensi Kepmen terlihat dengan adanya substansi pasal-pasal Kepmen yang bertentangan dengan undang-undang sebagai berikut :

a. Pengaturan lamanya kontrak kerja, perpanjangan dan pembaharuan yang menimbulkan rekayasa terus menerus;

a.1. Bagi jenis dan sifat pekerjaan yang sekali selesai atau sementara

¹⁶⁾ Tidak ada pengaturan mulainya berubah status pekerja tsb

¹⁷⁾ ...Pengusaha wajib membuat Surat Pengangkatan apabila tidak membuat perjanjian kerja dengan pekerja tetap.....

dan penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun. Kepmen mengkategorikan sebagai kontrak berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Kontrak kerja untuk pekerjaan ini dinyatakan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun padahal undang-undang menyatakan kontrak kerja tersebut paling lama 2 (dua) tahun. Selain itu apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan maka kontrak tersebut putus demi hukum pada saat diselesaikannya pekerjaan tersebut. Namun apabila pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan maka kontrak tersebut dapat diperbaharui. Ketentuan dalam Kepmen tersebut bertentangan dengan ketentuan kontrak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pengertian selesainya pekerjaan tertentu dengan waktu paling lama 3 tahun tentu berbeda dengan pengertian pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Banyak sekali pekerjaan yang sekali selesai atau yang

sementara sifatnya melebihi batas waktu maksimal 3 tahun dan tidak boleh terputus. Memang kontrak tersebut dapat diperbaharui tetapi hal itu dapat dilakukan setelah diputus dulu hubungan kerjanya melebihi 30 hari. Hal tersebut tidak mungkin dilakukan karena ada pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang lebih dari 3 tahun dan tidak boleh terputus pekerjaannya.

Hal lainnya yang bertentangan dengan undang-undang adalah mengenai jenis dan sifat pekerjaannya. Kepmen tersebut menggabungkan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dengan pekerjaan yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pada hal undang-undang sendiri memisahkan masing-masing tersendiri yaitu pertama: pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dan kedua pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.

a.2. Kepmen menyatakan bahwa kontrak untuk pekerjaan yang

¹⁸⁾ Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu

yang bersifat musiman termasuk juga pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu tidak dapat diperbaharui.¹⁹⁾ Dalam Kepmen ini dinyatakan bahwa Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang tergantung pada musim atau cuaca. Jadi kontrak paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang hanya 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun. Larangan dilakukannya pembaharuan berarti kontrak hanya dapat diperpanjang dan memberi peluang untuk diperpanjang terus menerus. Kepmen ini bertentangan dengan undang-undang. Dengan demikian Kepmen ini batal demi hukum.

b. Kontrak /Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Pekerjaan Yang Berhubungan Dengan Produk Baru.¹⁹⁾

PKWT /kontrak kerja untuk pekerjaan pada produk baru ini mencakup juga pekerjaan untuk kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. PKWT ini hanya dapat diperpanjang tapi tidak dapat diperbaharui. Kepmen

ini menyatakan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT ini adalah hanya untuk pekerjaan tambahan diluar kegiatan atau pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Hal yang bertentangan dengan undang-undang adalah tidak dapat dilakukannya pembaharuan kontrak²⁰⁾ sebagaimana larangan pada kontrak untuk pekerjaan musiman. Bedanya dengan kontrak pekerjaan musiman adalah adanya perpanjangan yang boleh dilakukan untuk pekerjaan musiman sedangkan untuk pekerjaan baru, kegiatan baru atau pekerjaan tambahan tidak ada ketentuan perpanjangan untuk mengerjakan produk baru atau pekerjaan yang bersifat percobaan yang direncanakan dapat diselesaikan 2 (dua) tahun, perusahaan merekrut pekerja/buruh baru dengan perjanjian kerja kontrak selama 2 tahun. Ternyata pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dan diperkirakan dapat diselesaikan dalam tempo 1 (satu) tahun lagi. Karena itu perusahaan memperpanjang kontrak kerja tersebut. Menurut undang-undang, perusahaan masih dapat mempekerjakan para pekerja dengan

¹⁹⁾ Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu

²⁰⁾ Pasal 8 ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

melakukan pembaharuan kontrak namun Kepmen tersebut menyatakan untuk jenis pekerjaan seperti ini kontrak kerja tidak boleh diperbaharui. Selain Kepmen tersebut bertentangan dengan undang-undang maka Kepmen inipun tidak rasional.

Perusahaan tentu tidak mau rugi apabila pekerjaan tersebut dihentikan karena tidak ada pekerja yang diperbolehkan bekerja. Karena itu dengan segala cara perusahaan melakukan kontrak baru dengan pekerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau dengan memperpanjang terus menerus kerja kontrak tersebut.

Lalu bagaimana apabila pekerjaan tambahan atau produk baru atau pekerjaan yang masih dalam percobaan itu tidak selesai setelah dilakukannya perpanjangan?

Untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, Kepmen ini menyatakan bahwa kontrak hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan. Kepmen ini membolehkan kontrak kerja melakukan perpanjangan sebagaimana diatur dalam undang-undang namun tidak boleh melakukan pembaharuan.

Hal ini bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bolehnya dilakukan pembaharuan.

IV. MASALAH DALAM PELAKSANAAN KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA ;

Pada pelaksanaan kontrak kerja di perusahaan swasta pada umumnya ditemukan pelanggaran antara lain :

1. Pekerjaannya bersifat tetap tetapi pekerja dikontrak terus menerus

Pada umumnya pelanggaran kontrak kerja ini terlihat pada pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja terus menerus di kontrak dan setiap saat dapat diberhentikan. Contoh dominan adalah pada perusahaan perbankan. Pada bank swasta maupun bank pemerintah terdapat pekerja kontrak yang bekerja pada pekerjaan perusahaan bersifat tetap seperti *Customer Service* (CS) dan kasir/Teller yang selalu berganti dengan karyawan kontrak baru. Pekerja tidak pernah tenang bekerja karena selalu khawatir mengenai kelangsungan kerjanya. Kontrak kerja mereka selalu diperpanjang terus menerus. Pada periode perpanjangan pihak Bank tersebut sudah mulai merekrut dan melatih calon karyawan

baru. Setelah perpanjangan kontrak pekerja lama berakhir maka karyawan di berhentikan dan diganti dengan karyawan baru dengan bentuk kontrak seperti karyawan sebelumnya. Hal itu dilakukan berulang kali dan terus menerus. Pada umumnya Perusahaan tidak memberikan bekal apapun baik yang dikenal sebagai uang kebijaksanaan atau bekal lainnya. Pekerja berhenti dan menjadi penganggur kembali. Hal ini secara seragam terjadi di daerah terutama pada perusahaan yang memiliki kantor pusat di Jakarta. Alasan perusahaan melakukan kontrak kerja seperti ini adalah peraturan dari pusat bank tersebut. Mereka harus menyesuaikan dengan aturan di pusat karena itu mereka tidak bisa merubah kontrak tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Secara umum hampir seluruh pekerja/buruh baru di terima di perusahaan dengan sistem kontrak. Perusahaan tidak mempedulikan peraturan mengenai kontrak kerja. Bagi perusahaan apabila pekerja ingin bekerja di perusahaan maka ia harus bersedia dengan hubungan kerja kontrak. Setiap saat kontrak bisa berakhir dan setiap saat pula perusahaan menerima pekerja baru. Pekerja hanya diberitahu kontraknya berakhir tanpa kebijaksanaan apapun.

Perjanjian kerja hanya dibuat sepihak sekedar formalitas dan hanya

ditandatangani oleh pekerja. Setiap tahun kontrak kerja diperpanjang dan pekerja mau tidak mau harus menyetujuinya kalau tidak mau menjadi penganggur. Mereka tidak pernah mengenal pembaharuan kontrak dan hanya mengenal perpanjangan kontrak. Model kontrak kerja terhadap pekerjaan yang bersifat tetap ini memang digemari oleh para pengusaha karena menguntungkan. Bukan rahasia lagi dengan kontrak kerja ini para pengusaha tidak terbebani kewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dsb apabila kontrak kerja tersebut berakhir. Kasus kontrak kerja seperti yang terdapat di sektor perbankan ini tidak hanya terjadi di pusat tetapi juga terdapat di daerah.

Akibatnya hingga saat ini demo/unjuk rasa pekerja semakin marak menuntut diha pusnya sistim kontrak kerja tersebut.

2. Tidak Ada Pemberitahuan Untuk Perpanjangan Kontrak Kerja.

Perpanjangan kontrak kerja tidak diberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja, sebagaimana diwajibkan oleh undang-undang. Pekerja hanya ditawarkan mau diperpanjang atau tidak. Kalau mau terus diperpanjang dipersilahkan langsung bekerja kembali. Pemberitahuan umumnya dilakukan secara mendadak dengan lisan. Jadi tidak ada pemberitahuan tertulis kurang dari 7

(tujuh) hari sebelum berakhirnya Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja dalam posisi lemah. Banyaknya pengangguran semakin membuat pekerja tidak punya pilihan kecuali menerima kontrak kerja tersebut. Selain itu sikap ini menunjukkan kesewenang-wenangan pengusaha dalam mengatur hubungan kerja karena melihat banyaknya pencari kerja/pengangguran.

3. Perpanjangan dan Pembaharuan Kontrak Kerja dianggap Sebagai Kontrak Kerja Pertama Kali

Pembaharuan kerja yang dilakukan baik setelah tenggang waktu 30 hari maupun sebelum 30 hari dinyatakan sebagai awal kontrak kerja kembali. Jadi setelah dilakukan pembaharuan kontrak maka dilakukan kembali perpanjangan kontrak kerja tersebut. Demikian seterusnya menjadi *circle* kontrak kerja yang tidak berujung. Perpanjangan ataupun pembaharuan adalah awal kontrak kerja yang bisa terus diperpanjang.

4. Kontrak Kerja Hanya Dilakukan Secara Lisan

Kontrak Kerja yang dalam undang-undang disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan harus dibuat secara tertulis ternyata sering ditemukan dilakukan secara lisan. Tidak jelas ketentuan kontrak kerja lisan tersebut tapi yang pasti adalah perintah dari pengusaha untuk mulai bekerja dengan upah yang

telah ditentukan. Kadang-kadang masalah upah ini tidak dijelaskan oleh pengusaha dengan alasan harus melihat dulu hasil kerjanya.

5. Pekerja kontrak dipindah-pindah ke Perusahaan Lain

Sebuah perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh kontrak dipindah-pindahkan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Kontrak kerja hanya sebatas pindah tugas sedangkan pembayaran upah dari perusahaan yang memberikan pekerjaan. Setiap saat pekerja/buruh dapat dipindahkan ke perusahaan lain namun statusnya tetap sebagai pekerja kontrak perusahaan pemberi kerja. Upah pekerja berubah-ubah tergantung kemampuan masing-masing perusahaan baru dan syarat kerja lainnya. Perusahaan penerima pekerjaan hanya sebagai penyalur tenaga kerja dan biasa dikategorikan sebagai perusahaan *outsourcing* yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

6. Dipekerjakan Kembali Setelah Pensiun

Seorang pekerja/buruh berhenti karena usia pensiun kemudian dipekerjakan kembali sebagai pekerja kontrak pada pekerjaan yang sama. Karena kebutuhan hidup dan perusahaan juga membutuhkan pekerja tersebut maka mereka sepakat hubungan kerja dilanjutkan kembali walaupun status dan syarat kerja lainnya berbeda yaitu statusnya sebagai pekerja

kontrak dengan kesejahteraan yang lebih rendah dari semula.

7. Kontrak Kerja Diputus Setiap Saat

Pemutusan kontrak kerja dilakukan sepihak oleh pengusaha tanpa alasan apapun dan tanpa pembayaran sisa upah yang belum dibayarkan. Alasannya karena ada ketentuan dalam Kepmen No.100/Men/VI/2004 yang menyatakan bahwa kontrak putus demi hukum pada saat diselesaikannya pekerjaan tersebut padahal perjanjian kerjanya mengatur kontrak berakhir berdasarkan waktu bukan berakhir karena selesainya perjanjian kerja tersebut.

8. Pekerjaan terus menerus tetapi pekerja Kontrak berganti-ganti

Berulang kali kontrak kerja dilakukan oleh pekerja yang berganti-ganti hingga bertahun-tahun namun setiap saat pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa syarat apapun. Pelanggaran kontrak kerja seperti tersebut diatas menjadi pemicu terjadinya suasana kerja yang tidak kondusif dan hubungan kerja menjadi tidak harmonis sehingga keresahan terjadi terus menerus di perusahaan.

V. KONTRAK KERJA PADA INSTANSI PEMERINTAH;

Hubungan kerja pada instansi pemerintah terdapat pada 3 bentuk hubungan kerja yaitu

pertama ; Langsung pada instansi pemerintah seperti pada Departemen/kementerian, pemerintah daerah, kedua : pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Milik Daerah (BUMD) dan ketiga pada perusahaan swasta yang bekerja sama dengan instansi pemerintah dan BUMN/BUMD tersebut.

Kontrak kerja yang langsung pada instansi pemerintah diatur dalam 2 jenis hubungan kerja kontrak yang ada pada instansi pemerintah tsb yaitu hubungan kerja yang langsung dengan instansi pemerintah tersebut dan hubungan kerja yang terjadi dengan perusahaan swasta yang bekerjasama dengan instansi pemerintah tersebut. Perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan *outsourcing* dan karyawan yang dipekerjakan di instansi pemerintah tersebut merupakan karyawan perusahaan *outsourcing*. Sedangkan pada perusahaan BUMN dan BUMD juga ada yang langsung hubungan kerjanya dengan BUMN/BUMD tersebut tetapi ada juga yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* yang ditunjuk atau bekerjasama dengan BUMN/ BUMD tersebut.

Masalahnya sering timbul pertanyaan ; Apakah ketentuan tentang kontrak kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan berlaku untuk kontrak kerja di instansi pemerintah? Bentuk hubungan kerja kontrak pada instansi pemerintah terlihat dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Kontrak kerja langsung dengan instansi pemerintah :

Dalam praktek hubungan kerja antara pekerja dengan instansi pemerintah diatur berdasarkan peraturan kepegawaian pada instansi tersebut. Alasannya adalah instansi pemerintah bukanlah badan usaha tapi merupakan institusi yang bersifat jasa pelayanan publik karena itu hubungan kerjanya tidak diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Namun apabila instansi pemerintah tersebut menyatakan diri mengikuti ketentuan peraturan ketenagakerjaan dalam istilah hukumnya "Menundukkan diri kepada aturan ketenagakerjaan" maka hubungan kerjanya diatur berdasarkan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Masalah yang sering timbul dalam hubungan kerja langsung dengan instansi pemerintah antara lain tentang pengupahan yang kurang dari ketentuan yang berlaku dalam undang-undang ketenagakerjaan. Contohnya upah yang dibawah upah minimum termasuk juga upah lemburnya. Perusahaan BUMD sering menyatakan keterbatasan anggaran karena sudah diatur dalam APBD sedangkan pada perusahaan BUMN diatur oleh APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara).

2. Kontrak Kerja Pada Perusahaan *Outsourcing* Mitra Pemerintah

Perusahaan *outsourcing* yang bekerjasama

dengan perusahaan pemberi kerja pada instansi pemerintah, BUMN, BUMD pada prinsipnya harus mematuhi ketentuan kontrak kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut undang-undang ini kontrak kerja tersebut harus dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Demikian pula mengenai pekerjaannya harus sesuai dengan ketentuan yaitu pekerjaan yang bersifat penunjang/ tambahan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.

Apabila perusahaan *outsourcing* ini melanggar ketentuan undang-undang nomor 13 tersebut diatas antara lain tidak berbadan hukum maka sanksinya adalah "demi hukum" pekerja kontrak berubah statusnya yang semula sebagai pekerja *outsourcing* beralih hubungan kerjanya menjadi pekerja perusahaan induk yaitu perusahaan pemberi kerja. Hal ini dinyatakan dalam pasal 66 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menarik memang masalah ini. Bagaimana kalau hal itu terjadi pada perusahaan *outsourcing* yang mendapat pekerjaan dari instansi pemerintah.? ...bisakah pekerja itu beralih menjadi karyawan pemerintah (PNS) karena pelanggaran yang dilakukan

oleh perusahaan *outsourcing* tersebut?..... Hal ini tidak bisa dilakukan karena pemerintah bukan badan usaha dan undang-undang menyatakan hanya mengatur badan usaha. Namun untuk badan usaha BUMN, BUMD perubahan status pekerja tersebut dapat dilakukan.

Sanksi ini hanya untuk pelanggaran perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PK WT) atau kontrak kerja, sedangkan untuk pelanggaran normatif lainnya sanksi terhadap perusahaan *outsourcing* tersebut dapat dilakukan.

Sistem hubungan kerja *Outsourcing* di perusahaan swasta mitra instansi pemerintah, pada umumnya juga bermasalah terutama dalam hal kontrak kerja. Perusahaan mendapat kontrak bisnis dengan biaya terbatas yang tidak sesuai dengan jumlah pekerja yang harus disiapkan. Demikian pula terhadap ketentuan perlindungan kerja yang bersifat normatif lainnya. Karena alasan keterbatasan biaya maka perusahaan *outsourcing* tersebut sering mengabaikan aspek perlindungan kerja.

Sering juga kita menemukan perusahaan *outsourcing* menjalankan pekerjaan pokok (*Core Business*) pada perusahaan pemberi kerja dan pekerjanya pun di kontrak. Dalam kondisi ini perusahaan pemberi kerja tersebut telah melanggar ketentuan yang berlaku. Perusahaan *outsourcing*

hanya bisa menjalankan pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok. Sama seperti sanksi yang dijelaskan sebelumnya maka pekerja kontrak itu beralih statusnya menjadi pekerja/karyawan dari perusahaan pemberi kerja tersebut.

VI. KONTRAK KERJA PADA PERUSAHAAN BUMD/BUMN

Pada prinsipnya peraturan kontrak kerja di perusahaan BUMN maupun BUMD tetap sama dan mengacu kepada peraturan perundangan ketenagakerjaan. Namun permasalahan sering timbul dalam pelaksanaannya. Perusahaan BUMD/BUMN sering beralih kebijakan ataupun anggarannya sudah ditentukan sehingga terpaksa disesuaikan dengan kemampuan BUMD/BUMN tersebut walaupun tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perusahaan BUMD sering beralih bahwa semuanya sudah diatur dalam APBD sehingga sulit dilakukan perubahan. Hal-hal seperti ini mengakibatkan perlindungan bagi tenaga kerja kontrak sering diabaikan. Demikian pula yang terjadi di perusahaan BUMN. Semuanya diatur oleh pusat. Seperti dijelaskan terdahulu penerapan sanksi pun nampaknya mengalami kendala. Misalnya dalam hal “demi hukum status pekerja kontrak berubah menjadi pekerja tetap” maka hal tersebut boleh dikatakan tidak mungkin

dilakukan akibat rendahnya kepatuhan pengusaha dan tidak optimalnya pengawasan ketenagakerjaan.

VII. KONTRAK KERJA PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING* MITRA BUMN/BUMD

Peraturan kontrak kerja pada perusahaan outsourcing yang berada dalam lingkungan BUMD/BUMN tetap sama dan mengacu kepada ketentuan dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan .

Ada perbedaan dalam hal sanksi yaitu apabila terdapat pelanggaran dalam perjanjian kontrak kerja (PKWT) sebagaimana dinyatakan dalam pasal 66 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu demi hukum statusnya berubah yang awalnya sebagai pekerja kontrak pada perusahaan outsourcing berubah menjadi pekerja pada perusahaan BUMD/ BUMN tersebut.

VIII. PENGAWASAN DAN SANKSI HUKUM TERHADAP PELANGGARAN KONTRAK KERJA

1. Pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja

Seperti dijelaskan pada bab terdahulu pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak

kerja ini dilakukan oleh pemerintah melalui para pegawai pengawas ketenagakerjaan dari instansi ketenagakerjaan yang menugaskan para pegawai pengawas berdasarkan undang- undang melakukan pembinaan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan peraturan serta penindakan yuridis terhadap mereka yang tidak mematuhi peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Terhadap pelaksanaan kontrak kerja para pengawas dapat melakukan tindakan hukum antara lain menyatakan suatu kontrak kerja adalah batal demi hukum dan kontrak kerja tersebut tidak boleh dilaksanakan. Contoh konkrit yang dapat dilakukan antara lain memerintahkan kepada pengusaha untuk merubah status pekerja yang semula sebagai pekerja kontrak menjadi pekerja tetap karena kesalahan dalam perjanjian kerjanya atau kesalahan atas pekerjaan yang dilakukannya. Memang sering timbul pertanyaan kenapa ada pengawasan tetapi kontrak kerja tetap bermasalah ?..... Banyak kritik lainnya mengenai eksistensi dan kebijakannya maupun pelaksanaannya. Hal yang sangat terlihat dalam pelaksanaan ini adalah “Tidak adanya tindak lanjut” dari pernyataan “demi hukum” bahwa pelanggaran terhadap ketentuan kontrak kerja tersebut mengakibatkan berubahnya perjanjian/

kontrak kerja tersebut menjadi perjanjian kerja tetap atau secara sederhana dapat diartikan bahwa pekerja kontrak berubah statusnya menjadi pekerja tetap. Pengawas nampaknya terbius oleh pengertian “demi hukum” karena dinilainya dengan demi hukum tersebut otomatis langsung dipatuhi oleh pihak pengusaha. Karena tidak ada tindak lanjut tersebut maka kontrak kerja yang melanggar tersebut tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyebab lainnya yang mengakibatkan hal tersebut terjadi adalah sikap pengusaha yang memang sengaja melakukan pelanggaran karena hal tersebut menguntungkan perusahaannya. Pembinaan yang dilakukan baik secara represif non justisial melalui pendekatan formal dalam bentuk nota pemeriksaan yang bersifat peringatan maupun melalui pendekatan yang bersifat persuasif harus sampai kepada sikap perusahaan secara tertulis “Merubah PKWT menjadi PKWTT”. Berarti harus dibuat perjanjian kerja baru (PKWTT) yang menyatakan adanya perubahan status pekerja dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Dan itu harus diketahui para pekerja kontrak. Apabila pihak perusahaan tidak membuat perjanjian kerja maka kepada pihak perusahaan dapat diperintahkan supaya membuat SURAT PENGANGKATAN sebagaimana dinyatakan dalam pasal 63 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengangkatan tersebut secara jelas harus menyatakan bahwa pekerja kontrak tersebut diangkat sebagai pekerja tetap. Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) atau Surat Pengangkatan tersebut dibuat maka selesailah masalah kontrak kerja. Tapi bagaimana kalau pihak perusahaan tidak bersedia mematuhi ketentuan tersebut dan tetap menyatakan pekerja tersebut sebagai pekerja kontrak.? disinilah tindakan hukum harus diberlakukan oleh para pengawas ketenagakerjaan serta Penyidik Pegawai Negeri Sipil dari jajaran instansi ketenagakerjaan. Apabila didiamkan dan tidak ada tindakan hukum maka pelanggaran tersebut akan menjadi kebiasaan dan seterusnya pelanggaran kontrak kerja akan merajalela. Pegawai Pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan tindakan hukum sesuai kewenangannya yang diberikan oleh Undang-undang.

2. Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Pertama :

Sanksi pidana paling sedikit Rp.5 Juta dan paling banyak Rp.50 Juta berdasarkan pasal 63 ayat 1 jo pasal 188 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang tidak bersedia membuat surat pengangkatan bagi pekerja pada hal

pekerja tsb berstatus pekerja tetap dengan PKWTT lisan termasuk pekerja yang “demi hukum” statusnya berubah dari PKWT menjadi PKWTT.

Kedua :

“Demi Hukum” berubahnya status pekerja yang semula sebagai pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap pada perusahaan sebagai akibat :

- a. Perusahaan melanggar pasal 59 ayat 2 jo ayat 1 ; yaitu mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan yang bersifat tetap atau
- b. Perusahaan melanggar pasal 59 ayat 4 mempekerjakan pekerja melebihi 2 (dua) tahun, atau
- c. Perusahaan melanggar pasal 59 ayat 5 undang-undang yaitu memperpanjang hubungan pekerja melakukan pekerjaan melebihi 2 (dua) tahun tanpa pemberitahuan tertulis 7 hari sebelum berakhirnya pekerjaan, atau
- d. Melakukan pembaharuan kontrak kerja (PKWT) tanpa tenggang waktu melebihi 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

Ketiga :

Berdasarkan pasal 58 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka “Batal demi Hukum” bila persyaratan masa percobaan tercantum dalam kontrak kerja.

Keempat :

“Demi hukum” status pekerja beralih dari semula sebagai pekerja perusahaan *outsourcing* menjadi pekerja pada perusahaan pemberi kerja, apabila Perusahaan *outsourcing* (perusahaan pemborong sebagian pekerjaan) melanggar pasal 65 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan utama (*Core Bisnis*) pada perusahaan pemberi kerja, atau
- b. Perusahaan tersebut tidak memiliki Badan Hukum.

Kelima :

“Demi hukum” status pekerja beralih dari semula sebagai pekerja perusahaan *outsourcing* (Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja) menjadi pekerja pada perusahaan pemberi kerja, apabila Perusahaan *outsourcing* tersebut melakukan pelanggaran sebagai berikut :

- a. Melanggar pasal 66 ayat 1 undang-undang ; Tidak melakukan pekerjaan penunjang (Pengamanan/*Security*, *Catering*, Kebersihan, transportasi dan jasa penunjang di pertambangan /perminyakan) tetapi mengerjakan pekerjaan pokok pada perusahaan pemberi kerja atau yang langsung berhubungan dengan proses produksi, atau

- b. Melanggar pasal 66 ayat 3 ; perusahaan tidak berbadan hukum atau tidak memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan, Atau
- c. Melanggar Pasal 66 ayat 2 a yaitu: tidak ada perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut, atau
- d. Melanggar pasal 66 ayat 2 b, yaitu tidak membuat perjanjian Kerja tertulis, atau
- e. Tidak membuat perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja secara tertulis, atau
- f. Perusahaan *outsourcing* tersebut tidak berbadan hukum dan tidak memiliki ijin dari instansi ketenagakerjaan, maka status hubungan kerja yang semula antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* tersebut beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

IX. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian yang disampaikan penulis, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa permasalahan dalam kontrak kerja memang disebabkan oleh beberapa substansi pada kebijakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta beberapa substansi dalam Keputusan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan tsb diatas.

Terhadap permasalahan tersebut penulis berpendapat perlu dilakukannya perbaikan sebagai berikut :

Kesatu : Perlu dilakukannya pengawasan ketenagakerjaan yang optimal, komprehen sif dan tuntas, serta tindakan hukum yang tegas agar pelaksanaan kontrak kerja dapat dilakukan sesuai peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Kedua : Sosialisasi tentang kebijakan dan implementasi kontrak kerja/ PKWT supaya dilakukan terus menerus kepada perusahaan-perusahaan agar kontrak kerja tsb dipahami.

Ketiga : Kasus-kasus spesifik perlu mendapat penyelesaian secepatnya antara lain :

a. Hapus Diskriminasi hak pekerja kontrak dengan pekerja tetap

Baik pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap (Pekerja kontrak) pada prinsipnya sama-sama pekerja. Perbedaanannya hanya pada sifat dan jenis pekerjaannya serta lamanya hubungan kerja. Pekerja kontrak hanya dibatasi masa kerjanya sedangkan tenaga dan pikirannya sama-sama digunakan untuk bekerja seperti dilakukan oleh pekerja tetap. Karena itu apabila pekerja kontrak berakhir hubungan kerjanya maka dia harus diperlakukan

sama dengan pekerja tetap antara lain hak untuk mendapat uang pesangon dan penghargaan masa kerja dan hak lainnya.

- b. Hapus substansi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi N0.100/MEN/VI/2004 yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan pada bab terdahulu, Apapun alasannya keputusan Menteri tidak boleh bertentangan dengan undang-undang.
- c. Dilaksanakannya “Demi Hukum” peralihan status pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap (PKWTT) di perusahaan akibat dari pelanggaran kontrak kerja yang dilakukan pengusaha.

X. PENUTUP

Masalah kontrak kerja yang telah menjadi potret sosial ketenagakerjaan di masyarakat perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah khususnya instansi ketenagakerjaan. Perbaikan masalah kontrak kerja ini tentu menjadi tanggungjawab bersama pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan. Tentu semua ini menjadi harapan kita bersama.

Semoga bermanfaat.

Syachradjat,SH, MSi
Praktisi Ketenagakerjaan

MENGENAL “SENGKETA INFORMASI PUBLIK”

Undang-Undang No. 14 Tahun 2008

Oleh: Bambang Adi Imam Brojo, SH., M.Pd

Catatan Penulis :

Membaca judul di atas, mungkin bagi yang belum mengetahui tentu akan bertanya-tanya, sengketa macam apalagi. Namun bagi pembaca yang sudah memahami tentunya hal ini tidak asing lagi.

Tulisan yang sederhana ini barang kali bisa sedikit memberikan informasi bagi pembaca yang belum mengenal istilah tersebut. Semoga bermanfaat.

Pendahuluan.

Sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) sudah barang tentu banyak yang bertanya-tanya mengenai aturan apa yang diatur dalam undang-undang tersebut. Menilik dari pertimbangan undang-undang tersebut disebutkan bahwa informasi merupakan kebutuhan pokok setiap orang bagi pengembangan pribadi dan lingkungan sosialnya serta merupakan bagian penting bagi ketahanan nasional.

Hak memperoleh informasi merupakan hak asasi manusia dan keterbukaan informasi publik merupakan salah satu ciri penting Negara demokrasi, yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat untuk mewujudkan penyelenggaraan Negara yang baik.

Keterbukaan informasi publik merupakan sarana dalam menginformasikan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan Negara dan

badan publik lainnya Pengelolaan informasi publik merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan masyarakat informasi. Merujuk pada Pasal 28F Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap masyarakat untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh memiliki dan menyimpan informasi dengan menggunakan segala jenis sarana yang tersedia.

Salah satu alenia penting dalam mewujudkan penyelenggaraan Negara yang terbuka adalah hak publik untuk memperoleh informasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hak atas informasi menjadi sangat penting karena makin terbuka penyelenggaraan Negara untuk diawasi publik, penyelenggaraan Negara tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Hak

setiap orang untuk memperoleh informasi juga relevan untuk meningkatkan kualitas keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan public. Partisipasi atas keterlibatan masyarakat tidak banyak berarti tanpa jaminan keterbukaan informasi publik.

Keberadaan Undang-Undang ini menjadi sangat penting sebagai landasan hukum yang berkaitan dengan hak setiap orang untuk memperoleh informasi, kewajiban badan publik menyediakan dan melayani permintaan informasi secara cepat, tepat, tepat waktu, biaya ringan/proporsional, dan cara sederhana, pengecualian bersifat ketat dan terbatas, serta kewajiban badan informasi untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan informasi.

Setiap badan publik mempunyai kewajiban untuk membuka akses atas informasi publik yang berkaitan dengan badan publik tersebut untuk masyarakat luas, lingkup badan publik dalam undang-undang ini meliputi lembaga eksekutif, yudikatif, legislatif serta penyelenggara Negara lainnya yang mendapatkan dana dari APBN/APBD dan mencakup pula organisasi non pemerintah, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum seperti LSM, perkumpulan serta organisasi yang mengelola atau menggunakan dana yang sebagian atau seluruhnya bersumber dari APBN/APBD lembaga masyarakat, dan/atau luar negeri.

Melalui mekanisme dan pelaksanaan prinsip keterbukaan akan tercipta pemerintahan yang baik dan peran serta masyarakat yang transparan dan akuntabilitas yang tinggi sebagai salah satu prasyarat untuk mewujudkan dokumentasi yang baik. Dengan membuka akses publik terhadap informasi diharapkan badan publik termotivasi untuk bertanggung jawab dan berorientasi pada pelayanan rakyat dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian hal itu dapat mempercepat perwujudan pemerintahan yang terbuka yang merupakan upaya strategis mencegah praktek KKN dan terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pengertian.

Undang-undang ini memberikan beberapa pengertian berkaitan dengan informasi publik. Menurut undang-undang ini pengertian informasi adalah keterangan, pernyataan, gagasan dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna dan pesan baik data, fakta maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar, dan dibaca yang disajikan dalam berbagai keadaan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik ataupun non elektronik.

Informasi Publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim dan/atau diterima oleh suatu badan publik yang berkaitan penyelenggara dan penyelenggara

negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggara badan publik lainnya yang sesuai dengan undang-undang ini serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik. Sedangkan badan publik adalah lembaga eksekutif, legislatif, yudikatif dan badan lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan Negara, yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari APBN dan/atau APBD atau organisasi non pemerintahan sepanjang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari APBN/APBD, sumbangan masyarakat, dan/atau luar negeri. Sementara itu pengertian dari komisi informasi adalah lembaga mandiri yang berfungsi menjelaskan undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya, menetapkan petunjuk teknis standar pelayanan informasi publik dan menyelesaikan sengketa informasi publik melalui mediasi dan/atau organisasi non litigasi.

Sengketa informasi publik adalah sengketa yang terjadi antara badan publik dan pengguna informasi yang berkaitan dengan hak memperoleh dan menggunakan berdasarkan perundang-undangan. Dalam sengketa informasi dikenal istilah mediasi dan Ajudikasi Pengertian mediasi adalah penyelesaian sengketa informasi publik antara para pihak melalui bantuan mediator komisi informasi, sedangkan ajudikasi adalah proses sengketa informasi publik antara para pihak yang diputus oleh komisi informasi. Pejabat

publik adalah orang yang ditunjuk dan diberi tugas untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu pada badan publik.

Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) adalah pejabat yang bertanggung jawab dibidang penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan dan/ pelayanan informasi di badan publik. Pengguna informasi publik adalah orang yang menggunakan informasi publik sebagaimana diatur dalam undang-undang. Sedangkan pemakai informasi adalah warga Negara dan/ atau badan hukum Indonesia yang mengajukan permintaan informasi publik sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

Hak dan Kewajiban Pemakai dan Pengguna Informasi Publik.

Ketentuan Pasal 4 Undang-Undang KIP menyatakan bahwa setiap orang berhak memperoleh informasi publik sesuai dengan ketentuan ini. Setiap orang berhak melihat dan mengetahui informasi publik, menghadiri pertemuan publik yang terbuka untuk umum, untuk memperoleh informasi publik, mendapatkan salinan informasi publik melalui permohonan sesuai dengan undang-undang ini dan menyebar luaskan informasi publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Setiap pemakai informasi berhak mengajukan permintaan informasi publik disertai alasan permintaan tersebut. Setiap permintaan informasi publik berhak mengajukan gugatan

kepengadilan apabila dalam memperoleh informasi mendapat hambatan atau kegagalan sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

Setiap pengguna informasi publik wajib menggunakan informasi publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dan wajib mencantumkan sumber dari mana ia memperoleh informasi publik, baik yang digunakan untuk kepentingan sendiri maupun untuk keperluan publikasi sesuai dengan ketentuan umum. (pasal.5).

Hak Badan Publik.

Tidak semua informasi dapat diberikan pada publik, informasi publik yang dikecualikan dan tidak sesuai dengan ketentuan PUU.

Informasi publik yang tidak dapat diberikan atas badan publik meliputi : informasi yang dapat membahayakan negara, informasi yang berkaitan dengan kepentingan perlindungan usaha dari tunjangan usaha tidak sehat, informasi yang berkaitan dengan hal-hal pribadi, informasi yang berkaitan dengan rahasia jabatan dan informasi publik yang diminta belum dikuasai atau didokumentasikan (pasal 6).

Kewajiban Badan Publik

Badan publik wajib menyediakan, memberikan dan/atau menerbitkan informasi publik yang berada di bawah kewenangannya kepada pemohon informasi publik, selain

yang dikecualikan menurut undang-undang ini. Informasi yang disediakan yang akurat, benar dan tidak menyesatkan. Untuk mengelola informasi publik secara baik dan efisien sehingga dapat diakses dengan mudah, maka badan publik harus membangun dan mengembangkan sistem informasi dan dokumentasi.

Komisi Informasi

Undang-undang ini juga menjelaskan adanya lembaga yang disebut dengan Komisi Informasi, atau lembaga informasi yang berfungsi menjalankan undang-undang ini dan peraturan pelaksanaan yang menetapkan petunjuk teknis standar layanan informasi publik dan penyelesaian sengketa informasi publik melalui mediasi dan/atau adjudikasi non litigasi (pasal 23). Komisi informasi bertugas menerima, memeriksa dan memutus permohonan penyelesaian sengketa informasi publik melalui mediasi dan/atau adjudikasi non litigasi yang diajukan oleh pemohon informasi publik berdasarkan dengan undang-undang ini, menetapkan kebijakan umum pelayanan informasi publik dan menetapkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis (pasal 26). Sementara bertugas menetapkan prosedur pelaksanaan penyelesaian sengketa melalui mediasi dan / atau adjudikasi non litigasi.

Selama Komisi Informasi di provinsi/kab/kota belum terbentuk, maka Komisi Informasi bertugas untuk menerima, memeriksa dan

memutus sengketa informasi publik di daerah. Selain itu juga memberikan layanan mengenai pelaksanaan tugas berdasarkan undang-undang ini kepada presiden dan DPR setiap tahun atau sewaktu-waktu jika diminta. Komisi Informasi memiliki wewenang memanggil dan /atau mempertemukan para pihak yang bersengketa, meminta catatan atau bahan yang relevan yang dimiliki atas badan publik terkait untuk mengambil keputusan dalam upaya menyelesaikan sengketa informasi publik. kemudian meminta keterangan atau menjadikan pejabat badan publik ataupun pihak yang berkait sebagai saksi dalam penyelesaian komisi informasi.

Mengambil sumpah setiap saksi yang di dengar keteranganya dalam adjudikasi non litigasi penyelesaian Sengketa Informasi Publik. Membuat kode etik yang di umumkan pada publik sehingga masyarakat dapat menilai kinerja Komisi Informasi. Kewenangan Komisi Informasi Pusat (KIP) meliputi kewenangan penyelesaian Sengketa Informasi Publik yang menyangkut badan publik pusat. dan badan publik tingkat provinsi, dan/atau kabupaten/kota, selama Komisi Informasi belum terbentuk di daerah. (pasal 27) Komisi Informasi Pusat (KIP) bertanggung jawab kepada Presiden dan DPR, Komisi Informasi provinsi kepada Gubernur dan DPRD provinsi serta Komisi Informasi kabupaten/kota kepada Bupati/Walikota dan DPRD Kabupaten/Kota.

Keberatan dan Penyelesaian Sengketa Melalui Komisi Informasi.

Setiap pemohon informasi publik dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada atasan pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (PPID) berdasarkan alasan penolakan atas permintaan informasi berdasarkan alasan penyelesaian sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 17, tidak tersedianya informasi berkala sebagaimana dimaksud pasal 9, tidak di tanggapinya permintaan informasi, Permintaan informasi ditanggapi tidak sebagaimana diminta tidak dipenuhinya permintaan informasi, pengenaan biaya yang tidak wajar dan/atau penyampaian informasi yang melebihi waktu yang diatur dalam Undang-Undang ini.

Alasan-alasan tersebut dapat di selesaikan secara musyawarah kedua pihak kecuali yang dikecualikan sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 (pasal 35). Dalam pasal 36 di jelaskan bahwa keberatan di ajukan oleh pemohon Informasi publik dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah ditemukannya alasan sebagaimana di atur dalam pasal 35 ayat (1) Atasan pejabat memberikan tanggapan atas keberatan yang di ajukan oleh pemohon informasi publik dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya keberatan secara tertulis (pasal 36). Penyelesaian Sengketa Informasi Publik melalui Komisi Informasi di ajukan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari

kerja setelah di terimanya tanggapan tertulis dari atasan pejabat sebagaimana dimaksud pasal 36 ayat (2). Dalam waktu 14 (empat belas) hari setelah menerima permohonan penyelesaian Sengketa Informasi Publik, Komisi Informasi harus mulai mengupayakan penyelesaian Sengketa Informasi Publik melalui mediasi dan/atau adjudikasi nonlitigasi.

Hukum Acara Komisi

Dalam proses penyelesaian Sengketa Informasi Publik, dalam UU ini diatur hukum Acara Komisi yang meliputi mediasi, adjudikasi nonlitigasi, pemeriksaan pembuktian dan putusan Komisi Informasi. Dalam proses mediasi, penyelesaian Sengketa Informasi Publik bersifat sukarela karena merupakan pilihan dari para pihak yang berperkara.

Penyelesaian melalui mediasi hanya dapat dilakukan terhadap pokok perkara yang terdapat dalam pasal 35 ayat (1), tidak disediakannya informasi secara berkala sebagaimana dimaksud dalam pasal 9, tidak ditanggapinya permintaan informasi, permintaan informasi dianggapi tidak sebagaimana yang diminta, tidak dipenuhinya permintaan informasi, pengenaan biaya yang tidak wajar dan penyampaian informasi yang melebihi waktu yang ditentukan dalam undang-undang ini. Sedangkan pasal 9 menyebutkan setiap badan publik wajib mengumumkan Informasi Publik secara berkala yang meliputi informasi yang berkaitan dengan badan publik, informasi

mengenai kegiatan dan kinerja badan publik terkait, informasi mengenai laporan keuangan, dan informasi lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Informasi Publik tersebut dilakukan paling singkat 6 (enam) bulan sekali, dan penyebarluasan Informasi Publik tersebut di sampaikan dengan cara yang mudah di jangkau oleh masyarakat dan dalam bahasa yang mudah dipahami.

Dalam proses mediasi, anggota Komisi Informasi berperan sebagai mediator. Apabila upaya mediasi tidak berhasil, maka proses selanjutnya adalah penyelesaian Sengketa Informasi Publik melalui Adjudikasi non litigasi oleh Komisi Informasi sidang Komisi Informasi yang memeriksa dan memutuskan perkara paling sedikit 3 (tiga) orang anggota komisi atau lebih dan harus berjumlah ganjil. Sidang ini bersifat terbuka untuk umum.

Dalam pemeriksaan yang berkaitan dengan dokumen yang termasuk dalam pengecualian, maka setiap pemeriksaan perkara bersifat tertutup dan anggota komisi informasi wajib menjaga rahasia dokumen dimaksud (pasal 43). Dalam hal Komisi Informasi menerima permohonan penyelesaian Sengketa Informasi Publik, maka Komisi Informasi memberikan salinan permohonan tersebut kepada pihak pemohon, yang dalam hal ini sebagai pimpinan badan publik atau pejabat terkait yang ditunjuk yang didengar keterangannya dalam proses pemeriksaan. Keterangan dapat diberikan

secara lisan atau tertulis sesuai keputusan Komisi Informasi. Dalam proses pemeriksaan ini, para pihak yang berperkara mewakilkan kepada wakilnya dengan mendapat surat kuasa khusus untuk menghadiri persidangan di Komisi Informasi. (Pasal 44).

Badan Publik harus membuktikan hal hal yang mendukung pendapatnya apabila menyatakan tidak dapat memberikan informasi dengan alasan sebagaimana dimaksud Pasal 17 dan pasal 35 ayat (1) huruf a, dan harus menyampaikan alasan yang mendukung sikapnya apabila pemohon Informasi Publik mengajukan permohonan penyelesaian Sengketa Informasi Publik sebagaimana diatur dalam Pasal 35 ayat (1) huruf b s.d huruf g. (Pasal 45). Ada dua opsi putusan Komisi Informasi dalam sengketa Informasi Publik, tentang pemberian atau penolakan akses terhadap seluruh atau sebagian informasi yang diminta berisikan salah satu perintah yaitu membatalkan putusan atasan Badan Publik dan memutuskan untuk membuktikan sebagian atau seluruhnya informasi yang diminta sebagai pemohon informasi publik sesuai dengan keputusan Komisi Informasi, atau mengukuhkan putusan atasan PPID untuk tidak memberikan informasi yang diminta sebagian atau seluruhnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 17.

Putusan Komisi Informasi tentang pokok keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b s.d huruf

g berisikan salah satu perintah yaitu memberitahukan PPID untuk menjalankan kewajibannya sebagaimana ditentukan undang-undang ini, memerintahkan badan publik untuk memenuhi kewajibannya dalam jangka waktu pemberian informasi sebagaimana diatur dalam undang-undang ini atau mengumumkan pertimbangan atasan badan publik atau memutuskan mengenai biaya penulsuran dan/atau penggandaan informasi. Putusan Komisi Informasi diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum kecuali putusan yang menyangkut informasi yang dikecualikan. Komisi Informasi wajib memberikan salinan putusannya kepada para pihak. Apabila ada anggota Komisi Informasi yang dalam memutus surat perkara memiliki pendapat yang berbeda (*desenting opinion*) dari putusan yang diambil, maka pendapat tersebut dilampirkan dalam putusan dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan tersebut. (Pasal 46)

Gugatan ke Kepengadilan dan Kasasi

Gugatan dapat dilakukan apabila salah satu pihak atau para pihak yang bersengketa secara tertulis menyatakan tidak menerima putusan adjudikasi dari KI paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah diterimanya putusan tersebut. Untuk badan publik negara, pengajuan gugatan dilakukan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), sedangkan bagi badan publik selain badan

publik negara pengajuan gugatan dilakukan melalui Pengadilan Negeri. (PN) (Pasal 47, 48). Dari pihak yang keberatan atau tidak menerima putusan PTUN atau PN dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA) paling lambat 14 (empat belas) hari sejak diterimanya putusan tersebut. (Pasal 50).

Sanksi Pidana.

Setiap orang yang dengan sengaja menggunakan Informasi Publik secara melawan hukum dipidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan /atau pidana denda paling banyak Rp.5.000.000 (lima juta rupiah). (Pasal 52). Setiap orang yang dengan sengaja dan melawan hukum menghancurkan, merusak, dan/atau menghilangkan dokumen Informasi Publik dalam bentuk media ataupun yang dilindungi Negara dan/atau yang berkaitan dengan kepentingan maka dipidana dengan pidana penjara paling lama 2(dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.10.000.000 (sepuluh juta rupiah) (pasal 53).

Setiap orang yang dengan sengaja dan tanpa hak mengakses dan/atau memperoleh dan/atau memberikan informasi yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam Pasal 17 huruf a, b, d, f, g, h, i dan j. dipidana penjara 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda Rp.10.000.000 (sepuluh juta rupiah).

Sedangkan memberikan informasi yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam Pasal 17 huruf c dan huruf e, dipidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun penjara dan/atau denda Rp.20.000.000 (dua puluh juta rupiah). Sementara bagi mereka yang dengan sengaja membuat Informasi Publik yang tidak benar atau menyesatkan dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain, dipidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda Rp.5.000.000 (lima juta rupiah).

Pustaka :

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi
- Layanan Informasi Publik Pusat Humas Kemnakertrans.

SUPLEMEN PROTOKOL DAN REKOMENDASI KONVENSI NO. 29 TAHUN 1930

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

- | | |
|--|---|
| <p>1. Salah satu pokok pembahasan pada International Labour Conference (ILC) ke-103 tanggal 28 Mei s/d 12 Juni 2014 di Geneva adalah pembahasan Rancangan Suplemen Protokol dan Rancangan Rekomendasi untuk Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Larangan Kerja Paksa. Untuk itu, Kantor ILO telah mempersiapkan 3 dokumen yaitu Report IV (1); Report IV (2A) dan Report IV (2B) berjudul : Strengthening Action to End Forced Labour.</p> <p>2. Pembahasan di Komite Kerja Paksa (Forced Labour) dipimpin oleh :</p> <p style="padding-left: 20px;">Ketua :
Mr. David Garner (Gov. Australia)
Wakil Ketua :
Mr. Edward Potter (Employer, US)
Wakil Ketua :
Mr. Y. Veyrier (Worker, Perancis)
Reporter :
Mr. B. Mathew Shinguadija (Gov. Namibia)</p> <p>3. Kerja paksa termasuk dalam bentuk perbudakan dan perdagangan manusia masih merupakan masalah besar yang</p> | <p>dihadapi dunia sekarang ini, walaupun dalam 80 tahun ini sudah banyak negara yang meratifikasi Konvensi ILO No. 29 tahun 1930 tentang Larangan Kerja Paksa. Dalam tahun 2012 diperkirakan sekitar 20,9 juta orang korban kerja paksa, sekitar 11,7 juta orang berada di Asia dan 3,7 juta orang di Afrika. Seperempat (15,5 juta orang) dari korban tersebut adalah anak-anak berusia di bawah 18 tahun.</p> <p>4. Sesuai dengan Konvensi ILO No. 29 tahun 1930, kerja paksa diartikan sebagai melakukan pekerjaan bukan dari kehendak atau kemauan sendiri, akan tetapi sebagai hukuman atau paksaan dari orang atau institusi lain, dimana mereka tidak bisa menolak atau melarikan diri. Bentuknya bermacam-macam, antara lain : pembatasan ruang gerak, ancaman fisik, manipulasi upah, sistem ijon, melakukan pekerjaan melawan hukum (<i>illegal jobs</i>) dan/atau amoral. Kerja paksa merupakan eksploitasi tenaga manusia dan bertentangan dengan Hak Azasi Manusia.</p> <p>5. Walaupun Konvensi ini telah mampu merumuskan definisi kerja paksa secara</p> |
|--|---|

luas, akan tetapi Konvensi ini sekaligus membatasi diri dengan tidak memasukkan keharusan melakukan pekerjaan dalam 5 kategori yaitu: kerja wajib militer, kewajiban melakukan pelayanan masyarakat tertentu, bekerja di penjara, keharusan bekerja pada keadaan darurat, dan kewajiban bekerja dalam pelayanan komunitas masyarakat.

6. Untuk melengkapi Konvensi No. 29 ini sebenarnya sudah disepakati Konvensi No. 105 tahun 1957 tentang Pelarangan Kerja Paksa, yang secara eksplisit menyatakan tidak boleh melakukan kerja paksa dalam 5 bentuk atau alasan:

- a. Sebagai tekanan politik atau hukuman karena memeluk aliran politik atau ideologi tertentu yang dianggap tidak sepadan dengan politiknya yang sedang berkuasa;
- b. Sebagai cara memobilisasi buruh untuk pembangunan ekonomi;
- c. Sebagai cara untuk mendisiplinkan buruh;
- d. Sebagai hukuman bagi pekerja yang melakukan pemogokan;
- e. Sebagai alat diskriminasi terhadap suku, kelompok masyarakat, bangsa, dan agama tertentu.

7. Konvensi ILO No. 29 tahun 1930 ini dirancang dan ditetapkan waktu itu

terutama diarahkan kepada pemerintah kolonial. Walaupun dalam tahun 1957 diadopsi Konvensi No. 105 tentang larangan kerja paksa yang dibungkus dalam nama untuk tujuan pembangunan atau hukuman politik dan atau hukuman disiplin, namun kedua Konvensi ini dirasakan masih belum mencakup beberapa bentuk kerja paksa yang marak dalam beberapa tahun terakhir ini seperti perdagangan manusia (*human trafficking*) dan pekerja migran. Sebab itu dirasakan perlu melengkapi Konvensi No. 29 dengan Suplemen Protokol dan Rekomendasi.

8. Draft Suplemen Protokol dan Rekomendasi telah disediakan dalam bentuk dokumen IV (2B) yang menjadi dasar pembahasan di Komite Kerja Paksa. Pembahasan di Komite ini cukup alot dan bertele-tele antara lain dalam pembahasan ruang lingkup dari Protokol seperti : *sex exploitation, domestic worker, pekerja migran, supply chain*.

9. Protokol Konvensi ILO No. 29 ini disepakati dan ditetapkan (adopsi) pada Sidang Umum tanggal 11 Juni 1948, antara lain memuat:

- a. Tiap negara anggota harus berkomitmen dan berupaya mengambil langkah-langkah yang efektif untuk menghilangkan segala

bentuk kerja paksa, serta menyediakan perlindungan yang pantas dan efektif, seperti menyediakan kompensasi bagi korban dan mengenakan sanksi kepada pelaku;

- b. Tiap negara anggota harus menyusun kebijakan nasional dan program aksi yang efektif menghilangkan kerja paksa, dengan sistematis melibatkan mitra pemerintah yaitu organisasi pengusaha dan organisasi pekerja;
- c. Program atau tindakan menghilangkan kerja paksa antara lain:
 - Mendidik dan memberitahukan kepada para kelompok rentan untuk menjaga diri supaya tidak menjadi korban kerja paksa;
 - Mendidik dan memberdayakan pengusaha supaya menjauhkan diri atau tidak melibatkan diri melakukan kerja paksa tersebut;
 - Memastikan peraturan perundangan dan mengintensifkan pelaksanaan peraturan tersebut;
- d. Melindungi orang-orang, terutama pekerja migran dari perlakuan menyesatkan terutama dalam proses rekrutmen dan penempatan;
- e. Tindakan untuk melindungi dan merehabilitasi korban-korban kerja paksa.

10. Rekomendasi yang disepakati dan telah diadopsi di Sidang Umum (Pleno) antara lain memuat:

- a. Tiap negara anggota harus menyusun kebijakan dan rencana aksi dengan menggunakan pendekatan gender dan sensitivitas anak supaya dapat secara berkelanjutan menolak pelaksanaan segala bentuk kerja paksa, yaitu dengan tindakan-tindakan preventif, perlindungan, pemberian kompensasi kepada korban, dan sanksi kepada pelaku;
- b. Tiap negara anggota harus secara reguler menghimpun data dan informasi tentang kerja paksa, menganalisis penyebab dan dampaknya, dan menyajikannya menurut jenis kelamin, usia dan kriteria lainnya.

11. Setiap negara harus mengambil tindakan-tindakan preventif, antara lain seperti:

- a. Mendukung dan mewujudkan hak-hak dasar di tempat kerja, kebebasan berserikat dan bernegosiasi, menghilangkan diskriminasi dan menghindari mempekerjakan anak;
- b. Tiap negara anggota harus merumuskan upaya preventif yang paling efektif supaya tidak terjadi kerja paksa antara lain dengan:
 - Mengidentifikasi kelompok penduduk yang paling rentan

menjadi korban kerja paksa;

- Menentukan kelompok sasaran (*target groups*) untuk diberi penyadaran akan bahaya dan potensi kerja paksa, serta cara-cara menghindarinya;
- Menentukan kelompok sasaran untuk diberi penyadaran supaya tidak melakukan kerja paksa serta sanksi-sanksi yang akan dihadapi;
- Menyusun program pelatihan bagi penduduk rentan untuk meningkatkan daya kerjanya dan kemampuan memperoleh penghasilan supaya mereka tidak terperangkap kepada kerja paksa;
- Memastikan peraturan perundang-undangan menyangkut perlindungan dan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di semua sektor ekonomi, serta penegakan hukum untuk itu;
- Menyusun sistem jaminan dan perlindungan sosial dasar sesuai dengan Rekomendasi ILO No. 202 tahun 2012 tentang Perlindungan Sosial Dasar, untuk mengurangi tingkat kerentanan menjadi pekerja paksa;
- Memberikan informasi dan orientasi pembekalan kepada pekerja migran sebelum

keberangkatan dan sesudah di tempat kerja untuk memahami kondisi kerja dan potensi bahaya kerja paksa yang dihadapi;

- Menyusun buku-buku petunjuk bagi pengusaha dan dunia bisnis untuk dengan mudah mengidentifikasi bentuk-bentuk kerja paksa serta cara-cara menghindarinya.

12. Setiap negara anggota harus menyusun program perlindungan bagi para korban kerja paksa, antara lain dengan:

- a. Upaya mengidentifikasi dan membebaskan korban kerja paksa;
- b. Alat-alat pelindung diri perlu disediakan bagi pekerja korban kerja paksa dan meminta kerjasama mereka memberikan informasi tentang pihak yang menindas mereka;
- c. Menyusun peraturan perundangan yang memastikan para korban kerja paksa tidak dihukum karena mereka dipaksa melakukan tindakan melanggar hukum;
- d. Memperkecil kemungkinan para agen penempatan atau penerah tenaga kerja menindas para pekerja, misalnya dengan:
 - Tidak membebankan biaya rekrutmen kepada pekerja;

- Mewajibkan membuat kontrak kerja yang jelas dan transparan, serta hak-hak pekerja yang akan diterima;
 - Membuat mekanisme penyampaian keluhan;
 - Mengenaikan sanksi bagi pelanggar ketentuan;
 - Menerbitkan perizinan;
- e. Memenuhi kebutuhan para korban, termasuk kebutuhan mendesak dan untuk rehabilitasi, termasuk kebutuhan sehari-hari, tempat tinggal, dan perlindungan identitas dan kerahasiaan pribadi;
- f. Perlindungan khusus kepada anak-anak dan usia muda korban kerja paksa sesuai dengan Konvensi No. 182 tahun 1999 tentang Bentuk Terburuk Pekerja Anak, antara lain mencakup:
- Akses untuk pendidikan,
 - Dimana perlu menunjuk orangtua asuh atau wali,
 - Upaya mengembalikan anak kepada orangtua atau keluarganya;
- g. Perlindungan bagi pekerja migran yang telah diperlakukan menjadi pekerja paksa untuk diberikan waktu memperkuat diri, dan kalau diperlukan memberikan kesaksian di pengadilan, serta perlindungan untuk dikembalikan ke negara asalnya.
13. Setiap negara anggota harus memastikan bahwa para korban kerja paksa dapat memperjuangkan keadilan, termasuk memperoleh kompensasi dan ganti rugi:
- a. Korban kerja paksa atau yang mewakilinya mendapat akses menuntut di pengadilan untuk memperoleh kompensasi dan atau ganti rugi;
 - b. Memastikan korban kerja paksa memperoleh kompensasi dan ganti rugi dari penindas, termasuk upah yang belum dibayar dan jaminan sosial lainnya;
 - c. Menyediakan informasi yang lengkap mengenai hak-hak korban dalam bahasa yang dia dapat mengerti dan fasilitas yang dapat dia peroleh;
 - d. Memastikan bahwa korban memperoleh hak-hak sipil di negara tempat kejadian, tanpa mempersoalkan legalitas kedatangannya ke negara tersebut.
14. Tiap negara mengawasi dan menegakkan hukum dengan memberikan sanksi kepada semua pihak yang melanggar ketentuan.
15. Semua negara anggota meningkatkan kerjasama bilateral dan internasional dengan memobilisasi sumber dan kerjasama teknis, bantuan hukum bersama, diplomasi, dan berbagi pengalaman mengatasi kerja paksa. ===

Selayang Pandang Ketenagakerjaan di Era Otonomi Daerah (Penempatan Tenaga Kerja)

Oleh: Harry Ayusman, SE

(Calon Pengantar Kerja

Direktorat Penempatan Kerja Dalam Negeri,

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja)

Permasalahan di Bidang ketenagakerjaan selalu menjadi isu penting di Indonesia. Berbagai kritik dialamatkan kepada pemerintah baik membangun maupun menyalahkan. Terkait dengan isu ini biasanya tak lepas dari persoalan upah buruh yang ingin dinaikan, masalah *outsourcing* dan nasib tenaga kerja Indonesia yang tertimpa musibah di negara penempatannya. Rangkaian persoalan di atas sangat mendominasi pemberitaan media masa baik di pusat maupun di daerah.

Peta persoalan di atas sesungguhnya belum cukup untuk menggambarkan keseluruhan dari persoalan ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini harus diungkap sebagai ikhtiar objektif untuk mencari solusi yang tepat untuk memperbaiki situasi yang ada. Sehingga cita-cita bangsa memposisikan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai salah satu ujung tombak pengentasan pengangguran semakin mendekati harapannya.

Secara konseptual, pemerintah telah memegang teguh landasan filosofi yang sangat mulia bagi dunia ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi; *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Kemudian ditegaskan pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 31 yang berbunyi; *Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri*.

Hal ini menggambarkan bahwa pemerintah menyadari betul tanggungjawabnya sebagai pemilik kewajiban untuk membangun kesejahteraan masyarakat dan secara spesifik mengakui posisi tenaga kerja dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional sebagai cita-cita bangsa dan negara. Tantangan berikutnya adalah tahapan implementasi yang selalu dinamis dan membutuhkan penanganan khusus yang terkadang tidak cukup hanya mengandalkan kementerian terkait, namun keterlibatan berbagai pihak untuk dapat menyelesaikannya. Tentu saja termasuk peranan pemerintah daerah dalam mengakselerasi upaya pengentasan

pengangguran yang tersebar secara variatif disetiap daerah-daerah di Indonesia.

Saat ini angkatan kerja Indonesia sebesar 118,19 juta atau 66.9%, Penduduk yang telah bekerja sebesar 110.80 juta orang, pengangguran terbuka 7.39 Juta atau 6.25 % (sumber: data BPS Agustus 2013).

Data di atas menunjukkan bahwa perjuangan untuk mengentaskan pengangguran di Indonesia masih harus terus diupayakan, ketimpangan pasar kerja masih menghantui Indonesia. Tentu saja, dalam perpektif yang luas kita perlu membangkitkan iklim insvestasi yang kuat, sehingga kebangkitan ekonomi makro dan mikro mampu menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi masyarakat. Namun secara internal, Kemnakertrans hingga dinas tenaga kerja yang tersebar diseluruh daerah atau pemerintah daerah juga harus mempersiapkan program-program khususnya untuk menjalankan program-program khususnya untuk menjalankan fungsi ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Dalam upaya menekan jumlah pengangguran, wacana makro yang selalu memenuhi ruang diskusi diantaranya adalah besaran investasi yang terdapat di Indonesia yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja. Pada perspektif lain kurikulum pendidikan menjadi variable yang tidak sedikit menemukan kritik karena dianggap tidak mampu menjawab tuntutan kebutuhan pasar

dan pengguna tenaga kerja. Dua persoalan besar diatas tentu saja tidak cukup menjawab kompleksitas persoalan ketenagakerjaan,

Seorang yang berkecimpung dalam struktur pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan usaha-usaha pengentasan penganguran, sebaiknya harus memahami apa yang terjadi pada satuan kerja yang menjadi salah satu ujung tombak penyelesaian persoalan ini. Harapannya, Kemnakertrans dan *stakeholder* mampu berkomitmen dan bahu membahu untuk mewujudkan harapan dan cita-cita bangsa dengan jalan menciptakan kesejahteraan yang bersumber dari penciptaan lapangan kerja.

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai sebuah jabatan fungsional yang sangat strategis sebagai ujung tombak pengentasan pengangguran di Indonesia. Jabatan fungsional ini disebut sebagai pengantar kerja yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang berwenang untuk melakukan fungsi antar kerja. Jabatan fungsional pengantar kerja tersebar diseluruh dinas tenaga kerja diseluruh Indonesia mulai dari pusat, provinsi dan kabupaten/kota untuk mendukung efektifitas pelayanan bidang penempatan kerja yang terdapat di daerah.

Kegiatan antar kerja merupakan sistem pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk sementara waktu

maupun tetap dan/atau pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya serta kegiatan lain yang mendukung penempatan tenaga kerja. Jadi, tugas pokok pengantar kerja adalah melakukan pelayanan kepada pencari kerja dan pelayanan kepada pemberi kerja. Sedangkan pelayanan yang dimaksud mencakup memberikan informasi pasar kerja (IPK), pendaftaran pencari kerja, pendaftaran lowongan pekerjaan, penyuluhan dan bimbingan jabatan (PBJ), penempatan dan tindak lanjut penempatan.

Melalui uraian di atas kemudian dapat disimpulkan bahwa pengantar kerja melayani dua pihak, yaitu pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan dan perusahaan yang membutuhkan pencari kerja untuk mengisi lowongan atau jabatan tertentu didalam perusahaan tersebut. Tentu saja ini merupakan peran yang sangat vital dan mulia, sehingga ketika dapat berjalan sesuai dengan tujuannya, harapan untuk menekan jumlah pengangguran bukan sekedar pepesan kosong.

Mengurai Persoalan Lumpuhnya Peran Pengantar kerja

Menyadari sebagai ujung tombak upaya pengentasan pengangguran, sebaiknya dibarengi dengan berbagai macam konsekwensi kebijakan yang mampu memperkuat kinerja pengantar kerja. Realitas

ini agak sedikit buram ketika kita menyelidik lebih jauh tentang beberapa hal yang terjadi dilapangan menyangkut dukungan kinerja penyandang jabatan fungsional ini.

Saat ini jumlah pengantar kerja yang tersebar diseluruh kawasan di Indonesia sebanyak 357 orang per Agustus 2013 yang tersebar di 25 Propinsi dan 60 Kab/ Kota dari 509 kab/kota (sumber: Sub direktorat pemberdayaan pengantar kerja). Jika dibandingkan dengan jumlah wilayah jangkauan kemnakertrans tentu jumlah ini tidak mampu memberikan arti yang signifikan jika dibandingkan dengan peran strategisnya. Idealnya rata-rata kebutuhan pengantar kerja adalah 5 hingga 6 orang per Provinsi dan kabupaten/kota. Sehingga total kebutuhan ideal diseluruh Indonesia mencapai 3.000 sampai dengan 3.500 pengantar kerja.

Ditengah minimnya jumlah pengantar kerja yang ada, Disnakertrans kab/kota juga mendapat kenyataan pahit bahwa banyak personil pengantar kerja yang telah dilatih dengan biaya yang tidak sedikit, kemudian dipindahtugaskan ke dinas (unit organisasi) lain yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Akibatnya jabatan fungsional tersebut diisi oleh orang-orang yang tidak memiliki kompetensi yang layak dalam memfasilitasi pencari kerja dan pemberi kerja.

Kenyataan lainnya yang lebih menyakitkan, dibeberapa daerah posisi pengantar kerja tidak dianggap sebagai suatu

yang strategis karena tunjangannya dianggap minim. Sehingga pelatihan-pelatihan ditingkat pusat yang diselenggarakan dengan biaya relatif besar untuk personil di daerah menjadi tidak berarti sama sekali.

Berdasarkan Perpres RI No.62 Tahun 2007 Tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja, tunjangan untuk pengantar kerja bervariasi yaitu pengantar kerja ahli yang terdiri pengantar kerja madya sebesar Rp. 500.000, pengantar kerja muda Rp. 400.000, pengantar kerja pertama Rp. 270.000 dan pengantar kerja terampil yang terdiri dari pengantar kerja penyelia Rp. 325.000, pengantar kerja pelaksana lanjutan Rp. 265.000 dan pengantar kerja pelaksana senilai Rp. 240.000.

Selain data diatas, ternyata jika ditelusuri lebih jauh ke dalam, anggaran daerah untuk mengakselerasi kegiatan pengantar kerja selama setahun juga terasa sangat minim. Hal ini merepresentasikan secara keseluruhan lemahnya keberpihakan pemerintah daerah dalam mengalokasikan anggaran bagi dinas dibidang Ketenagakerjaan, sehingga selalu mendapatkan anggapan sebagai pembuat kartu kuning (AK/I) semata, karena bidang penempatan kerja dan pengantar kerja tidak dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Saat ini banyak bidang penempatan tenaga kerja (termasuk pengantar kerja) disetiap daerah di Indonesia dapat yang tidak memiliki anggaran yang cukup, kecuali beberapa provinsi yang memiliki Pendapatan Asli

Daerah (PAD) yang cukup besar, tampaknya dapat sedikit lega. Tidak sedikit kabupaten/kota yang mengalokasikan anggaran yang terbatas untuk program penempatan tenaga kerja selama satu tahun. Sehingga tentu saja maksimalisasi peran bidang ini menjadi kecil untuk sebuah espektasi publik yang sangat besar.

Dalam banyak pemilihan kepala daerah, janji-janji politik kandidat tidak pernah lepas dari isu-isu pengurangan pengangguran. Namun kemudian, sesungguhnya dapat ditelusuri sejauh mana tingkat konsistensi tersebut dari (salah satunya) besaran anggaran yang disediakan oleh kepala pemerintah daerah untuk melakukan penguatan pada performa bidang penempatan kerja termasuk pengantar kerja.

Selama ini, tidak sedikit daerah yang hanya berharap pada besaran Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang tentu sangat terbatas. Padahal sesungguhnya keberpihakan dan perhatian daerah tak kalah penting dalam hal ini untuk merevitalisasi dinas ketenagakerjaan secara umum dan bidang penempatan kerja secara khusus. Poin inilah yang kiranya menjadi salah satu ukuran tentang sejauhmana pemerintah baik pusat maupun daerah berkomitmen untuk menunjukan totalitasnya untuk membebaskan masyarakat dari pengangguran.

Untuk itu fungsi dan wewenang dalam pelaksanaan otonomi daerah harus

dilaksanakan dengan baik, sehingga bermanfaat bagi masyarakat khususnya pembangunan ketenagakerjaan.

Data penulis:

Nama : Harry Ayusman, SE

NIP : 19840826 200901 1 004

Golongan / Jabatan : III b / Calon Pengantar Kerja

Unit Kerja : Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Ditjen Binapenta

No Telp : 081266453099

08170260884

Legal Opinion Atas
KETENTUAN MENGENAI JABATAN-JABATAN TERTENTU
YANG DILARANG DIDUDUKI OLEH TENAGA KERJA ASING,
KHUSUSNYA CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)

Oleh: Umar Kasim, SH., MH

A. PENDAHULUAN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut *Kepmenakertrans. No. 40/2012*) sempat diwarnai dengan kontroversi dan perseteruan yang panjang mengenai pembatasan Chief Executive Officer yang dalam *Kepmenakertrans No. 40/2012* diterjemahkan sebagai Kepala Eksekutif Kantor. Polemik dan kontroversi yang berkepanjangan tersebut timbul beberapa saat setelah diterbitkan -sebagaimana diberitakan di beberapa media on-line- (yang masih dapat diunduh) -antara lain- : <<http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/295394-larang-ceo-asing--ri-terlalu-ikut-campur>> dan <<http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/295577-dpr--larang-ceo-asing--bentuk-kelirumologi->> serta <<http://www.bisnis.com/articles/tenaga-kerja-asing-jabatan-ceo-banyak-salah-tafsir>>].

Walaupun telah diterbitkan surat edaran oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Dirjen Binapenta)

untuk menjelaskan kontroversi dimaksud, namun bagi para CEO Ekspatriat di Indonesia, *surat edaran* tersebut tetap belum dapat meredam ketegangan / kekhawatiran di masa yang akan datang. Alasannya, walau tidak terlalu dipersoalkan saat ini, akan tetapi beberapa saat kemudian khawatir akan dapat dijadikan dasar untuk melakukan law enforce oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang tidak memahami makna dan history terbitnya *Kepmenakertrans. No. 40/2012* dimaksud yang memuat larangan bagi CEO untuk diduduki oleh Ekspatriat.

Demikian juga, diundangkannya *Kepmenakertrans No. 40/2012* pada tahun 2012 yang lalu, namun hingga kini (2014) permasalahan dan penegasan maksud *Kepmenakertrans No. 40/2012* tersebut masih sering menjadi bahan pertanyaan, terutama (mempertanyakan) mengenai bagaimana eksistensi -keberadaan-nya *Kepmenakertrans No. 40/2012* tersebut berkenaan dengan adanya nama jabatan nomor 9 Kepala Eksekutif Kantor dengan kode *International Standar Classification of Occupations* (ISCO) bernomor 1210 yang dalam

kolom bahasa Inggris disebut dan sebagai terjemahan dari *Chief Executif Officer* (CEO) [<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4ff03db29eb6a/bolehkah-kepala-kantor-perwakilan-asing-dijabat-ekspatriat?>].

Pada point *Chief Executif Officer* (CEO) dalam Kepmenakertrans No. 40/2012 itulah yang dianggap (masyarakat investeor) sebagai titik point yang bermasalah, khususnya bagi TKA (expatriate) yang menduduki jabatan sebagai CEO (dan mungkin) sekaligus sebagai owners yang nota bene adalah perusahaan asing (baik sebagian, atau seluruhnya milik asing). Mereka (investor asing) tetap menerjemahkan dan memahami secara gramatikal dengan makna yang lazim, bahwa yang dimaksud dengan CEO adalah (terjemahan dari) Presiden Direktur atau istilah lain yang dalam praktek (juga) disebut Direktur Utama, Presiden Direktur atau Direktur Utama, adalah merupakan salah satu anggota Direksi (Board of Director) yang menduduki jabatan tertinggi di suatu perusahaan -terutama pada perusahaan- yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) [vide Pasal 92 ayat (4) dan (5) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas]. Presiden Direktur atau Direktur Utama sebagai anggota Direksi diangkat dan diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) [Pasal 94 ayat (1) jo Pasal 105 ayat (1) UU No. 40 / 2007].

Pada waktu masih berlakunya ketentuan *Pasal 3 dan 4 Keputusan Presiden RI Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang* (Keppres No.75/1995), penggunaan TKA untuk menduduki jabatan sebagai anggota Direksi, termasuk Presiden Direktur atau Direktur Utama terbuka (diperkenankan) bagi TKA yang disebut dengan istilah tenaga kerja warga negara asing pendatang (TKWNAP). Namun dengan Kepmenakertrans. No. 40/2012 tiba-tiba dibatasi dan tidak diperbolehkan anggota Direksi sebagai Presiden Direktur atau Direktur Utama. Ketentuan dalam Keppres No.75/1995 tersebut menyatakan, bahwa:

- Jabatan (*anggota*) *Direksi* dan (anggota Dewan) Komisaris pada perusahaan Penanaman Modal yang didirikan dengan seluruh atau sebagian modal-(saham)-nya dimiliki oleh warga negara asing dan/atau Badan Hukum Asing, atau pada perusahaan Penanaman Modal yang didirikan dengan seluruh modal-(saham)-nya dimiliki oleh warga negara Indonesia dan/atau Badan Hukum Indonesia, terbuka bagi TKWNAP (dalam arti tenaga kerja asing, TKA) [vide Pasal 3 ayat 1];
- Pemilik modal (*owners*) perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Asing dan/atau Badan Hukum Asing, dapat menunjuk sendiri TKWNAP

(TKA) sebagai (anggota) Direksi dan (anggota Dewan) Komisaris perusahaanya [vide Pasal 3 ayat 3];

- Pemilik modal (owners) perusahaan penanaman modal yang didirikan dalam bentuk patungan (joint venture) antara modal asing dengan modal warga negara Indonesia dan/atau Badan Hukum Indonesia, penunjukan (anggota) Direksi dan (anggota Dewan) Komisaris sesuai kesepakatan para pihak [vide Pasal 3 ayat 4].
- Jabatan (anggota) Direksi pada perusahaan yang didirikan bukan dalam rangka Undang-Undang Penanaman Modal, terbuka bagi TKWNAP (TKA) [vide Pasal 4 ayat 1].

Dengan demikian tidak terdapat pembatasan bagi TKA untuk menduduki posisi sebagai anggota Direksi, termasuk *Presiden Direktur* atau *Direktur Utama* yang merupakan istilah lain (bagi mereka) adalah CEO. Artinya, pada perusahaan penanaman modal yang seluruh dam/atau sebagaian sahamnya dimiliki oleh Warga Negara Asing / Badan Hukum Asing, atau pada perusahaan penanaman modal yang seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, jabatan anggota Direksinya (termasuk Presiden Direktur atau Direktur Utama) dapat diduduki oleh (terbuka bagi) TKA.

Demikian juga *owners* (pemegang saham, RUPS) pada perusahaan penanaman modal yang seluruh sahamnya milik Warga Negara Asing atau badan hukum asing, dapat menunjuk anggota Direksinya dari TKA, termasuk Presiden Direktur atau Direktur Utama. Bahkan pada perusahaan yang bukan dalam rangka penanaman modal, anggota Direksinya juga terbuka bagi TKA.

Pasca dicabutnya Keppres No.75/1995 dan digantikan dengan *Keputusan Presiden RI Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping* (Keppres No.72/2014) ketentuan pengaturan dan pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang akan menduduki jabatan (anggota) Direksi dan/atau (anggota Dewan) Komisaris sudah tidak diatur secara tegas. Dalam arti terdapat kekosongan hukum bagi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris. Hal ini dapat diterjemahkan, bahwa jabatan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris (sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan) sudah terbuka seluas-luasnya bagi siapa saja dan dimana saja TKA dapat menduduki jabatan dimaksud tanpa memperhatikan prporcional kepemilikannya.

Sebagaimana difahami secara umum, bahwa alasan utama diperbolehkan masuknya Tenaga Kerja Asing di Indonesia dengan maksud berusaha/bekerja, adalah karena dia (TKA yang bersangkutan) membawa modal

(investasi) dan/atau wawasan pengetahuan (*skill*) yang tidak / belum dimiliki oleh Warga Negara Indonesia. Dengan demikian sah-sah saja bagi (anggota) Direksi duduk di jajaran *Board of Director*, karena mewakili dan/atau sebagai investor (*owners*). Namun demikian, terdapat beberapa jabatan-jabatan tertentu yang memang (sejak awal) sama sekali tidak boleh diduduki oleh TKA.

Pembatasan (larangan) penggunaan TKA pada jabatan yang dilarang tersebut, juga diatur secara tegas, seperti tercantum dalam Pasal 46 ayat (1) UU No.12/2003, bahwa TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia (*human resource*) dan/atau jabatan-jabatan tertentu (lainnya) yang (pembatasannya) dimatkan diatur kemudian oleh Menteri, yakni Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

Pembatasan penggunaan TKA pada jabatan yang mengurus personalia (*human resource*) dan/atau jabatan-jabatan tertentu (lainnya) tersebut itulah yang dimaksudkan untuk diatur dalam Permenakertrans. No. 40 Tahun 2012. Akan tetapi dalam pengaturannya menyerempet sampai-sampai mengatur mengenai CEO - yang diterjemahkan sebagai Kepala Eksekutif Kantor- walau secara umum, CEO merupakan istilah yang lazim dari Presiden Direktur / Direktur Utama).

Permasalahan pokoknya, apakah memang demikian ?.

Permasalahan mendasar dari *Kepmenakertrans. No. 40/2012* tersebut adalah, bahwa CEO (yang jika diterjemahkan sesuai dengan terjemahan sehari-harinya sebagai Presiden Direktur atau Direktur Utama) adalah merupakan salah satu jabatan yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing - TKA (*expatriate*). Dengan perkataan lain, jabatan Presiden Direktur atau Direktur Utama suatu perseroan terbatas (PT) di Indonesia tidak boleh diduduki (dijabat) oleh TKA, *expatriate*.

Pada prinsipnya pada suatu perusahaan yang wilayah operasinya bergerak melintasi beberapa negara (perusahaan trans national company, TNC / *multy national company*, MNC) atau perusahaan *penanaman modal asing* (PMA) atau *joint venture* (patungan) baik yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia dan berpusat di wilayah Republik Indonesai ("NKRI") atau yang merupakan subsidiary dari -holding- TNC atau MNC di luar negeri (di luar yurisdiksi NKRI), anggota Direksi (BoD) dan anggota Dewan Komisaris (BoC), termasuk Presiden Direktur atau Direktur Utama-nya (yang oleh perusahaan asing lazim disebut *Chief Executive Officer*) dapat diduduki oleh TKA sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, dalam hal ini UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 42 ayat (1) jo Pasal 45 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU No.13/2003”).

Demikian juga dalam *Pasal 3 dan 4 Keputusan Presiden RI Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang* (Keppres No.75/1995) yang menyebutkan, bahwa jabatan -anggota- Direksi dan -anggota Dewan- Komisaris pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh warga negara asing (TKA, investor) dan atau Badan Hukum Asing, atau pada perusahaan Penanam Modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia dan/atau *Badan Hukum Indonesia*, terbuka bagi TKAWNAP. Dalam arti, jika investor yang datang -masuk ke Indonesia membawa modal dan akan berusaha di Indonesia, dapat menduduki (dalam arti terbuka) pada jabatan sebagai -anggota- Direksi dan -anggota Dewan- Komisaris, termasuk sebagai Presiden Direktur atau Direktur Utama atau yang sering diistilahkan dengan CEO.

Akibatnya, ketentuan *Kepmenakertrans No. 40/2012* tersebut menjadi sangat *controversy* dan *complicated* (menimbulkan perdebatan yang ruwet) karena di satu sisi dalam *Kepmenakertrans. No. 40/2012* TKA terdapat larangan (dilarang), dan di sisi lain

dalam Keppres No.75/1995 dibolehkan. dan bahkan ketentuan yang membolehkan tersebut dengan kedudukan hukum (*hirarchi*) aturan yang lebih tinggi.

Terkait dengan pokok permasalahan tersebut di atas, ada beberapa permasalahan (yang tidak sinkron) dalam penerbitan *Kepmenakertrans No. 40/2012* dimaksud, atau setidaknya dirasakan tidak pas dalam penerbitannya, sehingga akhirnya menjadi persoalan “menghebohkan” setelah diterbitkan.

Permasalahan tersebut, antara lain:

- Apa yang diamanatkan undang-undang terkait dengan terbitnya *Kepmenakertrans. No. 40/2012* dimaksud ?
- Apakah substansi yang diamanatkan undang-undang sejalan dengan apa yang diatur dalam *Kepmenakertrans. No. 40/2012* ?.
- Apa makna CEO dalam konteks *corporate law* dan yang dimaknai *Kepmenakertrans. No. 40/2012* dimaksud?

B. AMANAT PENERBITAN “KEPUTUSAN MENTERI”

Untuk menjawab permasalahan pokok mengenai amanat undang-undang atas terbitnya *Kepmenakertrans No. 40/2012* dapat penulis jelaskan, bahwa ketentuan pembatasan penggunaan TKA di Indonesia yang terdapat dalam UU No.13/2003,

setidaknya ada 3 (tiga) macam jenis kategori, yakni:

- a. Pembatasan penggunaan TKA oleh sponsor (yang dalam undang-undang resminya diistilahkan dengan “pemberi kerja Tenaga Kerja Asing”) pada jabatan-jabatan tertentu yang terbuka bagi TKA sebagaimana diamanatkan atau diatur dalam Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang lazim disebut “*positive list*” [vide Pasal 42 ayat (4) UU No.13/2003].
- b. Pembatasan penggunaan TKA yang strick (secara tegas) dalam undang-undang dilarang dan tertutup bagi TKA [vide Pasal 46 ayat (1) UU No.13/2003].
- c. Pembatasan penggunaan TKA pada jabatan-jabatan tertentu yang tertutup bagi TKA dan pembatasannya diamanatkan untuk diatur oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang lazim disebut “*negative list*” [vide Pasal 46 ayat (2) UU No.13/2003].

Salah satu Keputusan Menteri (Menakertrans) yang mengatur mengenai *pembatasan penggunaan tenaga kerja asing* (TKA) untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu (*negative list*) sebagaimana tersebut pada huruf c, adalah Kepmenakertrans. No. 40/2012 tersebut. Disamping itu, ada juga beberapa peraturan lainnya (“Kepmen”), yang mengatur mengenai pembatasan dimaksud

(baik *positive list* maupun *negative list*) khusus pada jabatan-jabatan tertentu di sektor lainnya, seperti:

- Kepmenakertrans. No. 708 Tahun 2012 tentang Jabatan yang dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Kesenian, Hiburan dan Kreasi Golongan Pokok Kegiatan Hiburan, Kesenian, dan Kreatifitas dan Golongan Pokok Olahraga dan Rekreasi Lainnya. Kepmenakertrans ini mencabut Kepmenaker No.Kep-337/Men/1986 tentang Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Parapostel Sub-Sektor Pariwisata.
- Kepmenakertrans . No. 707 Tahun 2012 tentang Jabatan yang dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Transportasi dan Pergudangan Golongan Pokok Angkutan Udara. Mencabut Kepmenakertrans No.Kep-55/Men/1981 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Perhubungan.
- Kepmenakertrans . No. 464 Tahun 2012 tentang Jabatan yang dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Perdagangan Besar dan Eceran serta Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor. Penyempurnaan (mencabut) Kepmenaker No.Kep-682/Men/1985 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Perdagangan.

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 463 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Katergori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Bahan Kimia dan Barang Dari Bahan Kimia (positive list) yang mencabut Kepmenakertrans . No. Kep-99/Men/1978 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP Pada Sektor Perindustrian Sub-sektor Industri Kimia. - Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi RI Nomor 462 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Katergori Jasa Pendidikan (<i>positive list</i>); - Kepmenakertrans No. Kep 247/MEN/X/2011 tentang Jabatan yang dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Konstruksi. Ini mencabut Kepmenakertrans No. Kep-03/Men/1982 tentang Pelaksanaan Pembatasan TKWNAP Pada Sektor Pekerjaan Umum (Meliputi Sub-sektor Bina Marga, Sub Sektor Pengairan, Sub-sektor Cipta Karya). dan beberapa lagi peraturan / keputusan mengenai pembatasan penggunaan TKA seperti itu (baik positive list maupun negative list) yang -telah- dimanatkan oleh lama yakni Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, antara lain:	- Kepmenaker No.Kep-110/Men/1997 tentang Pelaksanaan Penggunaan TKWNAP Pada Sektor Pertambangan dan Energi Sub Sektor <i>Pertambangan Migas</i>; - Kepmenaker No.Kep-377/Men/1991 tentang Pembatasan Tenaga Kerja Asing di Sektor <i>Migas</i>; - Kepmenaker No.Kep-641/Men/1986 tentang Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Keuangan Sub-Sektor Moneter Dalam Negeri yang kemudian diperbarui dengan Kepmenaker No.Kep-743/Men/1989 tentang Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Keuangan Sub-Sektor <i>Moneter Dalam Negeri</i>; - Kepmenaker No.Kep-338/Men/1986 tentang Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertambangan dan Energi Sub-Sektor <i>Listrik dan Energi</i>; - Kepmenaker No.Kep-110/Men/1986 tentang Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Kesehatan Sub-Sektor <i>POM</i>; - Kepmenaker No.Kep-229/Men/1985 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertanian Sub-Sektor <i>Pertanian Tanaman Pangan</i>; - Kepmenaker No.Kep-57/Men/1984 tentang Pelakasnaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP pada Sektor Pertambangan dan Energi Sub-Sektor <i>Migas</i>;
--	---

- Kepmenaker No.Kep-27/Men/1984 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP pada Sektor Perindustrian Sub-Sektor <i>Industri Logam Dasar</i>; - Kepmenaker No.Kep-88/Men/1984 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertanian Sub-Sektor <i>Kehutanan</i>; - Kepmenakertrans No.Kep-61/Men/1983 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP pada Sektor Pertambangan dan Energi Sub-Sektor <i>Pertambangan Umum</i>; • SKB Dirjen Pertambangan Umum, Dirjen Binaguna dan Dirjen Imigrasi No-08/SK.DU/1983 – No.Kep-14/DB/1983 – No.F.151.IZ.01.10-83 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertambangan dan Energi Sub-Sektor <i>Pertambangan Umum</i>. - Kepmenakertrans No.Kep-249/Men/1982 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Sektor Kesehatan Sub-Sektor <i>Pelayanan Kesehatan</i>; - Kepmenakertrans No.Kep-161/Men/1982 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP Pada Sektor Sektor Perindustrian Sub-Sektor <i>Aneka Industri</i>;	- Kepmenakertrans No.Kep-98/Men/1982 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertambangan dan Energi Sub-Sektor <i>Ketenagaan</i>; • SKB Dirjen Ketenagaan, Dirjen Binaguna dan Dirjen Imigrasi No-1900/7/500/1982 – No.Kep-81/DB/1982 – No.F.837.IL.01.05-82 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertambangan dan Energi Sub-Sektor <i>Ketenagaan</i>. - Kepmenakertrans No.Kep-33/Men/1980 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertanian sub-Sektor <i>Perkebunan</i>; • SKB Dirjen Perkebunan, Dirjen Binaguna dan Dirjen Imigrasi No-08/SK/DJ.BUN/2/1982 – No.Kep-17/DB/1982 – No.F.087-II.01.10-1982 tentang Ketentuan-ketentuan Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertanian sub-Sektor <i>Perkebunan</i>. - Kepmenakertranskop No.Kep-97/Men/1978 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertanian sub-Sektor <i>Peternakan</i>; • SKB Dirjen Peternakan, Dirjen Binaguna dan Dirjen Imigrasi No-288/Kpts/DJP/Deptan/78 – No.80/DB/1978 – No.1038/Vis/Se/II tentang
---	---

Ketentuan-ketentuan Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertanian sub-Sektor Peternakan. • SKB Dirjen Peternakan, Dirjen Binaguna dan Dirjen Imigrasi No-289/Kpts/DJP/Deptan/78–No.80/DB/1978 – No.1038/Vis/Se/II tentang Pedoman Pelaksanaan Tata Cara Mendatangkan dan Mengerjakan TKWNAP serta Pelaksanaan Penggunaannya. - Kepmenakertranskop No.Kep-92/Men/1978 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di Sektor Pertanian sub-Sektor Perikanan; • SKB Dirjen Perikanan, Dirjen Binaguna dan Dirjen Imigrasi No-H. II/2/8/3/1978 – No.68/DB/1978 – No.1036/Vis/Se/II tentang Ketentuan-ketentuan Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP pada Sektor Pertanian sub-Sektor Perikanan; • Lampiran SKB Dirjen Perikanan, Dirjen Binaguna dan Dirjen Imigrasi No-H.II/2/8/3/1978 – No.68/DB/1978 – No.1036/Vis/Se/II tentang Pedoman Kerja mengenai Tata Cara Mendatangkan dan Mempekerjakan TKWNAP dan Tata Cara Penggunaannya. - Kepmenakertranskop No.Kep-140/Men/1975 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP di	Sektor Pertambangan Migas; - Kepmenakertranskop No.Kep-413/Kpts/Men/1974 tentang Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP pada Sektor Pertanian sub-Sektor Kehutanan, Unit Pengusaha Hutan. • SKB Dirjen Kehutanan, Dirjen Binaguna dan Dirjen Imigrasi No-43/Kpts/DJ/1974 –tentang Ketentuan Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan TKWNAP pada Sektor Pertanian sub-Sektor Kehutanan Unit Pengusaha Hutan. Dalam beberapa keputusan (baca “Peraturan Menteri”) yang mengatur mengenai pembatasan penggunaan TKA (<i>negative list</i> dan <i>positive list</i>) tersebut, saat ini tidak lagi mencantumkan jangka waktu lamanya pembatasan sebagaimana pada Keputusan-keputusan menteri beberapa tahun sebelumnya. Akan tetapi jangka waktu lamanya pembatasan dimaksud, diserahkan kepada instansi/lembaga terkait yang memberikan rekomendasi, untuk jangka waktu berapa lama pemberian pembatasan jangka waktu dimaksud. Walaupun amanat undang-undang (khususnya mengenai jangka waktu) secara tegas meng-amanatkan untuk menentukan dan mencantumkan jangka waktu lamanya pemberian izin mempekerjakan TKA [vide Pasal 42 ayat (4) jo Pasal 46 ayat (2) UU No.13/2003].
--	---

Menjawab persoalan, apakah yang dimanakan oleh undang-undang yang menyebabkan terbitnya *Kepmenakertrans. No. 40/2012*, khususnya yang terkait dengan CEO ?.

Ketentuan yang mengatur mengenai Chief Executive Officer (yang diterjemahkan Kepala Eksekutif Kantor), hanya ada dalam *Kepmenakertrans No. 40/2012*, sebagaimana tertera dalam LAMPIRAN *Kepmenakertrans No. 40/2012* pada butir 9 yang menyebutkan nomenklatur jabatan “Kepala Eksekutif Kantor” atau - “Chief Executive Officer” pada kode ISCO 1210 yang merupakan -salah satu- jabatan-jabatan tertentu yang termasuk negative list dan dilarang diduduki -oleh- Tenaga Kerja Asing (TKA/*expatriate*).

Berdasarkan konsiderans *Kepmenakertrans. No. 40/2012*, bahwa terbitnya *Kepmenakertrans* dimaksud, adalah atas amanat dari Pasal 46 ayat (2) UU No.13/2003. Namun, jika dicermati, apa yang diamanatkan UU No.13/2003 (khususnya Pasal 46 ayat (2)) dengan apa yang diatur dalam *Kepmenakertrans No. 40/2012* tersebut, ternyata tidak “nyambung”.

Dalam Pasal 46 ayat (2) UU No.13/2003, disebutkan bahwa:

“(1) Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki *jabatan yang mengurus personalia* dan/ atau *jabatan-jabatan tertentu*.

(2) *Jabatan-jabatan tertentu* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) *diatur dengan Keputusan Menteri*”.

Artinya, yang diminta dan dimanakan -untuk diatur lebih lanjut- dengan Keputusan Menteri (dalam Pasal 46 ayat (2)) a-quo, adalah -khusus- mengenai semua *jabatan-jabatan tertentu* yang (dalam hal ini) dilarang untuk diduduki oleh TKA (yang diistilahkan sebagai negative list, atau jabatan yang tertutup bagi TKA) dan harus diatur -ditentukan- satu-persatu oleh Keputusan Menteri.

Dalam kaitan itu, ketentuan (Pasal 46) tersebut, sebagai pengecualian dari ketentuan *jabatan-jabatan yang terbuka* bagi TKA (positive list) seperti dimaksud dalam Pasal 42 ayat (4) dan (5) UU No.13/2003, dalam Pasal 42 ayat (4) dan (5) UU No.13/2003 menyebutkan bahwa :

“(4) Tenaga Kerja Asing *dapat dipekerjakan* di Indonesia hanya dalam hubungan kerja, *untuk jabatan tertentu* dan waktu tertentu.

(5) Ketentuan mengenai *jabatan tertentu* dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) *ditetapkan dengan Keputusan Menteri*”.

Dengan demikian, jelas bahwa, -yang dimanakan- untuk diatur lebih lanjut dalam Pasal 46 ayat (2) UU No.13/2003 tersebut, bukanlah mengenai TKA yang dilarang

untuk menduduki *jabatan yang mengurus personalia*, akan tetapi undang-undang mengamanatkan untuk mengatur (lebih lanjut) mengenai *jabatan-jabatan tertentu* yang dilarang untuk diduduki oleh TKA (*negative list*) sebagai pengecualian (*a-contrario*) dari jabatan-jabatan yang terbuka (*positive list*) dalam Pasal 42 ayat (4) dan (5) No.13/2003.

Dalam arti, terbitnya *Kepmenakertrans No. 40/2012* tersebut sebenarnya merupakan bidang “ilmu pengetahuan” *klirumologi* yang salah atur, salah kaprah, dan salah amanat, atau -bahkan- “salah alamat”, sehingga merupakan “musibah” sampai-sampai menimbulkan perdebatan dan kontroversi yang “menghebohkan” dan marak di media pasca (sesaat setelah) terbitnya tanggal 29 Februari 2012 yang lalu.

Larangan bagi TKA untuk menduduki jabatan yang mengurus personalia, sebenarnya telah ditegaskan secara umum dalam “*general statement*” kalimat pertama Pasal 46 ayat (1) UU No.13/2003, bahwa “TKA dilarang menduduki *jabatan yang mengurus personalia....*”. Maksudnya, *jabatan yang mengurus personalia* dimanapun, kapanpun dan pada level apapun, sepanjang -nomenklatur-nya- menyangkut kepersonaliaan, maka -jabatan tersebut- tidak

boleh diduduki (:ditangani) oleh “*expatriate*”.

Oleh karena itu, tentunya dengan -hanya- merujuk pada ketentuan Pasal 46 ayat (1) UU No.13/2003 tersebut, jelas bahwa jabatan apapun yang mengurus personalia, mulai dari top management anggota Direksi (yang lazim dikenal sebagai “*Chief Executive Officer*”) sampai kepada job petugas personalia (pada level terendah), sepanjang menyangkut urusan yang menangani atau terkait dengan kepersonaliaan, seperti HR (human resouce, *personnal officer*) termasuk anggota Direksi (*Board of Director*) yang non- Direktur Utama / Presiden Direktur yang dalam job-disc-nya terdapat hal-hal (urusan) yang berkenaan dengan ke-personalia-an, tidak boleh diduduki (maksudnya: diurus) oleh TKA. Dengan kata lain, jabatan yang di dalam nomenklatur-nya terdapat urusan kepersonaliaan (dan sebagai sub-unit) *Chief Executive Officer; Board of Director; Board of Management; Head of Sub Office atau Head of Regional Office; Managing Partner¹; Senior Manager* atau *General manager*, harus dijabat / dilimpahkan kewenangannya kepada kepada tenaga kerja Indonesia (TKI, lokal).

Persoalannya, bagaimana jika tidak ada / belum ada (dalam arti belum di-*hire*) tenaga kerja Indonesia yang -akan- menjabat dan

¹ Pada beberapa perusahaan asing, juga menggunakan istilah pada top management (pengurus tertinggi) di perusahaannya dengan sebutan Managing Director [misal, pada Banpu Terminal Co. Ltd, vide Warta Ekonomi edisi 18, Th.XXVI, September 2014, p.38].

menangani urusan personalia dimaksud, apakah boleh (untuk sementara waktu) di"tekel" oleh TKA yang "nota-bene" menduduki jabatan-jabatan tersebut ?.

Jika merujuk pada ketentuan Pasal 46 ayat (1) dimaksud, tentu saja tidak dapat dan tidak diperbolehkan.

Lantas, apa dan bagaimana solusi serta *way-outnya* ?.

Menurut hemat penulis, untuk mengatasi persoalan-persoalan tersebut, upaya yang dapat dilakukan, adalah melimpahkan kewenangan (bidang/urusan personalia) tersebut -untuk sementara waktu dan secara kasusitik- kepada seorang kuasa khusus, baik kepada seseorang pribadi atau kepada suatu lembaga (semacam) konsultan hukum, guna bertindak -mewakili- sebagai, untuk dan atas nama *Board of Director, Board of Management, Managing Partner, Senior Manager, atau Head of Sub Office atau Head of Regional Office* tersebut (berdasarkan Pasal 1792 BW). Dengan demikian, tindakan perwakilan tersebut tidak melanggar ketentuan undang-undang dan pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan.

C. PENAMAAN "KEPUTUSAN MENTERI"

Disamping terdapat (masalah) salah amanat pada *Kepmenakertrans. No. 40/2012* tersebut, juga terdapat (masalah) kesalahan penamaan dengan istilah Keputusan Menteri. Sejak tahun 2004 nama "Keputusan Menteri" yang bersifat mengatur (regeling) telah diubah menjadi (dengan istilah) Peraturan Menteri. Dalam teori ilmu perundang-undangan pakar ilmu hukum Maria Farida Indrati (2007, hal. 29) menyebutkan, bahwa salah satu bentuk klasifikasi norma hukum adalah dari segi daya lakunya, yakni norma hukum yang bersifat (berlaku) terus-menerus, dan norma hukum yang bersifat sekali selesai.

Norma hukum yang berlaku terus-menerus (*dauerhaftig*) adalah norma hukum yang berlakunya tidak dibatasi oleh waktu, jadi dapat berlaku kapan saja secara terus-menerus, sampai peraturan itu dicabut atau diganti dengan peraturan yang baru. Sedangkan norma hukum yang berlaku sekali selesai (*einmalig*) adalah norma hukum yang berlakunya hanya satu kali saja dan setelah itu selesai, jadi sifatnya hanya menetapkan saja, sehingga dengan adanya penetapan itu (maka) norma hukum tersebut selesai².

Lebih lanjut disebutkan, bahwa dari pembatasan norma-norma hukum, yang

² Maria Farida Indrati S., Ilmu Perundang-Undangan (1), Penerbit Kanisius, Yogyakarta 2007, hal. 30

membedakan antara norma hukum umum individual, norma hukum abstrak-konkrit, serta norma hukum yang berlaku sekali selesai, atau berlaku terus-menerus, maka norma hukum yang termasuk dalam peraturan perundang-undangan, adalah norma hukum yang bersifat umum dan berlaku terus-menerus. Sedangkan norma hukum yang bersifat individual-konkrit dan sekali selesai, adalah merupakan suatu **keputusan yang bersifat penetapan** (*beschikking*).

Disamping norma hukum yang termasuk dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat mengatur (*regeling*), yaitu umum-abstrak dan berlaku terus-menerus dan norma hukum yang bersifat menetapkan (*beschikking*) yaitu yang individual-konkrit dan berlaku sekali selesai, masih terdapat dua jenis komposisi, yaitu norma hukum-*umum konkrit* dan individual abstrak yang berada diantara kedua norma tersebut yang merupakan keputusan yang bertentangan umum lainnya (*besluiten van algemene strekking*)³.

Oleh karena itu, terkait dengan teori ilmu perundang-undangan tersebut, berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan disebutkan, bahwa: “Semua Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, keputusan Gubernur, Keputusan

Bupati/Walikota, atau keputusan pejabat lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 54 yang sifatnya mengatur, yang sudah ada sebelum Undang-Undang ini berlaku, harus dibaca peraturan sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini”.

Ketentuan dalam Pasal 56 UU Nomor 10 Tahun 2004 tersebut diulangi kembali sejak disempurnakannya undang-undang dimaksud dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang diundangkan pada tanggal 12 Agustus 2011, yang menyebutkan, bahwa:

“Semua Keputusan Presiden, **Keputusan Menteri**, keputusan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota, atau keputusan pejabat lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 97 yang **sifatnya mengatur**, yang sudah ada sebelum Undang-Undang ini berlaku, harus dimaknai sebagai **peraturan**, sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini”.

Artinya, sejak terbitnya Undang-Undang mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pada Tahun 2004, maka bentuk peraturan perundang-undangan yang -masih- bernama Keputusan Menteri (termasuk Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI) dan bersifat mengatur-regeling-, maka sejak itu harus dibaca dan

³ Maria Farida Indrati S., Ilmu Perundang-Undangan (1), Penerbit Kanisius, Yogyakarta 2007, hal. 30

selanjutnya –harus - dibuat dengan nama Peraturan Menteri (termasuk Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI).

Dalam Pasal 42 ayat (5) UU No.13/2003 disebutkan, bahwa ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Demikian juga dalam Pasal 46 ayat (2) UU No.13/2003 disebutkan, bahwa jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri. Dengan demikian, ada dua versi amanat undang-undang, yakni menetapkan dan mengatur, walau undang-undang tetap melihatnya sebagai suatu bentuk pengaturan yang harus diatur dengan Peraturan Menteri sebagaimana dimanakan (semula) dalam Pasal 56 UU No. 10 / 2004.

Dengan demikian penamaan Kepmenakertrans. No. 40/2012 tersebut selain salah amanat, juga tidak sesuai dengan isi dan amanatnya. Isinya bersifat mengatur (*regeling*) mengenai keberadaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, akan tetapi bentuk pengaturannya hanya bersifat penetapan (*beschickung*).

Dengan perkataan lain, dari segi bentuk, Kepmenakertrans No. 40/2012 tersebut, tidak tepat bentuk produk hukumnya. Bentuk yang diamanatkan UU semestinya adalah Peraturan Menteri karena muatannya bersifat *regeling* (mengatur) yang daya lakunya bersifat terus-menerus, dan bukan bersifat penetapan

(*beschickung*) dengan Keputusan Menteri yang berlaku sekali selesai (*einmalig*).

D. PENGGUNAAN ISTILAH *CEO* UNTUK ANGGOTA DIREKSI

Dalam majalah mingguan Warta Ekonomi Edisi 18 Tahun 2014, dalam edisi khusus “Gempuran CEO-CEO Ekspatriat” pada halaman liputan mengenai Profil CEO Ekspatriat (hal. 34), di dalam beberapa bagian tulisan tersebut (di halaman dimaksud) menerjemahkan CEO sebagai terjemahan dari Presiden Direktur atau Direktur Utama. Artinya, terjemahan dari CEO sebagaimana yang disebutkan dalam Kepmenakertrans No. 40/2012 sebagai ‘Kepala Eksekutif Kantor (terjemahan dari *Chief Executive Officer*) adalah tidak pas. Untuk menegaskannya, penulis me-rever beberapa Kamus sebagai berikut:

- Dalam *Black's Law Dictionary (Eight Edition)* Bryan A. Garner (Edition in Chief) 2004 West, a Thomson Business, p.253 and 238, disebutkan bahwa *Chief Executive Officer (CEO), a corporation's highest-rank-ing administrator who manages the firm day by day and reports to the board of director (BoD)*.
- Dalam *the Contemporary English – Indonesia Dictionary*, Drs. Peter Salim M.A., terbitan Media Eka Pustaka, Jakarta 2006. Hal. 364, *Chief Executive*

Officer (CEO) diterjemahkan sebagai orang dalam (suatu) perusahaan yang mempunyai kekuasaan dan wewenang terbesar. Dengan demikian, apabila diterjemahkan secara umum (sehari-hari), maka CEO -memang- diartikan sebagai Presiden Direktur atau Direktur Utama suatu perusahaan yang (pada umumnya) berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang anggota Direksinya lebih dari 1 (satu) orang.

Berdasarkan Kamus Istilah Ekonomi dan Bisnis, ditulis oleh Henricus W. Ismanthono, terbitan Penerbit Buku Kompas, Jakarta Agustus 2010, hal 53., *Chief Executive Officer* (CEO) diterjemahkan sebagai posisi orang nomor satu dalam memimpin bisnis atau perusahaan. Istilah ini dipakai di Amerika; -sedangkan- di Inggris disebut General Manager (GM) atau Managing Director. Tugas pokoknya (CEO) ialah mencetak laba dan mengembangkan jaringan bisnis.

Dengan demikian yang dimaksud CEO, adalah pimpinan tertinggi dari *top management* dalam *Board of Director* atau *Board of management*. Dengan perkataan lain, CEO adalah Presiden Direktur atau Direktur Utama.

Dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanya memberikan penjelasan,

bahwa *Chief Executive Officer* (CEO) adalah Kepala Eksekutif sebagaimana tercantum dalam kode 1210.

E. ANALISIS DAN KONKLUSI

1. Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, apa yang diatur dalam Kepmenakertrans No. 40/2012 yang intinya mengenai jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing (TKA) menjadi masalah tersendiri yang tidak sesuai dan tidak sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 46 ayat (2) UU No.13/2003. Artinya, yang dimanatkan dalam Pasal 46 ayat (2) jo Pasal 42 ayat (5) UU No.13/2003 hanya jabatan-jabatan tertentu sebagai dimaksud dalam Pasal 42 ayat (4) UU No.13/2003. Namun yang diatur adalah jabatan-jabatan yang berkenaan dengan ke-personalia-an.
2. Bentuk pengaturan dari Kepmenakertrans No. 40/2012 tersebut, adalah bersifat mengatur (regeling) sesuai amanatnya yang daya lakunya bersifat terus-menerus. Akan tetapi terbit dengan Keputusan Menteri yang bersifat penetapan (*beschikking*);
3. Berdasarkan hukum ekonomi, pengertian dan makna CEO yang tertulis dalam Kepmenakertrans. No. 40/2012 tersebut sama saja dengan pengertian dan makna COE dalam berbagai istilah di Kamus,

yakni sebagai Presiden Direktur atau Direktur Utama Sehingga penulisan dalam Kepmenakertrans No. 40/2012 tersebut dengan istilah Kepala Eksekutif Kantor yang tidak pas dan memang salah mencantumkan makna dimaksud.

Atas dasar bentuk dan substansi pengaturan dalam *Kepmenakertrans No. 40/2012* jika yang dimaksudkan untuk menjelaskan lebih jauh mengenai larangan bagi TKA untuk menduduki jabatan personalia dan sekaligus menjelaskan bagaimana jika TKA akan menduduki jabatan sebagai anggota Direksi dan/atau jabatan anggota Dewan Komisaris atau jabatan *Board of Management* yang sejenis, seharusnya cukup dengan penjelasan kepada seluruh jajaran instansi yang mengurus masalah ketenagakerjaan (“Disnaker”) melalui Surat Edaran (SE).

Bentuk SE (seperti dimaksud) memang bukanlah merupakan bentuk produk hukum atau regulasi / aturan [vide Pasal 7 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan], akan tetapi dengan SE, setidaknya setiap jajaran dan

stake holder dapat menyamakan persepsi dan bahkan sangat “jitu” untuk mencairkan dan meredam adanya ketegangan interpretasi yang simpang-siur di kalangan stake-holders yang berkepentingan termasuk di lingkungan instansi atau unit-unit kerja yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan di daerah (“Disnaker”).

Dengan SE, bukan saja dan tidak hanya menjelaskan mengenai way out mengenai penggunaan TKA pada bidang kepersonaliaan, akan tetapi juga sekaligus dapat menjelaskan mengenai apa dan siapa yang dimaksud dengan Direktur (anggota Direksi) dan Komisaris (anggota Dewan Komisaris) suatu Perseroan Terbatas dalam hal penggunaan TKA sebagaimana tercantum dan dimaksudkan dalam Pasal 45 ayat (2) UU No.13/2003. Demikian juga dapat menjelaskan penyetaraan antara Direksi dengan Pengurus atau Dewan Komisaris dengan Badan Pengawas.

Materi SE dimaksud, setidaknya isi muatannya seperti berikut:

Yang terhormat :

1. Gubernur Propinsi di seluruh Indonesia;
2. Bupati dan Walikota di seluruh Indonesia;
3. Para Kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia;
4. Direktur Jenderal PHI dan Jamsostek;
5. Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

SURAT EDARAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: -----

TENTANG
PENJELASAN MENGENAI PASAL 45 AYAT (2) DAN PASAL 46 AYAT (1) UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Berkenaan dengan banyaknya penafsiran yang berbeda (multi tafsir/multy interpretasi) mengenai ketentuan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) khususnya pada jabatan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris, maka dipandang perlu untuk memberikan penjelasan terkait dengan Jabatan Direktur/Komisaris dan jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, khususnya dalam Pasal 45 ayat (2) dan Pasal 46 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Yang dimaksud dengan *jabatan direksi dan/atau komisaris* dalam Pasal 45 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut *UU Ketenagakerjaan*), adalah *anggota Direksi* dan/atau *anggota Dewan Komisaris* dalam hal bentuk entitasnya adalah Perseroan Terbatas (PT) sesuai Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Termasuk dalam pengertian jabatan direksi dan/atau komisaris sebagaimana tersebut di atas, adalah *anggota Pengurus* dan/atau *anggota Pengawas* dalam hal bentuk entitasnya Yayasan sesuai Undang-Undang No. 16 Tahun 2001 jo Undang-Undang No.28 Tahun 2004 tentang Yayasan atau entitas Koperasi sesuai dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1992

tentang Perkoperasian. Demikian juga bentuk-bentuk badan hukum (*legal entity*) lainnya, yang sejenis dan pada -jabatan- yang sama dan setingkat (dalam *Board of Management* atau *Board of Commisioners*).

Dengan demikian kewajiban Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping (TKI Pendamping) dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian; dan kewajiban pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA, tidak berlaku bagi anggota Direksi atau anggota Pengurus dan anggota Dewan Komisaris atau anggota Pengawas pada suatu badan hukum (*legal entity*) atau entitas sebagaimana dimaksud tersebut di atas.

2. Yang dimaksud dengan urusan personalia atau “jabatan yang mengurus personalia” dalam Pasal 46 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, adalah semua urusan perusahaan dalam uraian tugas jabatan (*job description*) yang berhubungan dan terkait dengan masalah human resources, sumber daya manusia (SDM), kepersonaliaan atau kepegawaian, Seperti, urusan penerimaan atau *recruitment* tenaga kerja, urusan mutasi, rotasi, reposisi, promosi, demosi, perintah kerja dan pelaksanaan tugas, penetapan syarat-syarat kerja (hak/kewajiban) dan tata tertib di perusahaan, negosiasi mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh, atau urusan pengenaan sanksi kepersonaliaan, pengakhiran hubungan kerja serta -khusus- penyelesaian hak-hak/ kewajiban (para pihak) pasca hubungan kerja dan urusan lainnya yang terkait dengan kepersonaliaan (urusan personalia).

Sebaliknya, tidak termasuk dalam pengertian urusan personalia atau jabatan yang mengurus personalia apabila nama jabatan TKA tersebut adalah anggota Direksi atau anggota Pengurus yang namenklatur-nya bersifat umum dan tidak spesifik dengan sebutan - namenklatur - sebagai Direktur SDM (*Human Resources Director*) atau Direktur Personalia / Kepegawaian atau tidak secara tegas menyebut jabatan yang mengurus, kepersonaliaan atau kepegawaian, walaupun dalam uraian jabatannya termasuk mengurus urusan SDM, kepersonaliaan atau kepegawaian dimaksud. Namun jabatan pada sub-unit atau bagian urusan dari anggota Direksi/anggota Pengurus yang mengurus personalia (urusan personalia) yang tercakup dalam uraian jabatan anggota Direksi/anggota Pengurus dimaksud, harus diduduki oleh tenaga kerja Indonesia (sebagaimana dimaksud Pasal 46 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Apabila tidak ada sub-unit/bagian urusan, atau belum ada tenaga kerja Indonesia di bawah anggota Direksi/anggota Pengurus yang menduduki jabatan yang mengurus personalia, dapat dikuasakan kepada seorang kuasa yang bertindak untuk dan atas nama Direksi/Pengurus atau jabatan lainnya yang mengurus personalia untuk dilimpahkan guna mengurus urusan personalia dimaksud.

a.n. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI
Direktur Jenderal
Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja

xxxxxxxxxxxx

Berdasarkan uraian dan analisis yang penulis kemukakan seperti tersebut di atas, pada bagian akhir tulisan ini, penulis menyarankan, agar *Kepmenakertrans No. 40/2012* tersebut dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Demikian, selamat merenungkannya. Semoga dapat menjadi masukan guna melakukan perbaikan yang lebih sempurna.

Dapat diakses melalui :
Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum
Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI
<http://jdih.depnakertrans.go.id>

