

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Umar Kasim, SH, MH

**Memaknai Putusan MK Register Nomor 67/PUU-XI/2013
Mengenai Kedudukan Hak Pekerja/Buruh Dalam Kepailitan
[Legal Opinion Putusan Atas Uji Materil Pasal 95 ayat (4)
UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan]**

Rizky Mandalika K, SH

Mengapa Penegakan Hukum di Indonesia Gagal

Heri Thomson, SH

**Sejarah Singkat Hukum Ketenagakerjaan
(Dalam Dimensi Penyelesaian Perselisihan)**

Intan Priyandini

**Family Policy Sebagai Upaya Mengatasi
Work Family Conflict Pada Pekerja Wanita**

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Umar Kasim, SH, MH

**Memaknai Putusan MK Register Nomor 67/PUU-XI/2013
Mengenai Kedudukan Hak Pekerja/Buruh Dalam Kepailitan
[Legal Opinion Putusan Atas Uji Materil Pasal 95 ayat (4)
UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan]**

Rizky Mandalika K, SH

Mengapa Penegakan Hukum di Indonesia Gagal

Heri Thomson, SH

**Sejarah Singkat Hukum Ketenagakerjaan
(Dalam Dimensi Penyelesaian Perselisihan)**

Intan Priyandini

**Family Policy Sebagai Upaya Mengatasi
Work Family Conflict Pada Pekerja Wanita**

PENGANTAR REDAKSI

Info Hukum volume XIV, Nomor 3 September Tahun 2014 ini menampilkan 4 (empat) tulisan, antara lain berjudul Memaknai Putusan Mahkamah Konstitusi Register Nomor 67/PUU-XI/2013 Mengenai Kedudukan Hak Pekerja/Buruh Dalam Kepailitan (*Legal Opinion* Putusan Atas Uji Materil Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Mengapa Penegakan Hukum Di Indonesia Gagal, dan terakhir mengenai *Family Policy* Sebagai Upaya Untuk Mengatasi *Work Family Conflict* Pada Pekerja Wanita.

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

**MEMAKNAI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
REGISTER NOMOR 67/PUU-XI/2013
MENGENAI KEDUDUKAN HAK PEKERJA/BURUH DALAM
KEPAILITAN**

[Legal Opinion Putusan Atas *Uji Materil* Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan]

Oleh : Umar Kasim, SH¹, MH

PENDAHULUAN

Salah satu resiko yang dapat (dan mungkin senantiasa) menghantui perusahaan -atau para *entrepreneur*- dan harus dihadapi serta diselesaikan, adalah resiko kepailitan (*failissement* atau *bankruptcy*). Terjadinya kepailitan bisa terjadi karena berbagai alasan, selain karena -adanya upaya- memailitkan, -yang- dimohonkan oleh pihak internal -management- atau upaya pihak-pihak terkait yang berwenang untuk itu, ataupun karena alasan dipailitkan oleh pihak eksternal -para-kreditor yang memenuhi syarat dan ketentuan (*term and contion*) untuk memailitkan².

Kepailitan .-memang- bukanlah kiamat dan akhir dari segalanya, akan tetapi dengan adanya putusan pernyataan pailit (P3) dan

terjadinya insolvensi, maka -paling tidak kepailitan- itu menjadi alasan pihak lainnya untuk menjaga jarak melakukan hubungan bisnis (*business relationship*) dengan debitor pailit, relasi bisnis dapat berkurang atau bahkan dapat mengakibatkan hilangnya kepercayaan pihak (calon) mitra kerja terhadap pihak debitor pailit, sehingga dengan kepailitan tersebut, citra dan image masyarakat -pelaku bisnis- terhadap *si debitor pailit* menjadi buruk dan -bahkan- rusak atau *at list* menurun pada tingkat terendah.

Walaupun -dalam kasus kepailitan- masih ada kesempatan untuk melanjutkan usaha (*going concern*) akan tetapi perusahaan yang telah -pernah- dipailitkan, besar kemungkinan sulit untuk bangkit dan -justru- terancam *tutup* (dibubarkan, -dikuidasi dan dicabut status

-
- ¹ Kepala Subbidang Pembelaan, Bantuan Hukum (*Inhouse lawyer*) pada Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Dosen pada Sekolah Tinggi Hukum Militer (STHM) Jakarta dan Fakultas Hukum Universitas Negeri Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.
- ² Undang-Undang RI Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (disebut UU No.37/2004 atau UU Kepailitan) dalam Pasal 2 menyebutkan, bahwa debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas setidaknya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan (Niaga), baik atas permohonan sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya.

hukumnya-). Terkecuali jika ada pihak-pihak (*investor*) yang melihat potensi dan masih yakin dapat membangkitkan debitor pailit dan menjalankan kembali usahanya, baik melalui *prival placement*, melakukan akuisisi atau *inbreng* -mengambil bagian- modal, *swap to equity debt*, atau dengan merger / konsolidasi guna melanjutkan usahanya debitor.

Adanya *putusan pernyataan pailit* dan *pernyataan insolvensi*, adalah resiko yang paling nyata dan faktual yang -benar-benar- harus dihadapi oleh perusahaan -*debitor pailit*-. Dalam kaitan itu, *debitor pailit* (-melalui *kurator*-) harus berupaya memenuhi semua kewajibannya terhadap pihak-pihak yang berpiutang (dan berhak), baik kepada para kreditor separatis, kreditor preferen dan/ atau kreditor konkuren, maupun pemenuhan pihak-pihak yang merupakan -kategori- biaya-biaya kepailitan dalam kerangka pemberesan. Salah satu pihak yang -selalu- keras menuntut harus dipenuhi haknya dalam hal pemberesan (pemenuhan kewajiban *debitor pailit*), adalah tenaga kerja yang mempunyai hubungan hukum melakukan pekerjaan dengan *debitor pailit*, baik -dan terutama- tenaga kerja dalam hubungan kerja (*dientsverhoudings*) yang -lazim- disebut pekerja atau buruh, pegawai atau karyawan/karyawati, maupun kepada tenaga kerja lainnya di luar hubungan kerja.

Pemenuhan hak-hak tenaga kerja dalam hal terjadi kepailitan, telah diatur dalam *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* atau

Burgerlijke Wetboek ((Pasal 1149 supra 4 jo Pasal 1139 KUH Perdata) KUH-Perdata / BW) -*lex generalis*-, dan bahkan secara khusus dalam UU Kepailitan -*lex specialis*-, Pasal 39 dan Pasal 252 UU Kepailitan dan PKPU. Demikian juga diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait, khususnya dalam UU Ketenagakerjaan bagi pekerja atau buruh dalam hubungan kerja, serta diperjanjikan secara perdata tenaga kerja di luar hubungan kerja yang (kemungkinan dapat) sesuai, kepentingan para pihak dan keperluannya. Pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, terutama mengatur mengenai preferensi / hak istimewa bagi pekerja/buruh, dan Pasal 165 UU Ketenagakerjaan hak-haknya (pekerja/buruh) jika terpaksa harus diputuskan hubungan kerjanya (PHK). Hak tenaga kerja (dalam konteks kepailitan) yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan itulah yang kemudian memunculkan penafsiran dan praktek penerapan (oleh pengusaha/kurator-pengurus) dalam berbagai macam versi dan sudut pandang yang menerapkan berbeda satu dengan yang lain.

Sebagai contoh, dalam konteks pemutusan *hubungan kerja*, posisi tenaga kerja (dalam pemenuhan hak-haknya) selalu ditempatkan pada bagian akhir setelah (pemenuhan haknya -para- *kreditor separatis*. Walaupun pemenuhan hak-hak dimaksud masih

dibayarkan sebelum pemenuhan (hak-hak para) kreditor konkuren (yang bersaing), akan tetapi tidak aman (*unsecured*). Sementara berdasarkan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh dipenuhi haknya terlebih dahulu dan mendahului dari para kreditor lainnya. Kemudian muncul reaksi dan upaya-upaya untuk membatalkan dan mencabut pasal-pasal terkait (khususnya dalam UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan PKPU, dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, atau setidaknya pasal-pasal yang berhubungan dengan pemenuhan hak tenaga kerja dalam kepailitan, yang dimohonkan melalui *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi RI.

Permohonan *judicial review* terkait dengan hak pekerja/buruh (tenaga kerja *dalam hubungan kerja*) telah dua kali dimohonkan uji materiil dan telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi RI, yakni dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Register Nomor 18/PUU-VI/2008 diucapkan tanggal 23 Oktober 2008 yang “menggugat” (memohonkan *judicial review*) terhadap UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, walau permohonan ini ditolak. Kemudian Putusan Mahkamah Konstitusi Register Nomor 67/PUU-XI/2013 yang diucapkan tanggal 11

September 2014 yang menggugat (*judicial review*) terhadap UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedudukan hak pekerja/buruh dalam UU Ketenagakerjaan terkait dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Register Nomor 67/PUU-XI/2013 tersebut itulah yang akan dibahas dalam tulisan ini yang perlu difahami. Permasalahannya, bagaimanakah kedudukan hak tenaga kerja dalam kepailitan pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi RI Registrasi Nomor 67/PUU-XI/2013 ?.

PEMBERESAN DAN PEMENUHAN KEWAJIBAN DEBITOR PAILIT

Pada dasarnya, saat proses kepailitan (setelah adanya putusan *pernyataan pailit*), dan setelah terjadi *insolvensi*³, maka selanjutnya dilakukanlah pemberesan berdasarkan prinsip-prinsip penyelesaian utang *debitor pailit*, antara lain dan terutama: prinsip *paritas creditorium*, prinsip *pari passu prorata parte*, dan prinsip *structured prorata*.

Prinsip pertama, prinsip *paritas creditorium* (kesetaraan kedudukan para kreditor) menentukan, bahwa para kreditor mempunyai hak yang sama terhadap semua harta benda debitor (*debitor pailit*). Apabila

³ Menurut Pasal 178 ayat (1) UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, bahwa jika dalam rapat pencocokan piutang tidak ditawarkan rencana perdamaian, rencana perdamaian yang ditawarkan tidak diterima, atau pengesahan perdamaian ditolak berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, demi hukum harta pailit berada dalam keadaan *insolvensi*.

debitor pailit tidak dapat membayar utang-utang (kewajiban)-nya, maka harta kekayaan debitor pailit menjadi sasaran (para) kreditor⁴. Selanjutnya dikatakan, bahwa prinsip <i>paritastusi creditorium</i> ini mengandung makna, bahwa semua kekayaan debitor (si pailit) yang berupa <i>barang bergerak</i> ataupun <i>barang tidak bergerak</i> maupun <i>harta yang sekarang telah dipunyai debitor</i> dan <i>barang-barang dikemudian hari akan dimiliki</i> debitor, (seluruhnya) terkait kepada penyelesaian kewajiban debitor. Filosofi prinsip <i>paritas creditorium</i> tersebut, bahwa merupakan suatu ketidakadilan jika <i>debitor</i> (pailit) memiliki harta, sementara <i>utang debitor</i> terhadap para kreditornya tidak terbayarkan. Sehingga hukum memberikan jaminan umum, bahwa harta kekayaan debitor demi hukum menjadi jaminan terhadap utang-utangnya meskipun harta debitor tersebut tidak berkaitan langsung dengan utang-utang dimaksud. Dalam kaitan ini, Kartini Mulyadi menyatakan, bahwa peraturan kepailitan dalam UU kepailitan sebetulnya adalah penjabaran Pasal 1131 dan 1132 KUH Perdata⁵, karenanya: a. kepailitan hanya meliputi harta pailit, dan	bukan debitornya; b. debitor tetap pemilik kekayaannya dan merupakan pihak yang berhak atasnya, tetapi tidak lagi berhak menguasainya atau menggunakannya atau memindahkan haknya atau mengagunkannya; c. sitaan konservator secara umum meliputi seluruh harta pailit; Dalam Pasal 1131 KUH Perdata menyatakan, bahwa “<i>segala kebendaan si berutang (debitor), baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari menjadi tanggungan untuk segala perikatan perorangan</i>”. Dengan demikian, debitor (pailit) tidak bisa melepaskan tanggung jawab dari (seluruh) utang-utang - kewajibannya terhadap semua pihak yang berkepentingan, termasuk para kreditor sepanjang <i>boedel pailit</i> (aset) yang dimilikinya masih ada tersedia. Prinsip kedua, prinsip <i>pari passu prorata</i> parte berarti, bahwa harta kekayaan (<i>debitor pailit</i>) tersebut merupakan jaminan bersama untuk para kreditor, dan hasil-(penjualan)-nya harus dibagikan secara proporsional antara mereka (para kreditor), kecuali jika antara
---	---

⁴ M.Hadi Shubhan, Hukum Kepailitan, Prinsip, Norma, dan Praktik Di Pengadilan, Penerbit Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2008, hal. 27.

⁵ Kartini Mulyadi, “Actio Pauliana dan Pokok-pokok tentang Pengadilan Niaga” dalam Rudhy A. Lontoh et. al., Penyelesaian Utang-Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang” Alumni, Bandung 2001, h.300.

para kreditor itu ada yang menurut undang-undang harus didahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya⁶. Prinsip *pari passu prorata parte* tersebut diadopsi dari Pasal 1132 KUH Perdata, bahwa “*kebendaan -debitor- tersebut (dimaksud Pasal 1131 KUH Perdata) menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang (-para- kreditor) yang mengutangkan padanya; Pendapatan (hasil) penjualan benda-benda itu dibagi-bagi menurut keseimbangan, yaitu menurut besar kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila diantara para berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan*”.

Dengan demikian, prinsip *paritas creditorium* tidak berlaku untuk kreditor pemegang hak jaminan kebendaan (kreditor yang dijamin) dan kreditor yang mempunyai hak preferensi berdasarkan Undang-Undang Kepailitan dan hukum lain -kreditor yang diistimewakan- (*preferred creditor*). Karenanya, para kreditor *paritas creditorium* adalah mereka yang mempunyai tagihan yang tidak dijamin dan bukan kreditor yang diistimewakan (*preferred creditor*), (walaupun) mereka turut -berhak- memiliki jumlah (*prorata parte*) yang tersedia untuk mereka. Mereka tidak didahulukan (pembayaran haknya) dan karenanya

-mereka- hanya akan dibayar jika ada sisa hasil harta pailit, setelah semua kreditor lainnya (-yakni- pihak yang dijamin maupun diistimewakan – *preferred creditor*-) telah menerima pembayaran⁷.

Prinsip ketiga, prinsip *structured prorata* atau disebut juga prinsip *structured creditor*, adalah prinsip yang mengklasifikasikan dan mengelompokkan berbagai macam kreditor sesuai dengan kelasnya masing-masing. Karena apabila kreditor yang memegang jaminan kebendaan disamakan dengan kreditor yang tidak memegang jaminan kebendaan, adalah bentuk sebuah ketidakadilan. Maka ketidakadilan seperti ini diberikan jalan keluar dengan adanya prinsip *structured creditor*. Oleh karena itu, dalam *structured creditor*, -para- kreditor diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu (1) kreditor *separatis*; (2) kreditor *preferen*; dan (3) kreditor *konkuren*⁸.

Beberapa ahli Hukum Kepailitan mengklasifikasi dan mengistilahkan ketiga macam jenis kreditor tersebut (di atas) dengan penamaan atau istilah (*nomenklatur*) yang berbeda, namun jika dilihat unsur-unsurnya, hakekat dan maknanya sama.

Menurut Sutan Remy Sjahdeini (2010),

⁶ M.Hadi Shubhan, Op.Cit. hal 28

⁷ Jerry Hoff, Undang-Undang Kepailitan Di Indonesia (Penerjemah Kartini Mulyadi, S.H.), Penerbit PT. Tatanusa, Jakarta, 2000, hal. 98.

⁸ M. Hadi Shubhan, Op.Cit. hal 31 dan 32

bahwa dalam <i>structured creditor</i> terdapat tiga jenis kreditor: - Jenis yang pertama, adalah kreditor yang harus berbagi dengan para kreditor yang lain secara proporsional, atau disebut juga secara <i>pari passu</i>, yaitu menurut perbandingan besarnya masing-masing tagihan mereka, dari hasil penjualan harta kekayaan debitor yang tidak dibebani dengan hak jaminan. Kreditor yang pertama ini disebut kreditor konkuren. Istilah hukum yang dipakai dalam bahasa Inggris untuk kreditor jenis yang pertama (kreditor konkuren) -ini-, ialah <i>unsecured creditor</i>⁹. - Jenis kreditor yang kedua, ialah kreditor yang didahulukan dari kreditor-kreditor lainnya untuk memperoleh pelunasan tagihannya dari hasil penjualan harta kekayaan debitor asalkan benda tersebut telah dibebani dengan hak jaminan tertentu bagi kepentingan kreditor tersebut. Kreditor yang demikian itu disebut <i>kreditor preferen</i>. Istilah hukum yang dipakai dalam bahasa Inggris untuk	kreditor yang demikian itu, ialah <i>secured creditor</i>¹⁰. M. Hadi Shubhan, menyitir pendapat Jerry Hoff, menyebut kreditor yang memiliki jaminan kebendaan dengan sebutan <i>kreditor separatis</i>¹¹. - Jenis yang ketiga, ialah <i>kreditor pemegang hak istimewa</i> yang oleh undang-undang diberikan kedudukan didahulukan dari para kreditor konkuren maupun kreditor preferen¹². M. Hadi Shubhan yang juga menyitir pendapat Jerry Hoff, menyebut kreditor pemegang hak istimewa yang diberikan hak oleh undang-undang untuk mendahului mendapatkan pelunasan terlebih dahulu dari para kreditor lainnya. Hak kreditor yang mempunyai hak mendahului ini disebut <i>kreditor preferen</i>. Klasifikasi jenis kreditor yang dikemukakan oleh Sutan Remy Sjahdeini, yakni kreditor konkuren (atau dalam bahasa Inggris <i>unsecured creditor</i>), dan kreditor preferen (atau dalam bahasa Inggris <i>secured creditor</i>) serta kreditor pemegang hak istimewa, agak berbeda dalam istilah
--	---

⁹ Sutan Remy Sjahdeini, Hukum Kepailitan, Memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, Penerbit PT. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2010, hal. 299

¹⁰ Ibid.

¹¹ Secured creditor, Right of secured creditors, security interests are in rem right that vest in the creditor by agreement and subsequent performance of certain formalities. A creditor whose interests are secured by an in rem right is usually entitled to cause the foreclosure of the collateral, without a judgement, to satisfy his claim from the proceeds with priority over the other creditors. This right to foreclose without a judgement is called the right of immediate reinforcement.

¹² Op.Cit, Sutan Remy Shahdenai.

(penamaan) dengan M. Hadi Shubhan yang menggunakan istilah yang lazim dan dikenal, yakni kreditor separatis untuk kreditor pemegang hak jaminan kebendaan; dan kreditor preferen untuk pemegang hak istimewa yang diberikan oleh undang-undang; serta kreditor konkuren untuk kreditor bersaing yang tidak mempunyai jaminan kebendaan dan juga tidak dijamin (diistimewakan) oleh undang-undang untuk dibayarkan (mendapat pelunasan) terlebih dahulu (hal.32).

Walaupun terdapat perbedaan istilah demikian itu, (khususnya bagi kreditor separatis dan kreditor preferen), namun hakekat maknanya sama saja. Hal ini mungkin disebabkan karena dalam KUH Perdata memang hanya dikenal 2 (dua) macam jenis kreditor, sehingga Sutan Remy Sjahdeini (bebas) membuat istilah -tersendiri- dengan makna yang sama yang berbeda dengan istilah yang lazim dipergunakan secara umum.

Sebagai perbandingan, pembagian kreditor menjadi tiga klasifikasi tersebut di atas, berbeda dengan pembagian kreditor pada rezim hukum perdata umum. Dalam hukum perdata umum, pembagian kreditor hanya dibedakan dari kreditor preferen dengan kreditor konkuren. Kreditor preferen dalam hukum perdata umum dapat mencakup kreditor yang memiliki jaminan kebendaan

(kreditor pemegang hak jaminan kebendaan) dan kreditor yang menurut undang-undang harus didahulukan pembayaran piutangnya. Akan tetapi dalam kepailitan, yang dimaksud dengan *kreditor preferen* hanya kreditor yang menurut undang-undang harus didahulukan pembayaran piutangnya, seperti: pemegang hak privilege, pemegang hak retensi, dan lain sebagainya. Sedangkan kreditor yang memiliki jaminan kebendaan, dalam hukum kepailitan diklasifikasikan dengan sebutan kreditor separatis¹³.

Terlepas dari istilah dan penamaan tersebut, yang jelas sudah lazim dan dikenal dalam masyarakat, bahwa terdapat tiga macam klasifikasi kreditor, yakni kreditor separatis (*secured creditor*), kreditor preferen (*preference creditor*), dan kreditor konkuren (*unsecured creditor*).

Kreditor separatis, adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan yang memberikan hak bagi (para) kreditor untuk menjual secara lelang kebendaan yang dijaminan kepadanya untuk memperoleh pelunasan secara mendahului dari kreditor-kreditor lainnya.

Dalam kaitan dengan pemberesan dan pembagian harta pailit, pelaksanaannya dilakukan berdasarkan tingkatan pembagian pada undang-undang dimana biaya kepailitan /kurator berada pada urutan pertama,

¹³ M. Hadi Shubhan, Op.Cit. hal. 33

kemudian pemenuhan hak -para- kreditur istimewa, yaitu -kreditur- separatis, preferen, dan konkuren. Pemberesan (tersebut) dapat terjadi ketika PKPU (penundaan kewajiban pembayaran utang) yang diajukan oleh debitor gagal atau insolven. Gagal dalam arti, debitor gagal mengajukan proposal perdamaian, atau proposal perdamaian (dimaksud) tidak mendapat persetujuan dari mayoritas kreditur ataupun perdamaian yang disetujui tidak mendapat persetujuan dari majelis hakim, atau dikenal dengan insolvensi (vide Pasal 178 ayat (1) UU Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU).

Pemenuhan kewajiban lainnya dari debitor pailit (terhadap para kreditor dan pihak-pihak yang mempunyai hak tagih) dilakukan berdasarkan urutan, meliputi utang harta pailit (*estate debt*) dan kewajiban terhadap para kreditor secara berjenjang berdasarkan sifat piutangnya.

Menurut Jerry Hoff, *utang harta pailit* atau tagihan atas harta pailit (2000), adalah biaya-biaya yang timbul dalam mengurus kepentingan kreditur (yang) harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kepentingannya sendiri (si kreditur) dipenuhi. Contoh utang harta pailit, adalah:

- Upah kurator (*fee kurator*);
- Biaya pemberesan harta pailit (seperti,

upah ahli penaksir (appraiser, akuntan dan sebagainya);

- Pembiayaan baru;
- Biaya sewa rumah ataupun kantor pihak yang pailit sejak tanggal putusan -pernyataan- pailit diucapkan (vide Pasal 38 UU No.37 / 2004); dan
- Upah karyawan (gaji buruh) pihak debitor yang pailit sejak tanggal putusan -pernyataan- pailit diucapkan (vide Pasal 39 UU No.37 / 2004)¹⁴.

Lebih lanjut, menurut Jerry Hoff, kreditur yang istimewa mempunyai preferensi, karena undang-undang memberikan preferensi tersebut kepada tagihan mereka (kreditur preferen). Selanjutnya disebutkan, bahwa kreditur istimewa tidak mempunyai hak memulai prosedur hukum untuk (guna) melaksanakan hak mereka. Kreditur istimewa disyaratkan untuk mengajukan tagihan mereka -pada kurator- untuk dicocokkan, dan karenanya (kreditur istimewa ini) dibebani sebagian biaya kepailitan secara *pro rata-parte*. Walaupun ada beberapa kreditur istimewa yang mempunyai hak untuk melaksanakan haknya -dalam beberapa keadaan- tidak dibebani suatu bagian *pro rata parte* atas biaya kepailitan¹⁵. Dan menurut hemat penulis, yang dimaksud oleh Jerry Hoff, yang tidak dibebani suatu bagian *pro*

¹⁴ Op.Cit -Jerry Hoff, hal.122

¹⁵ Ibid. hal. 116 – 117.

rata parte, adalah hak-hak para tenaga kerja.

Bagaimanakan penyelesaian hak-hak -para- tenaga kerja dan pada posisi dimana -urutan- pemenuhan hak -para- pekerja/ buruh sebagai tenaga kerja dalam hubungan kerja?. Terkait dengan permasalahan tersebut, pada bagian berikut, akan diuraikan struktur tenaga kerja, termasuk tenaga kerja dalam segala macam hubungan hukum melakukan pekerjaan¹⁶.

PENYELESAIAN HAK TENAGA KERJA DALAM KEPAILITAN

Salah satu kewajiban perusahaan yang dipailitkan (*debitor pailit*) adalah pemenuhan hak-hak terhadap -semua- tenaga kerja dalam berbagai jenis dan bentuk hubungan hukum melakukan pekerjaan, baik tenaga kerja di luar hubungan kerja berdasarkan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan secara perdata (vide Pasal 1601 KUH Perdata), terlebih kepada tenaga kerja dalam hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja atau *dientsverhoudings*).

Sebagaimana diketahui, bahwa tenaga

kerja yang bekerja pada suatu perusahaan, tentu tidak didominasi hanya oleh *tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja* (atas dasar perjanjian kerja), akan tetapi (dalam konsepsi, teori dan praktek) terdapat berbagai macam dan ragam jenis hubungan hukum melakukan pekerjaan (baik yang diatur dan merujuk pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Burgerlijk Wetboek* disebut perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan), maupun yang diperjanjikan dan dipraktekkan oleh dan diantara tenaga kerja (*employee* sebagai salah satu pihak) dengan pihak pemberi kerja atau employer, atau mitra kerja lainnya -yang nota bene- dalam hal kemitraan, bukan dan tidak didasarkan atas perjanjian kerja.

Tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja) dalam undang-undang dan sehari-harinya -lazim- disebut pekerja atau buruh¹⁷. Ada juga beberapa istilah terminologi bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja yang mengistilahkan dengan sebutan pegawai, karyawan/karyawati. Sedangkan tenaga kerja yang di luar hubungan kerja lazim disebut

¹⁶ Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., dalam bukunya Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan (Djambatan, 2001 edisi revisi), hal. 3, bahwa arti tenaga kerja sangat luas, meliputi semua pejabat negara, seperti Presiden, ketua dan anggota MPR, DPA, DPR, Menteri, semua pegawai Negara –baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, buruh, swa-pekerja (tenaga kerja mandiri-*self employee, sole proprietorship*) penganggur dan sebagainya. Artinya, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (vide Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

¹⁷ Pekerja atau buruh, adalah istilah resmi yang dipergunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait, bagi tenaga kerja yang

partner, “mitra kerja” atau mitra kerjasama dan istilah lainnya berdasarkan hubungan hukum melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Bentuk hubungan hukum seperti itu, dapat dicontohkan, misal: perjanjian melakukan (sementara) jasa-jasa (Pasal 1601 BW), perjanjian pemborongan (Pasal 1601b BW), perjanjian kemitraan (Pasal 1618 jo Pasal 1338 dan Pasal 1320 BW), dalam hal ini termasuk perjanjian korporasi (sesuai yang diatur dalam masing-masing peraturan perundang-undangan terkait). Demikian juga perjanjian sebagai abdi-negara (pejabat negara, pegawai pemerintah atau tentara dan kepolisian, yang dikenal dengan istilah <i>publiek rechtelijke verhoudings</i>) yang diatur diberbagai peraturan perundang-undangan. Selain itu, berbagai perjanjian kerjasama lainnya yang lahir dalam praktek di masyarakat (<i>innominate contract</i>). Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dijabarkan struktur dan klasifikasi tenaga kerja, sebagai berikut: 1. Tenaga kerja yang bekerja, meliputi: a. Tenaga kerja yang bekerja sendiri, yang sering disebut tenaga kerja mandiri atau swa pekerja (<i>self employee, sole</i>	<i>prepetiorship</i>, atau <i>sole practitioner</i>). b. Tenaga kerja yang bekerja berkolaborasi (dua pihak atau lebih) yang (dapat) terdiri dari: 1) Tenaga kerja dalam hubungan kerja (disebut pekerja/buruh), baik yang formal (di perusahaan / dengan entiti pemberi kerja) atau yang informal (pemberi kerja perorangan, pemberi kerja rumah tangga / <i>non-entity</i>), baik tenaga kerja local ataupun <i>expatriate</i> (Tenaga Kerja Asing). 2) Tenaga kerja di luar hubungan kerja, meliputi a) Perjanjian melakukan (sementara) jasa-jasa, atau <i>de overeenkomst tot het verrichten van diensten</i> (Pasal 1601 BW); b) Perjanjian pemborongan, atau <i>de overeenkomst tot het aanneming van werk</i> (Pasal 1601b jo Pasal 1604-1616 BW); c) Perjanjian kemitraan (<i>partnership</i>) didasarkan pada
--	---

bekerja dalam hubungan kerja (atas dasar perjanjian kerja). Pekerja dan buruh dipergunakan dengan makna yang sama, akan tetapi berbeda konteks, satu sama lain tidak mau disebut sebaliknya. Artinya, (secara history) buruh tidak mau disebut pekerja, dan -sebaliknya- pekerja tidak mau disebut buruh. Karena pekerja adalah tenaga kerja dalam hubungan kerja (berdasar perjanjian kerja) pada level -grade- middle management ke atas, yang sering disebut sebagai *skilled worker* atau dengan julukan white collar. Sedangkan buruh adalah tenaga kerja dalam hubungan kerja (juga berdasar perjanjian kerja) tetapi pada level -dan grade- middle management ke bawah atau di bawah middle management, yang sering disebut sebagai unskilled labor atau dengan julukan blue collar.

hukum perdata (KUH-Perdata) dan hukum dagang (KUHD), seperti, perjanjian kerjasama, perjanjian keagenan, perjanjian komisioner dan lain-lain. d) Perjanjian korporasi (<i>corporate agreement in article of incorporation</i>), seperti anggota Direksi/Pengurus (<i>Board of Director</i>) atau anggota Dewan Komisaris/Pengawas (<i>Board of Commisioner</i>) yang didasarkan pada hukum korporasi (<i>corporate law</i>), yang hubungan hukumnya seperti tersebut dalam anggaran dasar -masing-masing- sesuai dan berdasar UUPT (UU No.40 Tahun 2007), UU Koperasi (UU No.12/1992), UU Yayasan (UU No.16/2001) , UU Pasar Modal (UU No. 8 Tahun 1995) dan lain-lain sesuai konteks korporasinya. 3) Tenaga kerja dalam hubungan hukum publik (semacam <i>publiekrechtelijk verhouding</i>)¹⁸, seperti pada pejabat negara,	pegawai negeri sipil (PNS) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)¹⁹, anggota Tentara Nasional Indonesia / Kepolisian Negara Republik Indonesia (TNI/Polri) yang -secara keseluruhan- istilahnya disebut <i>publiek rechtelijk verhoudings</i>; Kalsifikasi ini tidak dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja dalam hubungan kerja (DHK), karena tidak memenuhi syarat sebagai perjanjian yang bersifat konsensuil (azas konsensus), namun tidak bisa juga dikategrikan sebagai tenaga kerja di luar hubungan kerja (LHK), karena tidak memenuhi syarat masing-masing pada perjanjian-perjanjian melakukan jasa-jasa, perjanjian pemborngan, perjanjian kemitraan, perjanjian korporasi, dan lain-lainnya. Oleh karena itu <i>publiekrechtelijk verhouding</i> lebih tepat disebut sebagai perjanjian semi hubungan kerja. 2. Tenaga kerja yang tidak/belum bekerja, dapat mencakup:
---	--

¹⁸ Philipus M. Hadjon, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Introduction to the Indonesian Administrative Law, Gadjahmada University Pres, Yogyakarta, hal. 194.

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (LNRI Tahun 2014 Nomor 6, TLN-RI Nomor 5494) , Pasal 1 angka 4 mengatur mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yakni warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT) dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

- a. Pencari kerja (angkatan kerja), atau anak-anak / anak sekolah (bukan angkatan kerja *pre-employment*).
- b. Pengangguran atau ter-PHK (angkatan kerja);
- c. Penyandang cacat, pensiunan -lansia- (tidak bekerja) –*post employment*-
- d. Ibu rumah tangga (*housewife* atau *stay at home dady*).

Klasifikasi tenaga kerja tersebut -dalam konteks kepailitan-, hanya akan dibahas tenaga kerja yang bekerja atas dasar hubungan hukum (perjanjian/persetujuan) melakukan pekerjaan. Dengan perkataan lain, tenaga kerja yang di-cover dan dibahas dalam konteks kepailitan ini, adalah tenaga kerja yang bekerja secara berkolaborasi dengan perusahaan (*debtor pailit*), baik yang bekerja dalam hubungan (DHK berdasarkan perjanjian kerja) sebagaimana pada angka 1 huruf b.1), maupun yang bekerja di luar hubungan kerja (LHK berdasarkan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan lainnya) sebagaimana pada angka 1 huruf b.2) dan 3). Namun demikian dalam konteks Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, terkait dalam tulisan ini -khusus- menjelaskan mengenai tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja (atas dasar perjanjian kerja) yang disebut pekerja atau buruh yang mana tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja yang lebih banyak mendapat perlindungan

dan hak-hak dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan, tenaga kerja yang bekerja atas dasar (misalnya) perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan jasa-jasa, seperti seorang advisor, konsultan, entertainer, advokat / *lawyer* dan lain-lain, tidak banyak disinggung dalam peraturan perundang-undangan. Demikian juga tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian kemitraan, *partnership*, *corporate agreement*, khususnya bagi tenaga kerja yang menjadi pengurus dan pengawas sebagai unsur organ perusahaan (*Board of Director / Board of Management, atau Board of Commisioner, Board of Control*) dan sebagainya adalah wilayah (domein) perdata yang -lazimnya- telah diperjanjikan secara profesional oleh dan diantara para pihak (diantara mereka), walaupun terdapat tenaga kerja tertentu (atas dasar kemitraan) yang -seyogyanya- perlu mendapat perlindungan yang jelas.

Selain itu, pada suatu perusahaan yang dipailitkan, tidak tertutup kemungkinan terdapat tenaga kerja yang berasal dari aparatur pemerintah / pejabat negara. Setidaknya, ada yang berasal dari pegawai negeri sipil (PNS) atau *pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja* (PKK) atau mungkin dari aparat pertahanan dan keamanan dan merupakan bagian dari tenaga kerja yang terlibat dalam kepailitan debitor pailit.

Demikian halnya, terdapat–kemungkinan–terdapat tenaga kerja dari luar perusahaan –*debitor pailit*– (tenaga kerja *outsourcing*) yang merupakan karyawan dari suatu perusahaan outsourcing yang ditempatkan / bekerja di perusahaan *user* sebagai debitor pailit.

Bagaimana status masing-masing tenaga kerja yang bersangkutan ?. Dalam kaitan ini, pada prinsipnya, bahwa tenaga kerja di luar hubungan kerja dan tenaga kerja *outsourcing*, tidak banyak diatur sehingga tidak mendapat perlindungan yang cukup dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan dan PKPU, akan tetapi penyelesaian dan pemenuhan hak mereka, masing-masing diselesaikan berdasarkan perjanjian-perjanjian yang mereka lakukan yang dibuat diantara para pihak (mereka). Walaupun dalam Pasal 1139 jo Pasal 1147 dan Pasal 1149 KUH Perdata ditegaskan hak-hak *privilege* bagi biaya-biaya atau upah –para- tukang-tukang yang melakukan pekerjaan pada suatu barang, dan upah-upah pengangkutan, serta pembayaran (upah) kepada tukang-tukang batu, tukang kayu, dan lain-lain tukang untuk pembangunan dan perbaikan benda-benda (tertentu) bergerak. Selain dari yang disebutkan secara khusus dalam undang-undang (KUH Perdata) tersebut, hemat Penulis masuk dalam kategori kreditor

konkuren (kreditur bersaing, *unsecured creditor*) yang tidak mempunyai jaminan kebendaan dan juga tidak diprioritaskan oleh undang-undang.

Oleh karena itu, pada bagian berikut, penulis hanya akan membahas secara khusus mengenai tenaga kerja dalam hubungan kerja saja dan terkait dengan terkait dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Register Nomor 67/ PUU-XI/2013.

HAK-HAK PEKERJA/BURUH DALAM KEPAILITAN

Dalam konsepsi hukum perdata (berdasarkan Pasal 1149 supra 4 KUH Perdata dan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan), pada prinsipnya hak pekerja atau buruh (dalam hubungan kerja) mendapatkan posisi untuk didahulukan pemenuhan –pembayaran- hak-haknya dalam kepailitan, yang timbul karena undang-undang. Dengan demikian pekerja/ buruh dianggap sebagai kreditur preferen dengan *privilege* umum (hak prioritas/hak istimewa) karena mengambil pelunasan (pembayaran) atas ahasil penjualan (seluruh) harta kekayaan debitur yang berada di posisi *keempat*²⁰, setelah kreditur preferen dengan *privilege khusus*²¹ (pembelian barang yang belum dibayar, jasa tukang-tukang, dan lain-

²⁰ Pasal 1149 supra 4 Burgerlijke Wetboek (BW) upah para buruh selama tahun yang lalu dan upah yang sudah dibayar dalam tahun yang sedang berjalan beserta:
- jumlah uang kenaikan upah menurut Pasal 1602q;

lain). Kemudian terakhir (dipenuhi) hak-hak kreditur konkuren dengan jaminan umum²².

Hal ini ditegaskan oleh Siti Anisah (2008), yang menyatakan, bahwa sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedudukan upah pekerja atau buruh, pekerja dianggap sebagai kreditor preferen dengan privilege atau hak istimewa atau prioritas. Upah pekerja pada umumnya mengambil pelunasan atas hasil penjualan seluruh harta kekayaan debitor pada posisi keempat, setelah utang pajak, kreditor separatis sebagai pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik, dan kreditor preferen dengan privilege khusus²³.

Namun setelah berlakunya UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja (pekerja/buruh) menjadi perseteruan (rebutan) yang alot karena masing-masing memaknai Pasal 95 ayat (4) tersebut sesuai kepentingannya. Pasal 95 ayat (4)

menyebutkan bahwa “dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Selanjutnya, dalam penjelasan Pasal 95 ayat (4) dimaksud, dijelaskan, bahwa “yang dimaksud didahulukan pembayarannya, adalah upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 95 ayat (4) dan penjelasannya sebagaimana tersebut, maka hak pekerja/buruh dalam hal terjadi kepailitan (dan likuidasi), ada 2 (dua) macam, yakni hak upah dan hak-hak lainnya. Artinya, hak upah dan hak-hak lainnya tersebut harus mendapat prioritas (*privilege*) untuk didahulukan pembayarannya manakala terjadi kepailitan. Walaupun dalam penjelasan pasal dimaksud hanya mengamanatkan untuk mendahulukan terhadap pembayaran upah

-
- jumlah uang pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan oleh si buruh guna (kepentingan) si majikan;
 - jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada si buruh berdasarkan Pasal 1602v ayat 4 Kitab Undang-Undang (BW) ini atau berdasarkan Pasal 7 ayat o dari “Peraturan tambahan tentang Pengusaha Perkebunan”;
 - jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada si buruh pada waktu berakhirnya perhubungan kerja (PHK) berdasarkan Pasal 1603 atau 1603s bis;
 - jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada keluarga si buruh pada waktu meninggalnya si buruh berdasarkan Pasal 13 ayat 4 “Peraturan tambahan tentang Pengusaha Perkebunan”;
 - jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada si buruh atau anak buah kapal (ABK), atau sanak keluarganya yang ditinggalkan, berdasarkan Peraturan Kecelakaan 1939” atau “Peraturan Kecelakaan Anak Buah Kapal 1940”, beserta piutang berdasarkan “Peraturan Mengembalikan Buruh 1939”

²¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Pasal 1139 ayat 1 sampai dengan 9.

²² Ibid., KUH Perdata Pasal 1131 dan Pasal 1132.

²³ Siti Anisah, *Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Penerbit Total Media, Yogyakarta, 2008, hal. 350.

saja. Dalam pengertian, pasal tersebut benar-benar hanya menempatkan upah pekerja/buruh sebagai kreditur preferen saja (yang haknya mendahului timbul dari undang-undang karena sifat piutangnya) dan tidak untuk hak-hak lainnya.

Ketentuan dalam Pasal 95 ayat (4) merupakan isyarat bahwa hak pekerja/buruh (baik terhadap upah maupun terhadap hak-hak lainnya -yang timbul dalam hubungan kerja-) in-prinsip adalah hak selaku kreditur preferen, yakni hak mendahului *-previlege-* untuk mendapatkan pelunasan timbul (disebabkan) karena *-perintah-* undang-undang. Dengan demikian jika merujuk pada ketentuan Pasal 95 ayat (4) tersebut, hak pekerja/buruh untuk mendapatkan hak pelunasan dilakukan setelah dipenuhinya hak-hak para kreditur separatis yang (mereka: para kreditur separatis) mendapatkan prioritas untuk mendahului karena mempunyai (dan memegang) hak jaminan kebendaan.

Walaupun demikian, jika Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut dikaitkan dengan Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU, maka jelas posisi upah pekerja/buruh merujuk pada *lex-specialis* Pasal 39 ayat (2) UU kepailitan dan PKPU, bahwa “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”. Dengan ketentuan (Pasal 39) inilah yang

memosisikan pekerja/buruh (dalam hubungan kerja) sebagai pihak yang harus dipenuhi hak-haknya mendahului (semua) para kreditur, termasuk *-para-* kreditur separatis. Namun dalam konteks ini perlu ditegaskan, bahwa hanya hak atas upah saja yang mendapatkan prioritas sebagai utang harta pailit (*estate debt*). Sedangkan hak-hak lainnya tetap sebagai kreditur preferen. Dengan kata lain, upah pekerja/buruh (baik sebelum maupun sesudah kepailitan dengan putusan pernyataan pailit) adalah utang harta pailit yang tidak masuk dalam kategori kreditur preferen. Dan yang termasuk dalam kreditur preferen, adalah hak-hak lainnya (selain upah) yang *-tetap-* dikategorikan sebagai hak mendahului yang timbul karena undang-undang (hak *privilege*, hak mendahului).

Menurut M. Hadi Subhan, konsekuensi dari posisi upah buruh berada pada biaya kepailitan, adalah *-hak upah-* tidak mempunyai hak untuk menuntut kepailitan manakala (debitor) terjadi wanprestasi tidak membayar, atau menunggak membayar upah. Dalam arti, wanprestasi terhadap hak-hak lainnya (selain upah buruh) dapat dimohonkan kepailitan (dasar memohon pailit) karena dengan hak-hak tersebut si buruh dikategorikan sebagai salah satu (kelompok) kreditur *-dengan hak mendahului sebagai kreditur preferen-*.

Dalam kaitan antara hak upah dengan utang harta pailit, menurut James Purba²⁴,

bahwa “Pasal 39 ayat (2) -Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU- bersifat dilematis, karena hutang harta pailit dilanjutkan (pemenuhannya) setelah pemberesan hutang pailit. Masalah pembayaran upah buruh bila aset mencukupi, maka (ketentuan) Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU tidak ada masalah (jika aset debitor berlebihan, dalam arti kewajiban debitor pailit lebih kecil dari aset yang dimilikinya), tetapi bermasalah ketika 95% aset debitor adalah aset yang dijaminan”.

HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG PHK KARENA KEPAILITAN

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU, bahan opsi pengakhiran hubungan kerja pada debitor pailit dapat dilakukan setelah adanya putusan pernyataan pailit. Opsi tersebut bisa dari pekerja/buruh, dan bisa juga kurator yang -mempunyai hak opsi- menghendaki pemutusan hubungan kerja (PHK). Persoalannya, bagaimana status PHK tersebut dan hak-hak apa yang dapat diperoleh pekerja/buruh (sebagai tenaga kerja dalam hubungan kerja).

1. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 50 UU No. 13/2003, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Sedangkan perjanjian kerja, adalah perjanjian (yang dibuat) antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Apabila hubungan kerja tersebut di akhiri, maka disebut pengakhiran hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Baik putus karena kehendak pengusaha, atau putus karena kehendak pekerja/buruh, atau terjadi (putus) demi hukum. Demikian juga dapat putus atas putusan pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK), adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha²⁴. Dengan demikian, PHK adalah pengakhiran perjanjian kerja sebagaimana yang pernah diperjanjikan diantara para pihak (pekerja/buruh dengan pengusaha) saat memulai hubungan kerja:

Dalam hal terjadi kepailitan, pemutusan hubungan kerja antara (para) pekerja/buruh dengan pengusaha (debitor pailit), diatur dalam UU Kepailitan dan PKPU, khususnya

²⁴ James Purba, Memahami Tahapan dan Teknik Pemberesan Harta Debitor Pailit bersama James Purba, Notulensi Pelatihan Hukumonline.com 2013, Jakarta, hal 10.

²⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279), Pasal 1 angka 25.

dalam Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU.

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU menyatakan, bahwa pekerja yang bekerja pada debitor (pailit) dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat menghentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan (:perjanjian kerja) atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian, bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya. Namun dalam Penjelasan pasal tersebut dikatakan, bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), Kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian, soal PHK tetap berpedoman pada Pasal 151 ayat (2) jo Pasal 154 dan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan serta UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Terkait dengan ketentuan PHK, berdasarkan Pasal 39 ayat (1) dan penjelasannya UU Kepailitan, pemutusan hubungan kerja (PHK) karena terjadinya kepailitan (dengan putusan pernyataan pailit) terdapat 2 (dua) mekanisme, yakni PHK atas inisiatif kehendak dari pihak pekerja sendiri, dan PHK yang dimintakan oleh Kurator.

Artinya

- Pekerja yang (atas inisiatif sendiri) memutuskan hubungan kerja saat terjadinya kepailitan (dengan adanya putusan pernyataan pailit) merupakan opsi yang diberikan oleh undang-undang atas kehendak sendiri dari pekerja/buruh yang bukan dan tidak dianggap sebagai resign; atau -sebaliknya-.
- Kurator yang mempunyai opsi untuk melakukan PHK (:menghentikannya) dengan senantiasa mengindahkan grace period (tenggang-waktu) yang telah diperjanjikan (dalam perjanjian kerja) atau -sesuai- ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan mengenai PHK di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah Pasal 151 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Walaupun kedua UU Kepailitan dan PKPU dan UU Ketenagakerjaan ini tidak sejalan, akan kuncinya: tetap merujuk dan berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai rujukan dalam hal pemutusan hubungan kerja, termasuk UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Terkait dengan hal tersebut, menurut M. Hadi Shubhan (Hukum Kepailitan, hal. 169), bahwa ketentuan (PHK karena kepailitan) ini tidak harmonis (sesuai) dengan ketentuan

hukum perburuhan yang ada. Ketentuan ini tidak memiliki konsep pemutusan hubungan kerja (PHK) yang komprehensif. Buktinya, bahwa PHK dalam UU kepailitan tidak membedakan PHK demi hukum, PHK dari (kehendak/inisiatif) pengusaha, dan PHK dari (kehendak) buruh. Hal (perbedaan) ini karena ada konsekwensi yuridis yang sangat berbeda antara PHK demi hukum, PHK oleh pengusaha dan PHK oleh buruh. Bahkan dalam PHK oleh buruh-pun masih dibedakan, antara PHK oleh buruh karena kesalahan pengusaha, dan PHK oleh buruh karena buruh mengundurkan diri (resign). Perbedaan konsep PHK (dalam konteks kepailitan) ini setidaknya-tidaknya pada dua hal, yakni soal prosedur dan soal pemenuhan hak-hak normatid pekerja (buruh) yang di-PHK.

Soal prosedur atau mekanisme PHK karena kepailitan, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, diperlukan izin (:penetapan) untuk mengakhiri suatu perjanjian kerja (putus hubungan kerja, PHK)²⁶. Sementara menurut Undang-Undang Kepailitan dan Hukum Perburuhan di Belanda, hal ini tidak diperlukan (izin) dalam hal terjadinya kepailitan. Untuk mengakhiri suatu perjanjian kerja, Kurator hanya perlu persetujuan *hakim pengawas*²⁷.

Artinya, dengan putusan pernyataan pailit sudah -dapat- menjadi alasan masing-masing pihak yang bersangkutan untuk memutuskan hubungan kerja, baik oleh pekerja/buruh yang memutuskan hubungan kerja, atau Kurator yang memutuskan (melakukan PHK sebagai tindakan efisiensi, down sizing). Sementara di Indonesia, putusan pernyataan pailit hanya dianggap sebagai syarat untuk meminta “izin” penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial). Demikianlah di Indonesia, selain adanya putusan pernyataan pailit, juga harus ada “izin” penetapan PHK jika Kurator akan melakukan PHK yang didasarkan atas putusan pernyataan pailit dimaksud.

2. Hak-hak Pekerja/Buruh Pasca PHK Karena Kepailitan

Walaupun terjadi kepailitan dan debitor dipailitkan (menjadi debitor pailit), PHK karena pailit di Indonesia mewajibkan debitor pailit membayar “pesangon” yang jumlahnya ditetapkan oleh undang-undang. Hak “pesangon” dimaksud, meliputi: uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH)²⁸.

Berdasarkan Pasal 165 UU Nomor 13

²⁶ Ibid., Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) jo Pasal 154 dan Pasal 155 ayat (2).

²⁷ Op.Cit., Jerry Hoff, hal.94

²⁸ Op. Cit., Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 165 dan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4).

Tahun 2003, bahwa Pengusaha (:Kurator) dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan (debitor) pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Apa dan bagaimanakah sifat dari pesangon -tersebut- bagi- karyawan (pekerja/buruh) ?. Dalam arti, apakah merupakan suatu utang harta pailit, ataukah suatu utang sebelum terjadinya kepailitan yang menikmati suatu hak istimewa menurut undang-undang yang bersifat umum (yakni, Pasal 1149 supra 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)?.

Dalam kaitan ini, menurut Jerry Hoff (Hukum Kepailitan, 2000) bahwa di Negeri Belanda, hal yang terakhir (:*hak istimewa yang bersifat umum*) tersebut yang berlaku. Dalam pengertian- hanya upah yang merupakan utang harta pailit (berdasarkan Pasal 39 UU No. 37 / 2004). Sedangkan tagihan lainnya dari karyawan (pekerja/buruh), adalah utang sebelum terjadinya kepailitan²⁹. Dengan demikian, hak-hak pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya (PHK), berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja

dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU Nomor 13 tahun 2003 yang merupakan hak sebagai kreditur preferen. Artinya, hak “pesangon” bukan dan tidak termasuk *utang harta pailit*. Demikian juga jika pekerja atau buruh memutuskan hubungan kerja, atau diputuskan hubungan kerjanya (oleh Kurator) berdasarkan Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU, maka hak-hak lainnya merupakan bagian dari hak yang timbul karena undang-undang (Pasal 165 UU No. 13/2003) dan didahulukan pembayarannya sebagai kreditur preferen sebagaimana dimaksud Pasal 95 ayat (4) UU No.13/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 67/PUU-XI/2013, yang dapat meliputi:

- hak atas uang produktivitas, insentif, bonus atau hak lainnya dengan nama apapun yang telah diperjanjikan sebelumnya (menjadi normatif) dalam PK, PP/PKB.
- hak atas jaminan sosial (baik telah diikuti dalam program jaminan sosial atau menjadi tanggung-jawab perusahaan (debitor).
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR)
- (termasuk) tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap (TTT)

Dengan perkataan lain, menurut Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU jo Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan,

²⁹ Op.Cit., -Jerry Hoff, hal.95

bahwa hanya upah yang mendapat prioritas sebagai utang harta pailit, sementara hak-hak lainnya dari pekerja/buruh tidak dan bukan termasuk utang harta pailit, sehingga harus dikategorikan sebagai hak (kreditor) preferen yang timbul karena undang-undang -dalam hal ini- dilahirkan oleh Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut.

PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI REGISTER NOMOR 67/PUU-XI/2013

Ketentuan hak mendahului dari pekerja/buruh (dalam hubungan kerja) sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan [dalam hal ini Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU dan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan] dan sebagaimana dikemukakan oleh para ahli kepailitan, seperti Jerry Hoff dan M. Hadi Shubhan serta Sutan Remy Shahdenai dapat disimpulkan, bahwa upah (dalam kaitan ini termasuk upah kerja lembur) merupakan *utang harta pailit*. Sedangkan hak-hak lainnya (selain upah) masuk dan dikategorikan sebagai kreditor preferen. Namun dalam praktek yang dikemukakan selama ini, pendapat (dan ketentuan pasal upah dimaksud) tersebut masih sering menjadi perseteruan dan bahan perdebatan dengan anggapan bahwa yang benar adalah yang sesuai kepentingannya masing-masing. Namun dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Register

Nomor 67/PUU-XI/2013 melahirkan adanya penegasan dan kejelasan posisi masing-masing pihak / kreditor yang harus dipenuhi haknya.

Pada hari Kamis tanggal 11 September 2014, Mahkamah Konstitusi (MK) memutus permohonan judicial review (uji materil) terhadap Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai hak mendahului atas upah dan hak-hak lainnya (dari buruh).

Gugatan *permohonan uji materil (judicial review)* dimohonkan oleh 9 (sembilan) orang pekerja / pegawai PERTAMINA yang dipimpin oleh Ir. Otto Geo Diwara Purba dan Ir. Syamsul Bahri Hasibuan, S.H., M.H., masing-masing sebagai Pemohon I dan Pemohon II, memperjelas hak-hak pekerja atau buruh dalam hal terjadi kepailitan.

Amar Putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan:

- Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: "*pembayaran upah pekerja/ buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan*

<i>pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan, termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.</i> • Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak dimaknai: <i>“pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan, termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.</i> Jika mencermati Amar dari Keputusan tersebut, terkesan ambivalent, khususnya pada kalimat kedua (:sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan, termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis). Artinya, terdapat dua pokok penegasan yang saling bertentangan, khususnya pada amar yang menyangkut	“pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya”, sebagai berikut: - Disatu sisi, terhadap upah pekerja/buruh (termasuk upah kerja lembur) jelas posisinya yang semakin menegaskan ketentuan Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU, bahwa upah pekerja (yang terhutang baik sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit) diposisikan berada di atas kreditur separatis dan bahkan di atas tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah. Sedangkan hak-hak lainnya, jika dikaitkan antara uraian dan pendapat para ahli hukum dengan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana tersebut di atas, menjadi -terkesan-ambivalent dan membingungkan. Namun demikian pada kalimat kedua tersebut terdapat perbedaan konteks yang dapat disimpulkan dalam beberapa alternatif (sesuai konteksnya). - Oleh karena itu, terhadap “pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya” tersebut, dapat ditafsirkan menjadi 2 alternatif makna, yakni: a. bahwa “pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya” <i>strick</i> berada pada posisi sebagai kreditur preferen yang timbul haknya karena undang-undang (dalam hal ini Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003); atau b. bahwa pembayaran hak-hak pekerja/
---	--

buruh lainnya dalam hal hanya (terdapat) tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah (tanpa kreditur separatis), maka pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya dipenuhi terlebih dahulu mendahului biaya kepailitan (tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah) tersebut. Akan tetapi jika terdapat kreditur separatis dan juga ada tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, maka “pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya” mendapat hak untuk mendahului setelah pemenuhan hak (para) kreditur separatis. Artinya, status pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya, adalah sebagai kreditur preferen. Dengan demikian, hak atas upah pekerja/buruh, baik sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit adalah utang harta	pailit (estate debt) yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum dipenuhinya hak (para) kreditur. Bahkan sebelum dipenuhinya tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah (termasuk utang pajak)³⁰. Namun mengenai pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya, undang-undang (hanya) menegaskan sebagai kreditur preferen, akan tetapi Mahkamah Konstitusi justru memutuskan ambivalent (tidak tegas). Walaupun demikian, Penulis berpendapat bahwa hak-hak pekerja/buruh lainnya tetap sebagai dan merupakan kreditur preferen sebagaimana ditegaskan dalam undang-undang, baik Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 1149 KUH Perdata, maupun sebagai argumentum a-contrario dari Pasal 39 ayat (2) jo Pasal 252 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU.
---	---

³⁰ Berdasarkan Pasal 21 UU Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan jo UU Nomor 16 Tahun 2000 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, bahwa Negara mempunyai hak mendahului untuk tagihan pajak atas barang-barang milik penanggung Pajak (debitur Pailit). Hak mendahului atas tagihan pajak tersebut melebihi hak mendahului lainnya, kecuali terhadap:

- biaya perkara yang semata-mata disebabkan suatu penghukuman untuk melelang suatu barang bergerak atau barang tidak bergerak.
- biaya yang telah dikeluarkan untuk menyelamatkan barang dimaksud (hiuruf a.)
- biaya perkara yang semata-mata disebabkan pelelangan dan penyelesaian suatu warisan.

Kemudian ditegaskan kembali dalam Pasal 19 UU Nomor 19 Tahun 1997 tentang Pajak Penghasilan Dengan Surat Paksa jo UU Nomor 19 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas UU Nomor 19 Tahun 1997 tentang Pajak Penghasilan Dengan Surat Paksa.

PENUTUP

Padabagian akhir dan sebagi penutup tulisan ini, dapat disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan hak mendahului pekerja/buruh (dalam hubungan kerja) dalam hal terjadi kepailitan dari debitor pailit, sebagai berikut:

a. Dalam hak terjadi kepailitan, pemenuhan hak-hak tenaga kerja secara umum dan dalam segala macam hubungan hukum melakukan pekerjaan pada debitor, diselesaikan masing-masing sesuai dengan hubungan hukum yang mendasari terjadinya pelaksanaan pekerjaan pada debitor pailit. Artinya, apabila hubungan hukumnya dilakukan berdasarkan perjanjian kerja (hubungan kerja), maka penyelesaiannya didasarkan atas syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja (PK) dimaksud, dan/atau dalam peraturan perusahaan (PP) / perjanjian kerja bersama (PKB) serta dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), khususnya Pasal 95 ayat (4) jo Pasal 165 UUK. Akan tetapi jika hubungan hukumnya dilakukan berdasarkan perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja, maka penyelesaiannya didasarkan pada hukum yang melandasinya, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata, Burgerlijke

Wetboek) dan/atau Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD, Wetboek van Koophandel), undang-undang mengenai perusahaan (corporate law), UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, UU Yayasan, UU Koperasi dan lain-lain.

b. Tenaga kerja yang mendapatkan jaminan *privilege* dari undang-undang (dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 1149 KUH Perdata, dan argumentum a-contrario Pasal 39 ayat (2) jo Pasal 252 ayat (2) UU Kepailitan dan PKPU) memperoleh hak-haknya terlebih dahulu mendahului para pihak / kreditur lainnya, hanya tenaga kerja dalam hubungan kerja (atas dasar perjanjian kerja) yang lazim disebut pekerja/buruh atau pegawai, atau dengan sebutan karyawan. Akan tetapi tenaga kerja dalam hubungan hukum lainnya (di luar hubungan kerja, LHK) termasuk tenaga kerja dari luar perusahaan (*outsourc*) tidak dijelaskan oleh undang-undang secara tegas. Dengan perkataan lain, bahwa tenaga kerja dalam hubungan hukum lainnya (LHK) adalah merupakan kreditor konkuren (kreditur bersaing, *unsecured creditor*). Walaupun terdapat beberapa hubungan hukum melakukan pekerjaan (hubungan ketenagakerjaan) disebutkan sebagai kreditur yang mendapatkan hak istimewa (khususnya untuk benda-benda tertentu) seperti tukang-tukang untuk suatu pekerjaan,

upah pengangkutan dan (upah) tukang-tukang batu atau tukang-tukang kayu (vide Pasal 1139 supra 5, 7 dan 8 KUH Perdata). c. Dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja / buruh (tenaga kerja dalam hubungan kerja) dibedakan antara hak upah (<i>termasuk upah kerja lembur</i>) dan hak-hak lainnya yang timbul dalam hubungan kerja (vide Pasal 95 ayat (4) UU Nomor 13/2003). Sedangkan dalam UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, tidak menyebutkan pemisahan upah dan hak-hak lainnya, akan tetapi hanya mengatur preferensi upah yang terutang, baik sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit (P3) diucapkan yang merupakan utang harta pailit. Dengan demikian, berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan, upah pekerja/buruh (dalam hubungan kerja) ditegaskan sebagai utang harta pailit yang harus dipenuhi terlebih dahulu mendahului pemenuhan biaya-biaya kepailitan (tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah) dan dan pemenuhan hak (para) kreditor (kreditor separatis, kreditor preferen dan kreditor konkuren). Demikian tulisan ini, dan pada bagian akhir, Penulis ingin memberi input dan masukan, bahwa dengan adanya ambivalensi pada kalimat kedua masih menyisakan persoalan, sehingga dari dua putusan	Mahkamah Konstitusi, masih berpotensi menimbulkan terjadinya perdebatan yang dapat menimbulkan perseteruan disebabkan multi tafsir. Oleh karena itu perlu adanya penjelasan resmi dari Pemerintah yang menegaskan kedudukan dan posisi <i>pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya</i> tersebut. Semoga bermanfaat. Daftar Bacaan Peraturan Perundang-undangan: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Burgerlijke Wetboek (BW). Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Wetboek Van Koophandel (WvK) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4279); Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1997 tentang Pajak Penghasilan Dengan Surat Paksa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4279);
---	---

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4279); Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4356); Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 5494); Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4443); Referensi: Hadi Shubhan M., Hukum Kepailitan, Prinsip, Norma, dan Praktik Di Pengadilan, Penerbit Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2008; Iman Soepomo, S.H., Prof., Hukum Perburuhan , Undang-Undang dan Peraturan-	Peraturan , Penerbit Djambatan, Jakarta, 2001, edisi revisi. Jerry Hoff, Undang-Undang Kepailitan Di Indonesia (Penerjemah Kartini Mulyadi, S.H.), Penerbit PT. Tatanusa, Jakarta, 2000 Kartini Mulyadi, “Actio Pauliana dan Pokok-pokok tentang Pengadilan Niaga” dalam Rudhy A. Lontoh et. al., Penyelesaian Utang-Piutang Melalui Pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang” Alumni, Bandung 2001 Philipus M. Hadjon, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Introduction to the Indonesian Administrative Law, Gadjahmada University Pres, Yogyakarta, 2008. Sutan Remy Sjahdeini, Hukum Kepailitan, Memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, Penerbit PT. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2010. Jakarta, 15 Nop. 2014
--	--

Mengapa Penegakan Hukum di Indonesia Gagal

Oleh: Rizky Mandalika K, SH

I. Pendahuluan

Hukum di Indonesia harus menjamin dan menegakkan nilai-nilai yang terkandung dalam pembukaan UUD 1945 yang merupakan pencerminan Pancasila dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam batang tubuh UUD 1945 serta penjelasannya. Pancasila dengan demikian adalah identik dengan kebenaran dan keadilan bagi bangsa Indonesia, sehingga tepat sekali jika Pancasila dijadikan sebagai sumber dari segala sumber hukum.¹

Hukum sebagai subyek pembangunan diharapkan menjadi sarana pembaharuan masyarakat yang mengarahkan semua kegiatan dan perilaku masyarakat, sehingga menuju ke arah tujuan yang diinginkan, yaitu masyarakat adil dan makmur dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia.

Pembentukan hukum diarahkan untuk menciptakan ketertiban dalam suatu negara yang mengatur hubungan antar lembaga, negara dengan masyarakat dan sebaliknya, maupun antar manusia. Lawrence M. Friedman dalam bukunya *The Legal System; A Social Science Perspective*, Russell Sage

Foundation, New York (1975) bahwa ada tiga unsur sistem hukum, yaitu struktur, substansi, kultur hukum². Dengan demikian, jika kita berbicara mengenai hukum tidak terlepas dari ketiga unsur tersebut. Struktur adalah keseluruhan institusi penegakan hukum, beserta aparatnya, yang mencakupi kepolisian, kejaksaan, hakim, dan pengacara. Substansi adalah keseluruhan asas hukum, norma hukum dan aturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, termasuk putusan pengadilan. Kultur hukum adalah kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara berpikir dan cara bertindak, baik dari para penegak hukum maupun dari warga masyarakat.

Hukum adalah suatu sistem yang terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan. Hukum akan menjadi berarti apabila perilaku manusia dipengaruhi oleh hukum dan apabila masyarakat menggunakan hukum menurut ketentuan yang berlaku. Hukum terbagi dalam beberapa pembedangan hukum, yaitu hukum tertulis dan tidak tertulis, hukum perdata dan hukum publik, hukum domestik dan internasional, hukum substansi dan prosedural, lapangan-lapangan

¹ Gultom Lodewijk, "Hand Out Filsafat Hukum" penerbit: Universitas Krisnadwipayana, Jakarta 2013, Hal: 76

² Friedman m Lawrence, "The Legal System; A Social Science Perspective, Russell Sage Foundation", New York (1975)

hukum. Dari hukum-hukum tersebut masing-masing mempunyai tujuan yang sama, yaitu bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula berdasar pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat³.

Penegakan hukum, diarahkan untuk dilaksanakannya aturan agar tercipta keharmonisan dan ketertiban umum. Hal ini mungkin sekali disebabkan oleh karena hukum diidentikkan dengan penegakan perundang-undangan, asumsi seperti ini adalah sangat keliru sekali, karena hukum itu harus dilihat dalam satu sistem, yang menimbulkan interaksi tertentu dalam berbagai unsur sistem hukum. Jika hukum diidentikkan dengan perundang-undangan, maka salah satu akibatnya dapat dirasakan, adalah kalau ada bidang kehidupan yang belum diatur dalam perundang-undangan, maka dikatakan hukum tertinggal oleh perkembangan masyarakat. Demikian juga kepastian hukum tidak identik dengan dengan kepastian undang-undang. Apabila kepastian hukum diidentikkan dengan kepastian undang-undang, maka dalam proses penegakan hukum dilakukan tanpa memperhatikan kenyataan hukum yang berlaku.

Penegakan hukum terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi penegakan hukum dilaksanakan. Faktor-

faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dapat menjadi dampak positif atau negatif, terletak pada isi faktor-faktor yang mempengaruhi.

II. Dasar-dasar Teori

Satjipto Rahardjo, membedakan berbagai unsur yang berpengaruh dalam proses penegakan hukum berdasarkan derajat kedekatannya pada proses, yakni yang agak jauh dan yang agak dekat. Berdasarkan kriteria kedekatan tersebut, maka Satjipto Rahardjo membedakan tiga unsur utama yang terlibat dalam proses penegakan hukum. Pertama, unsur pembuatan undang-undang cq. lembaga legislatif. Kedua, unsur penegakan hukum cq. polisi, jaksa dan hakim. Dan ketiga, unsur lingkungan yang meliputi pribadi warga negara dan sosial. Pada sisi lain, Jerome Frank, juga berbicara tentang berbagai faktor yang turut terlibat dalam proses penegakan hukum. Beberapa faktor ini selain faktor kaidah-kaidah hukumnya, juga meliputi prasangka politik, ekonomi, moral serta simpati dan antipati pribadi.

Sementara itu, Lawrence M. Friedman melihat bahwa keberhasilan penegakan hukum selalu menyaratkan berfungsinya semua komponen sistem hukum. Sistem hukum dalam pandangan Friedman terdiri dari tiga

³ Prof. Dr. Rahardjo Satjipto, SH, "Ilmu Hukum" penerbit: PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2012, hal: 71

komponen, yakni komponen struktur hukum (legal structure), komponen substansi hukum (legal substance) dan komponen budaya hukum (legal culture). Struktur hukum (legal structure) merupakan batang tubuh, kerangka, bentuk abadi dari suatu sistem. Substansi hukum (legal substance) aturan-aturan dan norma-norma actual yang dipergunakan oleh lembaga-lembaga, kenyataan, bentuk perilaku dari para pelaku yang diamati di dalam sistem. Adapun kultur atau budaya hukum (legal culture) merupakan gagasan-gagasan, sikap-sikap, keyakinan-keyakinan, harapan dan pendapat tentang hukum.

Dalam perkembangannya, Friedman menambahkan pula komponen yang keempat dan kelima, yang disebutnya komponen dampak hukum/kekuasaan (legal impact), dan yang terakhir dari semua komponen tersebut yang paling utama adalah uang untuk mendukung kekuasaan.

Menurut Roger Cotterrell, konsep budaya hukum itu menjelaskan keanekaragaman ide tentang hukum yang ada dalam berbagai masyarakat dan posisinya dalam tatanan sosial. Ide ini menjelaskan tentang praktik-praktik hukum, sikap warga negara terhadap hukum dan kemauan dan ketidakmauannya untuk mengajukan perkara, dan signifikansi hukum yang relatif, dalam menjelaskan pemikiran dan perilaku yang lebih luas di luar praktik dan bentuk diskursus khusus yang terkait dengan lembaga hukum. Dengan

demikian, variasi budaya hukum mungkin mampu menjelaskan banyak tentang perbedaan-perbedaan cara di mana lembaga hukum yang nampak sama dapat berfungsi pada masyarakat yang berbeda.

Substansi hukum dalam wujudnya sebagai peraturan perundang-undangan, telah diterima sebagai instrumen resmi yang memperoleh aspirasi untuk dikembangkan, yang diorientasikan secara pragmatis untuk menghadapi masalah-masalah sosial yang kontemporer. Hukum dengan karakter yang demikian itu lebih dikenal dengan konsep hukum *law as a tool of social engineering* dari Roscoe Pound, atau yang di dalam terminologi Mochtar Kusumaatmadja disebutkan sebagai hukum yang berfungsi sebagai sarana untuk membantu perubahan masyarakat.

Karakter keberpihakan hukum yang responsif sering disebutkan sebagai hukum yang emansipatif. Hukum yang emansipatif mengindikasikan sifat demokratis dan egaliter, yakni hukum yang memberikan perhatian pada upaya memberikan perlindungan hak-hak asasi manusia dan peluang yang lebih besar kepada masyarakat yang lemah secara sosial, ekonomi dan politis untuk dapat mengambil peran partisipatif dalam semua bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hukum responsif menampakkan ciri bahwa hukum merupakan kepentingan Negara dan masyarakat.

Berkaitan dengan karakter dasar hukum positif ini, Sunaryati Hartono melihat bahwa Undang-Undang Dasar 1945 disusun dengan lebih berpegang pada konsep hukum sebagai sarana rekayasa sosial ini. Karakter hukum positif dalam wujudnya sebagai peraturan peraturan perundang-undangan, di samping ditentukan oleh suasana atau konfigurasi politik momentum pembuatannya, juga berkaitan erat dengan komitmen moral serta profesional dari para anggota legislatif itu sendiri. Oleh karena semangat hukum (*spirit of law*) yang dibangun berkaitan erat dengan visi pembentuk undang-undang, maka dalam konteks membangun hukum yang demokratis, tinjauan tentang peran pembentuk undang-undang penting dilakukan.

Dikemukakan oleh Gardiner bahwa pembentuk undang-undang tidak semata-mata berkekejawajiban *to adapt the law to this changed society*, melainkan juga memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan terhadap pembentukan perubahan masyarakat itu sendiri. Pembentuk undang-undang, dengan demikian, tidak lagi semata-mata mengikuti perubahan masyarakat, akan tetapi justru mendahului perubahan masyarakat itu. Dalam kaitan ini Roeslan Saleh menegaskan bahwa masyarakat yang adil dan makmur serta modern yang merupakan tujuan

pembangunan bangsa, justru sesungguhnya merupakan kreasi tidak langsung dari pembentuk undang-undang⁴.

III. Permasalahan

Untuk membatasi penulisan maka permasalahan dalam makalah ini yaitu “faktor-faktor yang menyebabkan gagalnya penegakan hukum di Indonesia”

IV. Analisa

Hukum adalah suatu sistem yang terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan. Hukum akan menjadi berarti apabila perilaku manusia dipengaruhi oleh hukum dan apabila masyarakat menggunakan hukum menuruti perilakunya. Hukum itu sendiri terbagi menjadi beberapa bidang, yaitu hukum pidana atau hukum publik, hukum perdata atau hukum pribadi, dan hukum acara, hukum tata Negara, hukum administrasi Negara atau hukum tata usaha Negara, hukum internasional, hukum adat, hukum islam, hukum agraria, hukum bisnis, dan hukum lingkungan. Pembagian hukum tersebut masing-masing mempunyai tujuan yang sama, yaitu bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan

⁴ <http://rajawaligarudapancasila.blogspot.com/2011/05/memahami-konsep-penegakan-hukum-sebuah.html>, tanggal 1 Mei 2013

hukum itu harus memberi kepastian dan keadilan.

Reformasi Hukum di Indonesia diawali pada tahun 1998 dimana terjadi perubahan besar. Reformasi penegakan hukum merupakan salah satu pilar penting dalam hidup berdemokrasi di Indonesia. Tanpa penegakan hukum yang benar, adil, dan profesional, demokrasi akan terganggu yang berdampak pada pembangunan ekonomi dan kesejahteraan rakyat. Meskipun demikian, proses reformasi penegakan hukum yang berkeadilan sulit dilaksanakan karena dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Struktur
- b. Substansi
- c. Budaya
- d. Kekuasaan
- e. Uang/dana

Struktur hukum meliputi badan eksekutif, legislatif dan yudikatif serta lembaga-lembaga terkait, seperti Kejaksaan, Kepolisian, Pengadilan, Komisi Judisial, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan lain-lain. Dalam menjalankan fungsinya struktur hukum yang ada terkadang tidak berjalan sebagaimana mestinya hal ini dipengaruhi oleh arogansi dan kepentingan antar lembaga, sehingga masyarakat pencari keadilan tidak mendapatkan keadilan berdasarkan undang-undang. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian kasus-kasus hukum yang timbul dari masyarakat misalnya

kasus “Komjen Pol Drs. Susno Duadji, S.H, M.Sc. adalah mantan Kepala Badan Reserse Kriminal Polri (Kabareskrim Polri)” walaupun kasusnya telah mempunyai kekuatan hukum yang diputus oleh Mahkamah Agung, namun pada saat pelaksanaan eksekusi atas putusan sulit dilakukan karena adanya intervensi dan arogansi kekuasaan.

Berbicara substansi hukum memuat mengenai norma, peraturan maupun undang-undang. Amanat UUD 1945 Pasal 4 Undang-Undang disusun secara bersama-sama antara pemerintah dan DPR. DPR sebagai badan legislatif, menurut UUD 1945 pasal 20 DPR memegang kekuasaan membentuk undang-undang. Setiap rancangan undang-undang dibahas oleh DPR bersama dengan Pemerintah untuk mendapat persetujuan bersama. Jika tidak mendapat persetujuan bersama, maka rancangan undang-undang itu tidak boleh diajukan lagi dalam persidangan DPR masa itu.

Inisiatif penyusunan suatu undang-undang dapat dilakukan oleh pemerintah atau DPR. Dalam kenyataannya pembahasan suatu perundang-undangan tidak terlepas dari kepentingan politik mengingat keanggotaan DPR merupakan perwakilan partai politik sehingga pembahasan suatu perundang-undangan diwarnai kepentingan pemerintah dan kepentingan politik, hal ini menurut hemat kami menimbulkan suatu produk perundang-undangan pada saat diundangkan

menimbulkan polemik yaitu tidak dapat dilaksanakan secara operasional di lapangan. Budaya hukum adalah meliputi pandangan, kebiasaan maupun perilaku dari masyarakat mengenai pemikiran nilai-nilai dan pengharapan dari sistem hukum yang berlaku. Penegakan hukum, diletakkan pada aspek ketertiban. Hal ini mungkin sekali disebabkan oleh karena hukum diidentikkan dengan penegakan peraturan perundang-undangan, asumsi seperti ini adalah sangat keliru sekali, karena hukum itu harus dilihat dalam satu sistem, yang menimbulkan interaksi tertentu dalam berbagai unsur sistem hukum. Jika hukum diidentikkan dengan perundang-undangan, maka salah satu akibatnya dapat dirasakan, adalah kalau ada bidang kehidupan yang belum diatur dalam perundang-undangan, maka dikatakan hukum tertinggal oleh perkembangan masyarakat. Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Oleh karena itu, dipandang dari sudut tertentu, maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Masyarakat Indonesia mempunyai kecenderungan yang besar untuk mengartikan hukum dan bahkan mengidentifikasikannya dengan petugas. Salah satu akibatnya adalah, bahwa baik buruknya hukum senantiasa dikaitkan dengan pola perilaku penegak hukum tersebut. Demikian juga kepastian hukum tidak identik dengan kepastian undang-undang.

Apabila kepastian hukum diidentikkan dengan kepastian undang-undang, maka dalam proses penegakan hukum dilakukan tanpa memperhatikan kenyataan hukum yang berlaku.

Kekuasaan hukum diidentikkan dengan penegakan perundang-undangan, asumsi seperti ini adalah sangat keliru sekali, karena hukum itu harus dilihat dalam satu sistem, yang menimbulkan interaksi tertentu dalam berbagai unsur sistem hukum. Jika hukum diidentikkan dengan perundang-undangan, maka salah satu akibatnya dapat dirasakan, adalah kalau ada bidang kehidupan yang belum diatur dalam perundang-undangan, maka dikatakan hukum tertinggal oleh perkembangan masyarakat. Demikian juga kepastian hukum tidak identik dengan kepastian undang-undang. Apabila kepastian hukum diidentikkan dengan kepastian undang-undang, maka dalam proses penegakan hukum dilakukan tanpa memperhatikan kenyataan hukum yang berlaku. Kekuasaan identik dengan kedudukan seseorang yang mempengaruhi suatu kebijakan atau aturan yang pada akhirnya tidak mencerminkan kepentingan masyarakat umum hal ini dapat dilihat dari kasus Tomy Soeharto yang mana pada saat jaman orde baru, Presiden Soeharto mengeluarkan Kebijakan Keputusan Presiden mengenai mobil Timor yang menguntungkan keluarganya sendiri. Hal ini secara hukum bertentangan dengan norma-norma keadilan

bagi seluruh rakyat Indonesia. Kebijakan seperti ini akan menimbulkan diskriminasi perlakuan.

Penegakan hukum merupakan kewajiban dari negara yang diberikan tugas dan fungsi kepada lembaga-lembaga peradilan yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, pola interaksi sosial tertentu yang nyata dalam kehidupan sehari-hari, akan mempengaruhi tingkah laku para penegak hukum, hal ini menjadi teramat penting agar aparat hukum dapat segera mengembalikan kepercayaan publik yang selama ini hilang. Kita patut bersyukur kepada aparat hukum yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik untuk memulihkan kepercayaan publik. Polisi, Jaksa, Hakim, KPK dan Timtas Tipikor perlu mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari semua aspek agar dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik dan memiliki profesionalisme dan bermental tangguh. Tentu tidak kurang pentingnya peran akademisi, ahli hukum dan praktisi hukum lainnya. Kini eranya mengubah pendekatan hukum dengan paradigma yang baru, meninggalkan paradigma lama penegakan hukum dengan pendekatan kekuasaan yang telah merusak tatanan hukum.

Era masyarakat sipil (civil society) yang kini tengah berproses sebagai bagian dari upaya kita membangun demokratisasi produk reformasi harus disadari akan

sangat didasarkan kepada peri kehidupan yang berbasis kepastian hukum. Untuk meningkatkan pemberdayaan terhadap lembaga peradilan dan lembaga penegak hukum lainnya, peningkatan kualitas dan kemampuan aparat penegak hukum yang lebih profesional, berintegritas, berkepribadian dan bermoral tinggi perlu dilakukan perbaikan-perbaikan. Sistem perekrutan dan promosi aparat penegak hukum, pendidikan dan pelatihan, serta mekanisme pengawasan yang lebih memberikan peran serta yang besar kepada masyarakat terhadap perilaku aparat penegak hukum. Upaya lain adalah dengan mengupayakan peningkatan kesejahteraan aparat penegak hukum. Sebagai bagian dari upaya penegakan supremasi hukum secara kelembagaan posisi Kepolisian dan Kejaksaan yang belum mandiri menjadi penyebab tidak berjalannya penegakan hukum yang efektif, konsisten dan berkeadilan. Dalam praktik penegakan hukum, khususnya pemeriksaan terhadap suatu perkara pidana dimuka pengadilan, sering terjadi perkara-perkara yang mengejutkan. Sering pula ada perkara yang sesungguhnya sederhana, dalam arti tidak sulit pembuktiannya, tetapi dipengadilan dinyatakan bebas oleh Hakim. Menghadapi peristiwa seperti ini biasanya dengan mudah saja orang terus menuduh hakim telah melakukan penyimpangan artinya, kalau jaksa penuntut umum bersungguh-sungguh membuktikan, biasanya dapat dibuktikan

kalau memang peristiwa pidana itu terjadi. Dalam dunia modern dewasa ini pengaruh negative cenderung semakin lebih kuat, sehingga kalau mental kita kurang tangguh, mudah kita tergiring mengikuti hawa nafsu yang merusak keadilan tersebut. Untuk dapat menyelesaikan suatu perkara yang memenuhi rasa keadilan tentulah setiap unit yang turut serta dalam menyelesaikan perkara itu berada dalam kondisi yang dapat diharapkan untuk berbuat jujur. Tentu bukan saja hakim yang wajib memutus dengan adil, dan bukan hanya jaksa penuntut umum yang perlu cermat dan profesional dalam mengemban tugasnya, tetapi sejak dimulainya awal penyidikan oleh aparat penyidik perlu cermat dan benar dalam menjalankan tugasnya. Tetapi kita pun tidak dapat menutup mata, sering ditemui aparat penegak hukum yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sesuai peraturan perundang-undangan, karena mempunyai kerapuhan mental yang pada akhirnya melakukan penyimpangan untuk mengambil keuntungan bagi dirinya seperti yang selama ini sering dijumpai dan diberitakan dalam media massa.

V. Kesimpulan

Untuk mewujudkan Negara hukum sebagai amanat Pancasila dan UUD 1945 maka peraturan perundang-undangan yang berkeadilan bagi seluruh rakyat, disamping itu diperlukan aparatur penegak hukum sebagai

penggerak struktur hukum dengan didukung oleh perilaku yang bersih dan mempunyai sumberdaya yang kompetensi sesuai dengan bidangnya. Lemahnya penegakan hukum di Indonesia juga diakibatkan oleh belum adanya keinginan dari aparat penegak hukum sendiri untuk melakukan perubahan internal, dimana telah bergesernya nilai-nilai yang dianut pengembang profesi hukum dan degradasi kualitas penegak hukum sendiri. Faktor yang menyebabkan tumpulnya penegakan hukum juga disebabkan oleh rendahnya kesejahteraan aparat penegak hukum dan mental yang lemah, sehingga menjalankan tugas dan fungsinya tidak sesuai amanat undang-undang tetapi mengambil keuntungan untuk kesejahteraan dirinya sendiri yang merugikan pihak lain.

Daftar Pustaka

1. Gultom Lodewijk, "Hand Out Filsafat Hukum" penerbit: Universitas Krisnadwipayana, Jakarta 2013, Hal: 76
2. Lawrence Friedman m, "The Legal System; A Social Science Perspective, Russell Sage Foundation", New York (1975)
3. Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, SH, "Ilmu Hukum" penerbit: PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2012, hal: 71
4. <http://rajawaligarudapancasila.blogspot.com/2011/05/memahami-konsep-penegakan-hukum-sebuah.html>, tanggal 1 Mei 2013

SEJARAH SINGKAT HUKUM KETENAGAKERJAAN (DALAM DIMENSI PENYELESAIAN PERSELISIHAN)

Oleh: Heri Thomson, SH

A. Pendahuluan

Asalmulaadanya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase yaitu:

1. Masa Indonesia Kuno.
2. Masa Kerajaan di Indonesia.
3. tahun 1900 – saat ini, dibagi lagi menjadi 2 bagian, yakni:
 - a. sebelum proklamasi.
 - b. sesudah proklamasi.

Sebagai pengertian umum dapat kita sebut bahwa hukum adalah keseluruhan kaidah (norma) yang mengikat suatu masyarakat (baik tertulis maupun tidak tertulis) dan bila dilanggar akan ada sanksinya.

Namun demikian, sejarah hukum dalam hal ini hukum ketenagakerjaan hanya membahas yang tertulis saja. Sejarah hukum (historical jurisprudence) merupakan suatu aliran dalam hukum yang mulai berkembang sejak tahun 1814, dengan tokohnya Friesderich Carl von Savigny (1779-1861), dan beliau merupakan Bapak kodifikasi hukum dari Jerman yang juga Bapak sejarah hukum (tertulis). Menurut Von Savigny, setiap masa terjal dengan masa sebelumnya, sehingga kebudayaan dan hukum hanya dapat berasal dari jiwa bangsa karena bangsa itu tetap memegang dan memelihara hubungannya dengan masa yang

lampau, karena itu hukum berkembang dalam sejarah. Oleh karenanya sebelum dilakukan kodifikasi, maka hukum itu perlu dipelajari secara ilmiah historis.

1. Masa Indonesia Kuno

Ketika bangsa Indonesia ini mulai ada sudah dikenal adanya sistem gotong royong, antara anggota masyarakat. Dimana gotong royong merupakan suatu sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena berintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang gotong royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketenagakerjaan adat. Dimana walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan adat ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad ke abad.

2. Masa Kerajaan di Nusantara

Setelah memasuki abad masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan

di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat jaman kerajaan Hindia Belanda pada zaman ini terdapat suatu system pengkastaan. antara lain: brahmana, ksatria, waisya, sudra, dan paria, dimana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra & paria ini menjadi budak dari kasta brahmana, ksatria, dan waisya mereka hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan. Sama halnya dengan Islam walaupun tidak secara tegas adanya system pengangkatan namun sebenarnya sama saja. pada masa ini kaum bangsawan (raden) memiliki hak penuh atas para tukang nya. nilai-nilai keislaman tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya karena terhalang oleh dinding budaya bangsa yang sudah berlaku berabad-abad sebelumnya. Pada saat masa pendudukan Hindia Belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat perlakuan terhadap budak sangat keji & tidak berperikemanusiaan. Satu-satunya penyelesaiannya adalah mendudukan para budak pada kedudukan manusia merdeka. Baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis.

3. Masa Tahun 1900 sampai dengan saat ini
 - a. Periode sebelum proklamasi

Tindakan Belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan staatsblad

1817 no. 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau Jawa. Kemudian tahun 1818 ditetapkan pada suatu UUD HB (regeling reglement) 1818 berdasarkan pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 1-06-1960 perbudakan dihapuskan. Selain kasus Hindia Belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah kerja paksa mula-mula merupakan gotong royong oleh semua penduduk suatu desa-desa suku tertentu. Namun hal tersebut di manfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda dan pembesar-pembesarnya. Periode sebelum kemerdekaan diwarnai dengan masa-masa yang suram bagi riwayat Hukum Perburuan yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya, ia hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Terjadinya perbudakan pada waktu itu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai

ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah yang mendorong perbudakan tumbuh subur. Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Peruluran adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa

pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa Rodi dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya. Selain itu ada juga namanya Romusha yang pernah diterapkan oleh penjajah Jepang selama 3 tahun 3 bulan di Indonesia. Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh orang maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia. Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni:

- a. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan.
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
- c. Pembebasan buruh/pekerja

Indonesia dari poenale sanksi. d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan. e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha. Krida kesatu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya proklamasi kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945. b. Periode sesudah Proklamasi Kemerdekaan Untuk mencapai krida keempat yaitu membebaskan buruh/pekerja dari takut kehilangan pekerjaan, maupun krida kelima memberi posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu: 1). Pemberdayaan serikat buruh/pekerja khususnya ditingkat unit/perusahaan khususnya dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan/ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak digaris depan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama dengan pihak perusahaan. 2). Pemberdayaan pekerja dan pengusaha Pekerja perlu diberdayakan sehingga mengetahui	hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya, karena itu tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan “bergaining positionnya” kecuali dengan memperkuat organisasi burh/pekerja. 3). Penegakan hukum (<i>law enforcement</i>) Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (<i>doelmatigheid</i>) dari aturan itu, tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang didalamnya terdiri dari dua subyek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi, karena itu pihak majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal. B. Pembahasan Hukum ketenagakerjaan dibagi 3 (tiga) yang pertama sebelum bekerja (Pre-Employment) yang pada umumnya dikenal dengan istilah pencari kerja, dalam
--	---

hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini menggambarkan kebebasan warga negara mencari pekerjaan sesuai yang diinginkan. Hukum ketenagakerjaan mengatur sebelum penempatan yaitu mempertemukan pencari kerja dengan pengusaha melalui bursa kerja ketenagakerjaan. Kedua selama bekerja (During Employment) dibuktikan adanya hubungan kerja antara dengan pengusaha dengan pekerja melalui perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau tidak tertulis. Ketiga masa setelah kerja (Post Employment) mengatur mengenai hak-hak pekerja yang memasuki usia pensiun.

Pengaturan tersebut di atas dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerjanya.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian perselisihan sebelum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
Secara konseptual perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu perselisihan hak/hukum dan perselisihan kepentingan. Perselisihan

hak pada dasarnya adalah perselisihan yang timbul karena hak yang telah nyata-nyata diatur tetapi tidak diberikan oleh pihak lainnya, sehingga pihak yang tidak memperoleh haknya merasa dirugikan. Perselisihan ini sebagai akibat dari tidak dilaksanakannya peraturan perundang-undangan, tidak ditepatinya perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. Dalam perselisihan hak, pihak yang merasa haknya tidak diperoleh bukan hanya para pekerja, misalnya hak atas upah lembur, hak atas cuti, hak atas upah, hak atas program jaminan sosial dan lain-lain. Pengusaha juga dapat merasa haknya tidak dipenuhi oleh pekerja/buruh, misalnya pekerja seharusnya bekerja selama 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu sesuai ketentuan yang berlaku, tetapi pekerja tidak melaksanakan jam kerja tersebut tanpa alasan yang dapat diterima.

Jenis yang kedua adalah perselisihan kepentingan. Perselisihan ini disebabkan oleh tuntutan di luar yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama atau peraturan perusahaan. Selain itu dapat disebabkan oleh perbedaan penafsiran terhadap ketentuan yang berlaku misalnya mengenai perhitungan upah lembur pada hari libur resmi, berbagai jenis tunjangan

untuk menghitung berbagai keperluan, cuti haid dan lain-lain.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dikenal 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:¹

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/

serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan

Jenis perselisihan menurut HP Radjagukguk:²

- a. perselisihan hak atau yang sering disebut perselisihan hukum sebagai terjemahan dari “rechtsgeschil” sebenarnya merupakan istilah akademis dari pada istilah teknis perundang-undangan karena dalam perumusan peraturan perundang-undangan yang lazim digunakan untuk perselisihan adalah gugatan atau gugat menggugat mengenai pelaksanaan perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan (KKB).
- b. penyelesaian perselisihan kepentingan dapat dilakukan oleh pengadilan adalah sesuatu yang tidak mungkin karena perselisihan kepentingan bukan merupakan gugatan mengenai pelaksanaan perjanjian perburuhan (KKB)

¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

² H.P. Rajagukguk, DR, SH, Peradilan Perburuhan, Makalah pada Seminar tentang Peradilan di Bidang Ketenagakerjaan (Labour Court) FH. UI 11 Oktober 2000 di Jakarta

tetapi perselisihan mengenai hal-hal yang ingin dituangkan sebagai isi perjanjian perburuhan yang belum mempunyai dasar hukum sebagai hak yang dapat dituntut. c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Menurut sifat dan hakekatnya perselisihan PHK adalah termasuk perselisihan hak atau perselisihan hukum (<i>rechtsgeschil</i>). d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang hanya dibatasi pada perselisihan antar serikat di satu perusahaan dalam kenyataannya justru yang pernah terjadi dan sampai di Pengadilan adalah perselisihan pada tingkat nasional seperti yang pernah terjadi di negara Belanda mengenai wakil serikat pekerja mana yang layak turut sebagai anggota delegasi yang bersifat tripartite ke sidang tahunan ILO di Jenewa.	Jenis perselisihan menurut Prof. Dr. Payaman. J. Simanjuntak:³ a. Perselisihan hak adalah perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena hak pekerja atau pengusaha tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena tidak mencapai kesepakatan mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja untuk ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena tidak mencapai kesepakatan dalam mengakhiri hubungan kerja. d. Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara satu atau beberapa serikat pekerja dengan serikat pekerja lain di satu perusahaan karena mereka tidak mencapai kesepakatan antara
---	---

³ Payaman J. Simanjuntak, Prof, Dr, "Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah", FH UI 17 Juli 2011, Jakarta

lain mengenai organisasi dan/atau keanggotaan serikat pekerja, program kerja atau perjuangan serikat pekerja.

Hubungan industrial yang harmonis diperusahaan menciptakan kondisi yang aman dan dinamis serta ketenangan bekerja dan berusaha. Kondisi hubungan industrial yang tidak harmonis dapat dilihat apabila terjadi perbedaan pendapat atau konflik yang menimbulkan terjadinya ketidak sesuaian paham mengenai penerapan syarat – syarat kerja, perjanjian kerja, perturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan. Dilihat dari sisi pihak-pihak yang berselisih, perselisihan ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian yaitu : perselisihan antara pengusaha (manajemen) dan pekerja/buruh secara individual dan perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.⁴

Perselisihan dapat bersifat individual antara pekerja dengan manajemen atau perselisihan kolektif yang terdiri dari beberapa pekerja dengan manajemen menjadi perselisihan kolektif. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan dapat menjadi wakil dari anggotanya

untuk menyelesaikan perselisihan dengan perusahaan. Bentuk lainnya dari perselisihan dimana pihak-pihak yang berselisih adalah serikat pekerja/ serikat buruh dengan manajemen (pengusaha). Bentuk perselisihan yang terakhir ini jelas-jelas merupakan perselisihan perburuhan karena bersifat kolektif. Dengan demikian maka perselisihan hubungan industrial mengenal 4 (empat) bentuk yaitu⁵:

1. Perselisihan hak/hukum secara individual;
2. Perselisihan hak/hukum secara kolektif;
3. Perselisihan kepentingan secara individual; dan
4. Perselisihan kepentingan secara kolektif.

Terjadinya perselisihan hubungan industrial dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu :

- a. Pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya atau tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan peraturan perundangan, misalnya upah minimum, upah lembur, cuti, saat ini BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS

⁴ Suwanto, Ibid, hal. 129.

⁵ Loc. Cit.

Kesehatan, hak-hak pekerja karena putus hubungan kerja. b. Disamping kewajiban pengusaha memberikan hak kepada pekerja yang sudah bersifat normatif pengusaha juga harus memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya seperti: kenaikan upah secara berkala, uang makan, transportasi, bonus, pemberian insentif, pakaian kerja dan lain-lain yang sifatnya tidak normatif. c. Pekerja melanggar perjanjian kerja Perselisihan sering terjadi akibat pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara lain: - pekerja/buruh kurang produktif ➤ setelah melampaui masa percobaan; - pekerja/buruh sering mangkir; ➤ pekerja/buruh menolak mutasi; ➤ menyalahgunakan jabatan; ➤ pekerja/buruh melanggar ketentuan ➤ perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga bipartit di perusahaan menempati posisi yang sangat strategis untuk menciptakan suasana kondusif di perusahaan. Melalui lembaga bipartit diharapkan keluhan kesah pekerja dan pengusaha dapat dirundingkan secara musyawarah dan mufakat sehingga tidak	sampai menimbulkan keresahan dan perselisihan yang dapat merugikan masing-masing pihak. Perundingan secara bipartit lebih baik karena masing-masing pihak tidak ada pada posisi yang menang atau yang rugi dan tidak membutuhkan biaya yang mahal. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamankan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk lembaga bipartit di perusahaan. Penyelesaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 : Di dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dikemukakan beberapa tahap atau cara dalam menyelesaikan perselisihan industrial yaitu : a. Penyelesaian oleh kedua belah pihak Penyelesaian perselisihan perburuhan yang paling demokratis dan baik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tanpa campur tangan pihak ketiga. Sebab dengan berhasilnya suatu perselisihan diselesaikan sendiri oleh kedua belah pihak akan menghasilkan suatu penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan sepenuh hati, artinya tidak ada yang merasa menang ataupun merasa kalah. b. Penyelesaian Oleh Dewan/Juru Pemisah
---	---

(Arbitrase) Apabila suatu perselisihan perburuhan ➤ tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak secara bipartit di dalam perusahaan maka kedua belah pihak dapat minta bantuan atau jasa baik kepada pegawai perantara. Dalam hal ini pegawai perantara atau P4D/P4P akan menawarkan apakah pihak-pihak yang berselisih itu mau menyelesaikan perselisihannya secara arbitrase/perwasitan. Apabila pengusaha dan serikat pekerja ➤ yang terlibat dalam perselisihan perburuhan atau kehendak sendiri atau atas anjuran pegawai perantara atau P4D/P4P memilih penyelesaian melalui juru pisah maka penyerahan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui juru pisah harus dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak di hadapan pegawai perantara. Dalam perjanjian tersebut harus diterangkan siapa yang ditunjuk menjadi juru pisah serta tempat tinggal/ kedudukan mereka, bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada keputusan yang akan diambil oleh juru Pisah setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum, hal-hal lain yang perlu untuk melancarkan upaya juru pisah. Serta penyelesaian oleh pegawai perantara.	Apabila perselisihan perburuhan ➤ tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak secara bipartit di dalam perusahaan dan kedua belah pihak tidak bermaksud untuk menyerahkan penyelesaian kepada juru pisah maka salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih dapat memberitahukan secara lisan atau tertulis perselisihannya kepada Pegawai Perantara. Pegawai Perantara adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang khusus ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja karena pendidikan, pengalaman dan keahliannya untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Pemberitahuan kepada pegawai perantara sebagaimana dimaksud di atas berarti permintaan kepada pegawai perantara untuk memberikan perantaraannya guna mencari penyelesaian dalam perselisihan perburuhan tersebut dan pegawai perantara harus memberikan perantaraannya. Apabila pegawai perantara tidak ➤ mampu menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan mufakat antara kedua belah pihak maka pegawai perantara akan memberikan pendapatnya di dalam menyelesaikan kasus tersebut yang berupa anjuran
---	---

pegawai perantara. Dalam anjuran ini pegawai perantara mengemukakan pendapatnya untuk penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut dengan memberikan alasan-alasan sebagai pertimbangan. Dalam hal ini Pegawai Perantara bertindak sebagai Penengah (Mediator). Bila kedua belah pihak menerima anjuran pegawai perantara maka dibuatlah persetujuan bersama yang diketahui oleh pegawai perantara. Dengan demikian maka perselisihan itu telah mampu diselesaikan oleh pegawai perantara.

- Apabila salah satu atau kedua belah
- pihak menolak anjuran pegawai perantara (yang harus disampaikan secara tertulis) maka berarti pegawai perantara telah gagal menyelesaikan perselisihan perburuhan tersebut maka pegawai perantara akan mengajukan perselisihan perburuhan tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah. Untuk itu pegawai perantara akan menyampaikan berita acara lengkap mengenai jalannya proses penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat pegawai perantara beserta segala bukti dan data-data yang diperlukan. Dengan demikian P4D akan memperoleh masukan yang lengkap mengenai

keadaan perselisihan perburuhan tersebut sehingga P4D akan lebih mudah dalam memutuskan. Penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat pegawai perantara masih dianggap penyelesaian secara sukarela karena hasil penyelesaiannya memerlukan kesepakatan antara kedua belah pihak, sedangkan pegawai perantara hanya sebagai mediator dalam perundingan antara kedua belah pihak. Karena itu maka penyelesaian oleh pegawai perantara masih dalam rangka musyawarah untuk mufakat.

c. Penyelesaian Oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

P4D adalah suatu panitia yang ditunjuk di setiap provinsi yang bertugas untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara serikat pekerja dan pengusaha serta merupakan Lembaga Perizinan bagi Pemutusan Hubungan Kerja dengan jumlah kurang dari sepuluh orang pekerja. P4D dibentuk bersifat tripartit yang anggota-anggotanya terdiri dari lima orang wakil pekerja (SPSI), lima orang wakil pengusaha (APINDO) dan lima orang wakil pemerintah (Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perindustrian dan Perdagangan, Departemen Keuangan, Departemen Pertanian, dan Departemen Perhubungan). Ketua dan anggota P4D diangkat dan diberhentikan oleh

Menteri Tenaga Kerja, sedangkan pengangkatannya atas usul Organisasi dan Instansi yang bersangkutan. Sebagai ketua diangkat wakil dari Departemen Tenaga Kerja.

P4D segera setelah meminta penyerahan perkara perselisihan perburuhan dari pegawai perantara mengadakan perundingan dengan pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak-pihak yang berselisih ke arah penyelesaian secara damai. Jadi tahap pertama P4D akan selalu berusaha menyelesaikan perselisihan perburuhan itu secara damai karena penyelesaian secara damai adalah penyelesaian yang paling baik. Apabila perundingan damai mencapai hasil maka dibuat suatu persetujuan antar kedua belah pihak yang persetujuan mana mempunyai kekuatan hukum sebagai kesepakatan kerja bersama. Dalam usaha menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan P4D mempergunakan segala daya upaya dan menimbang suatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Berbeda dengan pegawai perantara yang tidak dapat memberikan suatu keputusan, maka P4D berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya menerima suatu

penyelesaian tertentu. Bila mana suatu perselisihan perburuhan sukar diselesaikan berupa anjuran, P4D berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat. Artinya putusan tersebut wajib dilaksanakan kecuali kalau pihak-pihak atau salah satu pihak mengajukan banding kepada P4P.

d. Penyelesaian Oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

P4P yang mempunyai kedudukan di Jakarta adalah merupakan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Banding sesuai dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957. Disamping itu P4P juga merupakan lembaga tingkat pertama dalam perizinan Pemutusan Hubungan Kerja yang bersifat massal (sepuluh tenaga kerja ke atas). Dalam hal tertentu P4P dapat menarik suatu perselisihan industrial yang sedang diselesaikan oleh P4D untuk diselesaikan oleh P4P. Keanggotaan P4P terdiri dari tiga kalangan yaitu lima orang wakil pekerja, lima orang wakil pengusaha dan lima wakil pemerintah (sama dengan P4D). Disamping anggota juga ditunjuk anggota pengganti yang jumlahnya sama dengan anggota. Ketua dan anggota serta anggota pengganti diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja, sedangkan anggota yang disulkan oleh Menteri Tenaga Kerja tersebut berdasarkan usul dari organisasi dari instansi masing-

masing. Tata cara persidangan P4P persis sama seperti tata cara persidangan di P4D baik dalam membuat keputusan yang bersifat anjuran, keputusan yang mengikat, mengadakan angket maupun eksekusi ke Pengadilan Negeri. Apabila dalam empat belas hari putusan P4P tidak dibatalkan atau ditunda oleh Menteri Tenaga Kerja (*veto Menteri*) maka putusan P4P tersebut wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakannya maka pihak lainnya dapat minta kepada Pengadilan Negeri untuk menyatakan putusan ini agar dilaksanakan atau eksekusi. Menteri Tenaga Kerja setelah mendengarkan pertimbangan dari Menteri-menteri lain (yang pejabatnya menjadi anggota P4P) dapat menarik suatu perselisihan dari P4P atau membatalkan atau menangguhkan pelaksanaan putusan P4P, apabila Menteri memandang perkara tersebut dapat membahayakan kepentingan umum dan kepentingan negara).

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka putusan P4P merupakan

putusan dari pejabat tata usaha negara. Karena itu putusan P4P dapat diajukan keberatannya oleh satu atau kedua belah pihak kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTUN).⁶ Selanjutnya putusan PT. TUN dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

Dengan demikian penyelesaian perselisihan perburuhan sekarang ini mempunyai prosedur yang cukup panjang. Karena itu akan lebih baik apabila perselisihan perburuhan dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat pada tingkat perundingan bipartit, karena akan dapat menghemat waktu dan biaya serta mencegah terjadinya pengaruh negatif terhadap keharmonisan hubungan kerja.

e. Veto Menteri.

Menteri Tenaga Kerja (baca : Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) dapat membatalkan atau menunda⁷ pelaksanaan putusan P4P dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Pembatalan atau penundaan itu perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.
- 2) Pembatalan atau penundaan keputusan-keputusan harus didahului oleh perundingan dengan Menteri-

⁶ UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

⁷ UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Menteri yang Departemennya mempunyai wakil dalam P4P. 3) Hak Veto harus digunakan dalam 14 (empat belas) hari sejak adanya keputusan P4P. Jika Menteri mempergunakan hak vetonya, maka Menteri harus mengatur sendiri akibat-akibatnya dalam suatu keputusan. f. Eksekusi Berdasarkan Pasal 10, Pasal 16 dan Pasal 20 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 terhadap keputusan P4P yang telah mempunyai kekuatan hukum (tidak diveto oleh Menteri) maka oleh pihak yang bersangkutan dapat meminta kepada Pengadilan Negeri agar keputusan P4P dinyatakan dapat dijalankan. Pernyataan dapat dijalankan tersebut dengan “Fiat Eksekusi” yang fungsinya sama dengan pengukuhan, dengan pengertian bahwa fiat eksekusi tersebut sifatnya fakultatif yaitu apabila diminta oleh pihak yang bersangkutan. Apabila salah satu pihak hendak meminta ke Pengadilan Negeri supaya putusan P4P dapat dilaksanakan, maka pihak yang berkepentingan minta kepada panitera P4P suatu salinan keputusan. Salinan putusan diberikan oleh panitera kepada pihak yang bersangkutan dengan dibubuhi meterai dan tanda tangan Ketua dan Panitera dengan catatan bahwa	salinan tersebut diberikan untuk meminta kepada Pengadilan Negeri supaya dinyatakan bahwa putusan P4P tersebut dapat dijalankan. Terhadap pemberian fiat eksekusi atas keputusan P4P tersebut yang dinilai Pengadilan Negeri hanyalah hal-hal yang formal khususnya masalah wewenang (kompetensi), baik yang absolut maupun yang relatif. Pengadilan tidak bertindak sebagai hakim banding terhadap keputusan P4P yang bersangkutan, sehingga dengan demikian Pengadilan Negeri tidak menilai kebenaran isi (materi) dari keputusan tersebut. Pengadilan Negeri hanya menyetujui atau menolak permintaan fiat eksekusi. Selanjutnya siapa tidak tunduk pada putusan P4P yang dapat dilaksanakan dapat dituntut secara hukum pidana. Penyelesaian perselisihan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat dilakukan melalui proses penyelesaian di luar pengadilan yaitu melalui Bipartit, Konsiliasi, Mediasi atau Arbitrase dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada Pengadilan Negeri.⁸ 1. Penyelesaian Melalui Bipartit
---	--

⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan yang timbul antara pengusaha dan pekerja atau dengan organisasi pekerja sebaiknya dilakukan melalui Perundingan bipartit. Perundingan bipartit untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara bipartit menurut undang-undang wajib diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih alternatif penyelesaian lainnya. Hal ini berarti salah satu pihak atau pihak-pihak yang berselisih melibatkan pihak ketiga untuk menyelesaikan permasalahan diantara mereka, maka wajib terlebih dahulu melakukan perundingan secara bipartit. Penyelesaian melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Setiap perundingan bipartit dibuat risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah

dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Dalam hal Perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Perundingan bipartit yang tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak memberitahukan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketengakerjaan setempat. Perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja harus diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit. Perundingan itu dapat dilakukan di lembaga kerjasama bipartit atau melalui tim perunding secara bipartit yang dibentuk secara khusus. Lembaga kerja sama wajib dibentuk di setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) orang yang unsurnya terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan/atau serikat pekerja/

serikat buruh. Keanggotaan yang duduk dalam LKS Bipartit ditentukan sebagai berikut:⁹

- a. dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan semua pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh tersebut, maka secara otomatis pengurus serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit.
- b. dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis.
- c. dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan seluruh pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili dalam LKS Bipartit adalah wakil masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang perwakilannya ditentukan secara proposional.
- d. dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh

tersebut menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

- e. dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit secara proposional dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

Demikian pula perselisihan antar serikat pekerja harus diupayakan diselesaikan secara bipartit, baik secara langsung maupun melalui LKS Bipartit yang ada atau dengan mekanisme yang sama seperti di atas.

Untuk menghindari perselisihan yang berlarut-larut, maka setiap perselisihan harus diusahakan diselesaikan di tingkat bipartit paling lama 30 hari kerja. Bila dalam 30 hari tersebut tercapai kesepakatan, maka hasil kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian

⁹ Pemenakertrans Nomor PER. 32/MEN/XII/28 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

bersama, akan tetapi bila tidak tercapai kesepakatan atau satu pihak menolak berunding atau tidak mau melanjutkan perundingan, maka perundingan dianggap gagal. Untuk itu perundingan bipartit yang gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya yang telah dilakukan perundingan bipartit. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, setelah menerima berkas perselisihan yang lengkap, menawarkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atau konsiliasi. Apabila dalam waktu 7 hari pihak yang berselisih tidak sepakat memilih arbitrase atau konsiliasi, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. 2. Penyelesaian Melalui Mediator Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam	satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁰ Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator. Perjanjian bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian bersama. Mediasi yang tidak tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan
---	--

¹⁰ Loc Cit

pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian bersama untuk kemudian di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian bersama. Anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau oleh kedua belah pihak, maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliator

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja

atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹¹

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Bila tercapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama. Bila tidak tercapai kesepakatan, maka paling lambat dalam 10 hari kerja sesudah sidang konsiliasi pertama, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih. Masing-masing harus menyampaikan pernyataan

¹¹ Ibid

menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 10 hari. Bila kedua belah pihak menerima anjuran, perjanjian bersama untuk diselesaikan dalam 3 hari untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila salah satu pihak menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan Hubungan Industrial. Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 30 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Segala biaya yang berhubungan dengan dibayar oleh pemerintah yaitu honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

4. Penyelesaian Melalui Arbiter

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter. Yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai ketua Majelis Arbiter

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pihak yang

berselisih membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih, dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase. Arbitrase wajib mengupayakan penyelesaian secara bipartit atau perdamaian. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila kedua pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan

dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase. Dalam waktu paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung, hanya apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur: - Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu. - Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan. - Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan - Putusan melampaui kewenangan arbiter. - Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Mahkamah Agung dalam 30 hari harus memberi putusan atas permohonan pembatalan putusan arbitrase, keputusan Mahkamah Agung dapat menolak atau menerima pembatalan sebagian atau seluruh putusan	arbitrase. 5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹² Untuk pertama kali, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di pengadilan Negeri yang berada di Provinsi atau di Kabupaten/ Kota yang padat Industri. Hakim adalah hakim karier di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah hakim Pengadilan Hubungan Industrial, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung setelah mendengar pengajuan serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Menteri. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus: - Perselisihan hak untuk tingkat pertama; - Perselisihan kepentingan untuk tingkat
---	---

¹² Ibid

pertama dan terakhir; c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama; dan d. Perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir. 6. Majelis Hakim Kasasi Permohonan kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat: a. Hakim agung; b. Hakim Ad-Hoc; dan c. Panitera. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹³ Hakim agung atau hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Ad-hoc diangkat dan berhentikan oleh presiden atas usul Mahkamah Agung setelah mendengar usul serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha yang disampaikan melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sama halnya dengan hakim ad-hoc, di Pengadilan Hubungan	Industrial pada Pengadilan Negeri, Hakim Ad-hoc di Majelis Kasasi dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, Kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbiter. Segera setelah menerima kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial, ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Ad-hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. F. Penutup Dapat ditarik kesimpulan dari perkembangan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. 1. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada awalnya diatur melalui hukum perdata buku III title 7A. Dalam perkembangannya pengaturan
---	---

¹³ Ibid

melalui hukum perdata dianggap sudah tidak memadai sehingga diatur *lex specialis* peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang pada perkembangannya telah mengalami beberapa kali perubahan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Secara materiil melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan hukum acaranya melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Bahwa hukum tidak dibuat tetapi ditemukan.

-oooOOOooo-

DAFTAR PUSTAKA

1. CST Kansil, Prof. Drs. SH, "Pengantar Hukum Indonesia", PT Rineka Cipta, 17 Mei 2010, Jakarta.
2. H.P. Rajagukguk, DR, SH, "Peradilan Perburuhan", Makalah pada Seminar tentang Peradilan di Bidang Ketenagakerjaan (Labour Court) FH. UI, 11 Oktober 2000, Jakarta.
3. Payaman J. Simanjuntak, Prof, Dr, "Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah", FH

UI 17 Juli 2011, Jakarta.

4. Suwanto, Drs, "Hubungan Industrial Dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial", 2003.
5. "Sosiologi Hukum".<http://wonkdermayu.wordpress.com/kuliah-hukum/sosiologi-hukum/> diakses pada tanggal 20 Januari 2013.
6. Undang-Undang Dasar 1945.
7. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
9. Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
10. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
11. Wignjosoebroto Soetandyo. "Memperbincangkan hukum dari perseptif filsafat: Paradigma Hukum dan Pergeserannya Dalam Sejarah" http://id.wikipedia.org/wiki/Teori_Hukum_Murni, diakses 20 Januari 2013.
12. Zoelva Hamdan, SH., M.H. "Hukum dan Politik dalam Sistem Hukum Indonesia" <http://hamdanzoelva.wordpress.com/2008/02/20/hukum-dan-politik-dalam-sistem-hukum-indonesia/> diakses pada tanggal 20 Januari 2013.

FAMILY POLICY SEBAGAI UPAYA UNTUK MENGATASI WORK FAMILY CONFLICT PADA PEKERJA WANITA

Oleh: Intan Priyandini

A. Latar Belakang

Di jaman modern seperti sekarang ini telah terjadi perubahan demografi tenaga kerja di berbagai negara, yaitu meningkatnya jumlah wanita bekerja, sehingga merupakan hal yang lumrah melihat wanita berperan dalam dunia kerja, bahkan banyak wanita bekerja di sektor-sektor yang identik dengan pekerjaan kaum laki-laki seperti pertambangan bahkan militer. Bisa dikatakan pekerja wanita sekarang ini hampir ada di setiap sektor pekerjaan yang ada. Walaupun wanita sudah memiliki kebebasan untuk bekerja, akan tetapi bagi wanita yang sudah berkeluarga, tanggung jawab untuk mengurus rumah tangga lebih banyak dibebankan kepada wanita dibandingkan laki-laki. Berperan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga tentunya menimbulkan problematika sendiri bagi wanita pekerja. Banyak wanita yang merasa bersalah karena harus bekerja meninggalkan anaknya yang masih balita di rumah, atau tidak dapat membagi waktu antara bekerja dan mengatasi masalah-masalah rumah tangga lainnya. Perasaan bersalah ini dapat berpotensi menimbulkan konflik peran dan akhirnya memicu stres.

Tidak dapat dipungkiri peningkatan jumlah wanita bekerja mempunyai pengaruh

dan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan, dan berdampak pada meningkatkannya hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga, sehingga mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluargayang disebut *work family conflict*. Adaptasi terhadap *family policy* atau kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga khususnya bagi pekerja wanita seperti: waktu yang fleksibel dalam bekerja, ijin cuti melahirkan, gaji tetap dibayar ketika cuti, ijin ketika anak sakit, tersedianya tempat penitipan anak, adanya ruang laktasi dan dukungan untuk memberikan asi eksklusif minimal 6 bulan. Keberhasilan perusahaan dalam mengadaptasi kebijakan ini, diharap akan mempengaruhi tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya seperti stress, kepuasan/tidaknya terhadap pekerjaan, absensi, dan perputaran tenaga kerja dan seluruh tanggapan itu mempunyai dampak langsung terhadap produktivitas, kinerja, dan laba organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Work family conflict dapat dialami pula oleh pekerja laki-laki, karena fenomena suami istri bekerja lazim terjadi pada jaman sekarang. Namun, biasanya tekanan lebih dirasakan oleh wanita, terutama yang telah

menjadi istri dan ibu, hal ini terjadi karena ada kecenderungan di masyarakat yang menganggap wanita lebih mempunyai tanggungjawab untuk hal-hal yang bersifat domestik sedangkan pria bertanggung jawab memenuhi peran publik dengan menjadi pekerja yang sukses (Abbot, 1998 dalam Mulyani, Eka Asra). Dari uraian di atas penulis ingin mengetahui apakah kebijakan keluarga dapat menghindarkan terjadinya *work family conflict* khususnya yang dialami oleh pekerja wanita.

B. Pembahasan

- *Work family conflict*

Dalam Triaryati, Nyoman, 2003, menurut Frone, 2000 *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti;

pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000).

Pengaruh dari konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga telah digolongkan sebagai causal factors dari absenteeism, rendahnya job satisfaction, dan motivasi. Dan ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan permanent withdrawal behavior dari turnover karyawan (Abbott, Cieri & Iverson, 1998 dalam Triaryati, Nyoman, 2003). Yang berarti bahwa konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan rendahnya job satisfaction, meningkatkan absenteeism, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan turnover.

- *Tujuan utama family policy*

Menurut Olivier Thevenon dalam Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis, ada enam tujuan utama dari kebijakan keluarga yang dapat diidentifikasi, salah satunya yang

berhubungan dengan pekerja wanita adalah fostering employment, dimana peranan kebijakan keluarga adalah untuk berusaha untuk mendamaikan pekerjaan dan kehidupan keluarga, terutama bagi perempuan, untuk mempertahankan peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan (Esping – Andersen 1999; OECD 2002-2007). Tingkat partisipasi yang lebih tinggi memberikan kontribusi terhadap keberlanjutan kemakmuran ekonomi dan keuangan negara. Peningkatan kualitas lapangan kerja wanita juga dianggap menghasilkan keuntungan produktivitas dan mendorong pertumbuhan ekonomi (Esping - Andersen 2009; Luci 2009). Kebijakan yang memiliki konteks ramah keluarga biasanya menggabungkan tiga jenis tindakan: hak untuk cuti setelah kelahiran anak, jaminan keamanan pendapatan dan pekerjaan; jasa penitipan anak yang menyesuaikan jam kerja orang tua; serta pajak dan sistem yang berisi insentif untuk bekerja .

• **Perbandingan penerapan *family policy***

Berikut adalah perbandingan penerapan family policy diberbagai negara menurut Olivier Thevenon:

- Negara-negara Nordik dan Anglo-Saxon menggambarkan dua pola yang berbeda dalam mencapai tingkat

pekerja perempuan yang tinggi seperti tingginya tingkat fertilitas. Di negara-negara Nordik, dukungan untuk ibu bekerja tampaknya cukup lama, beragam, dan terus-menerus dilakukan oleh negara selama kehidupan keluarga memungkinkan sebagian besar perempuan untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja penuh bahkan selama periode pembentukan keluarga. Kehidupan pekerjaan dan keluarga yang seimbang awalnya dicapai dengan intervensi yang besar dari negara untuk menyediakan pembayaran cuti orang tua untuk mengamankan pendapatan rumah tangga untuk periode langsung setelah kelahiran. Hal ini diikuti oleh layanan perawatan anak yang terjangkau dan transfer pendapatan langsung kepada keluarga. investasi semacam ini dapat menurunkan tingkat kemiskinan dan meningkatkan kesempatan kerja untuk perempuan. Secara khusus, perempuan didorong untuk mencari pekerjaan dan untuk tetap bekerja, bahkan setelah kelahiran anak.

- Dalam model kebijakan Anglo-Saxon, parameter kunci dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah pekerjaan paruh waktu bagi perempuan dengan anak-anak bawah usia sekolah . Di

sini, keseimbangan dicapai dengan kurangnya investasi publik dan melalui kebijakan yang menganggap anak sebagai masalah pilihan pribadi. Dalam hal ini, satu tujuan penting adalah untuk membatasi tarif pajak efektif sehingga rumah tangga memiliki kebebasan memilih dalam preferensi layanan perawatan anak. Tarif pajak efektif yang rendah dimaksudkan untuk memastikan keuangan keluarga ketika kembali bekerja, dan fleksibilitas pasar tenaga kerja diharapkan dapat memberikan arti bagi rumah tangga untuk mengelola kewajiban keluarga mereka dengan efektif. Fleksibilitas pasar tenaga kerja di sini meliputi praktek peningkatan kerja paruh waktu dan kesempatan untuk mengubah pekerjaan dan beralih masuk dan keluar dari pekerjaan dari waktu ke waktu. Layanan penitipan anak formal umumnya disediakan oleh swasta, layanan oleh negara hanya terbatas karena sedikitnya dana yang dialokasikan. Rumah tangga mungkin menerima subsidi perawatan anak, tergantung pada keputusan penawaran tenaga kerja mereka. Namun demikian, pelayanan formal tetap mahal sehingga hanya memungkinkan ibu bekerja paruh waktu. Pola ini jelas menyiratkan

sebuah pembagian berbasis gender tentang peran perempuan sejak berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja harus terus menyesuaikan dengan kehidupan keluarga.

- Situasi di sebagian besar negara-negara kontinental eropa lebih beragam. Pembagian dari dukungan finansial terhadap keluarga dengan anak menunjukkan kebijakan yang jelas dalam pemberian kompensasi terhadap biaya anak dalam angggran rumah tangga. Negara-negara kontinental berbeda dengan negara lainnya dimana adanya tambahan dukungan yang diberikan kepada orangtua bekerja dengan anak yang masih kecil melalui jasa pelayanan anak dan hak cuti. Beberapa kebijakan memberikan kesempatan kepada orangtua dengan jumlah anak dibawah 3 kesempatan lebih untuk bekerja atau mengurus anak mereka dengan dukungan finansial dan periode cuti orangtua yang lebih lama. Ketentuan dari jasa pelayanan anak yang formal terbatas pada populasi dan waktu dalam 1 hari. Perancis dalam hal ini ditunjukkan dengan tunjangan pelayanan di rumah dibayarkan dalam periode yang terkait dengan kelahiran anak dan pelayanan formal dilakukan secara luas dalam bentuk full – time termasuk untuk

anak yang paling kecil (didasarkan dari usia bayi 3 bulan). Bagaimanapun dukungan terhadap pekerjaan dan perawatan anak meningkatkan penurunan kualitas antara orangtua yang mampu menggunakan pelayanan formal dan dibandingkan dengan orang-orang yang tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan tunjangan atau harus keluar dari pasar kerja. Untuk mencapai ini tunjangan cuti dan pembagian jasa pelayanan formal harus tersedia tepat pada waktunya, dan orangtua pekerja harus mendapatkan keuntungan dari dukungan ini secara berkelanjutan selama masa kanak-kanak. Dalam hal ini, negara-negara eropa timur dan selatan sama seperti Jepang dan Korea tertinggal dengan yang lainnya. Dukungan publik untuk keluarga pada negara-negara ini masih terbatas dan sangat jarang. Jam kerja yang panjang menjadi alasan kurangnya dukungan pelayanan formal untuk oprangtua pekerja dalam menghadapi tanggungjawab keluarga. Dalam konteks ini, tidak mengejutkan apabila pada negara-negara ini menunjukkan kurangnya fertilitas, pekerja wanita dan tingkat kemiskinan.

• Penerapan *family policy* oleh perusahaan sebagai upaya untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga

Ford Motor Company UK memberikan dukungan yang menguntungkan dan tunjangan, termasuk menugaskan masing-masing kaum wanita dapat associate HR selama kehamilan dan cuti melahirkan. Ford saat ini memberikan cuti melahirkan 52 minggu bagi seluruh karyawan yang akan melahirkan dan 100% gaji selama cuti. Alasannya untuk lebih menarik karyawan perempuan, karena berdasarkan pengakuan konsumen bahwa 70% dari keputusan pembelian mobil dipengaruhi oleh karyawan perempuan. Hasil dari kebijakan ini adalah kepuasan yang tinggi di tingkat karyawan dan tingkat kembalinya karyawan perempuan dari cuti hamil mencapai 98%. (sumber: Working families <http://www.workingfamilies.org.uk/> dalam O'Brien, Margaret)

British Petroleum memberikan cuti untuk karyawan laki-laki, yang istrinya melahirkan (paternity leave) selama empat minggu, dua minggu dibayar dan dua minggu tidak dibayar serta mendorong mereka untuk mengambil pilihan kerja yang fleksibel. British Petroleum berpendapat dengan membantu karyawan mereka menjadi orang tua yang baik, maka karyawan akan mau berpergian

jauh untuk memberikan layanan yang baik dan menciptakan bisnis yang lebih baik. Paternity leave bagi wanita pekerja merupakan wujud dukungan dari suami untuk ikut andil mengurus anak, peran serta laki-laki dalam mengurus keluarga merupakan bukti dukungan yang membuat beban wanita lebih ringan. (sumber: Working families <http://www.workingfamilies.org.uk/> dalam O'Brien, Margaret)

Sapient India menawarkan opsi mengurangi jam kerja mengingat bahwa perempuan India sering mengambil keputusan berhenti kerja sementara untuk lebih berkonsentrasi pada keluarga. Karyawan perempuan, termasuk banyak manajer, telah mengambil opsi ini untuk bekerja selama setengah hari tanpa mempengaruhi karir mereka. IBM India menawarkan waktu kerja yang fleksibel dalam seminggu, bahwa waktu kerja reguler dalam seminggu dikompresi menjadi kurang dari lima hari, dan karyawan diberikan opsi untuk bekerja cukup dari rumahnya. Shell Malaysia telah menerapkan tele-working dan jam kerja yang fleksibel untuk memungkinkan seluruh karyawan "mencapai keseimbangan hidup dan kerja dalam memenuhi tugas keluarga tanpa mengorbankan kinerja atau kemajuan karir". Selain itu Microsoft Malaysia juga

bergerak untuk menerapkan kebijakan kerja dari rumah yang lebih komprehensif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas. (sumber: Caparas, 2010 dalam O'Brien, Margaret)

Perusahaan multinasional seperti Johnson & Johnson Filipina menyediakan pusat-pusat penitipan anak untuk anak-anak karyawan dan menyelenggarakan program musim panas untuk anak-anak sehingga meringankan orang tua yang bekerja untuk menjaga mereka selama liburan sekolah. (sumber: Caparas, 2010 dalam O'Brien, Margaret)

C. Kesimpulan

Partisipasi perempuan dalam pasar kerja terus meningkat, pemerintah dan pengusaha di berbagai belahan dunia, telah 'melangkah maju' dalam menemukan cara untuk mendukung keseimbangan kerja dan keluarga. Usaha menyeimbangkan tanggungjawab pekerjaan dan keluarga dalam lingkungan kerja yang kompetitif dapat meningkatkan stress di tempat kerja, khususnya untuk wanita yang masih mengambil tanggungjawab terbesar untuk menjaga anak. Work-family conflict adalah masalah yang paling sering dihadapi wanita, karena meskipun mereka seorang wanita profesional yang memiliki status karir yang sama dengan suaminya, mereka tetap menghadapi pola tradisional

yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Penanganan konflik antara komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga menjadi faktor penentu kepuasan kerja, motivasi kerja, ketidakhadiran, dan turnover.

Banyak pengusaha telah menyadari manfaat dari *family policy*, seperti cuti melahirkan, *paternity leave*, adanya penitipan anak dan jam kerja yang *fleksibel*. Dari pihak pengusaha merasakan bahwa life policy yang diterapkan membawa dampak positif bagi perusahaan, seperti mengurangi tingkat turnover, ketidakhadiran, meningkatkan semangat dan produktifitas serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya karyawan perempuan.

Dalam merancang dan menentukan life policy sebaiknya perusahaan menyertakan karyawan yang memerlukan kebijakan tersebut, sehingga kebijakan yang diadaptasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dan perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah work family conflict, karena selain penting bagi karyawan ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap produktivitas, kinerja dan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang.

-oooOOOooo-

DAFTAR PUSTAKA

Mulyani, Eka Asra. Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Prestasi Kerja Pada Perawat Wanita. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/psi/article/view/595/354>

O'Brien, Margaret. *Work Family Balance Policies*. <http://www.thefamilywatch.org/doc/doc-0305-es.pdf>

Thévenon, Olivier. Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis. <http://www.thefamilywatch.org/doc/doc-0198-es.pdf>

Triaryati, Nyoman. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15636/15628>

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

