

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ket transmigrasian

Suryadhi J Putranto, SH

Mengenal Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

Bambang Adi Imam Brojo, SH.M.Pd.

Kesetaraan Upah Netral Gender Di Tempat Kerja

Umar Kasim, SH.,MH

Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena “Kesalahan Berat” Dalam Burgerlijk Wetboek (BW) Dan Perkembangannya Dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Rizki Mandalika, SH

Teori Hukum Ketenagakerjaan Dan Permasalahannya

Tim Redaksi :

Pengarah

Sunarno, SH, MH

Penanggungjawab

Budiman, SH

Redaktur

Yati Noviati, SH

Penyunting/Editor

Umar Kasim, SH, M.H

Sutarwan, SE

Budi Satoto, SE

Paksi Seto, SH, M.Hum

Desain Grafis

Ridhanto Saksono, SH

Rima Pratiwi, SH

Aswin Ardiansyah Huda, SH

Sekretariat

Anan Hanafi

Dadang Mulyana

Sugeng Prayitno

Heri Setiawan, SS

Dorlina Rosmawati

Doni Trisnowidiyanto, A.Md

Alamat Sekretariat

Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51

Telepon : (021) 5252676 Fax : (021) 5274929

Jakarta Selatan (12950)



*Umar Kasim, SH, M.H
Kepala Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan 12950*

Aswin Ardiansyah Huda, SH

*Ridhanto Saksono, SH
Kasubidit Pengawasan dan Pengendalian Hukum
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan 12950*

*Doni Trisnowidiyanto, A.Md
Kasubidit Pengawasan dan Pengendalian Hukum
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan 12950*

*Aswin Ardiansyah Huda, SH
Kasubidit Pengawasan dan Pengendalian Hukum
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan 12950*

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

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ket transmigrasian

Suryadhi J Putranto, SH

Mengenal Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

Bambang Adi Imam Brojo, SH.M.Pd.

Kesetaraan Upah Netral Gender Di Tempat Kerja

Umar Kasim, SH.,MH

Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena “Kesalahan Berat” Dalam Burgerlijk Wetboek (BW) Dan Perkembangannya Dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Rizki Mandalika, SH

Teori Hukum Ketenagakerjaan Dan Permasalahannya

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2013**

Information

Information is available for the following projects:

1. General Information and Data Collection
 (GIDC) - 1974 1975

2. General Information and Data Collection
 (GIDC) - 1974 1975

3. General Information and Data Collection
 (GIDC) - 1974 1975

4. General Information and Data Collection
 (GIDC) - 1974 1975

5. General Information and Data Collection
 (GIDC) - 1974 1975

PENGANTAR REDAKSI

Info Hukum volume XV, Nomor 3 September Tahun 2013 ini menampilkan beberapa tulisan, antara lain Mengenal Organisasi Dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kesetaraan Upah Netral Gender Di Tempat Kerja, Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena “Kesalahan Berat” Dalam Burgerlijk Wetboek (BW) Dan Perkembangannya Dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, dan terakhir Teori Hukum Ketenagakerjaan Dan Permasalahannya.

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

RESEARCH DESIGN

The research design was a cross-sectional study. Data were collected from 1000 participants in 2013. The participants were recruited from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity. The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity. The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity.

The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity. The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity.

The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity. The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity.

The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity. The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity.

The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity. The data were collected from a large community-based sample of the general population. The sample was representative of the general population in terms of age, sex, and ethnicity.

MENGENAL ORGANISASI DAN TATA KERJA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI (KPK)

Oleh: Suryadhi J Putranto, SH

I. PENDAHULUAN

Yang dimaksud dengan Organisasi dan Tata Kerja KPK dalam tulisan ini adalah Organisasi dan Tata Kerja KPK yang ditetapkan oleh Pimpinan KPK-RI dengan keputusannya Nomor: KEP.-07/P.KPK/02/2004. Pertimbangan keputusan tersebut adalah dalam rangka pelaksanaan program pemberantasan korupsi secara sistematis, konsisten, efektif dan efisien serta dimungkinkannya partisipasi masyarakat luas, dan agar segera dapat disampaikan kepada masyarakat untuk mendapat tanggapan dan masukan.

Sedangkan maksud tulisan ini, adalah untuk memberikan gambaran kepada kita semua bagaimana kiprah KPK selama ini yang dari aspek penindakan telah banyak diketahui masyarakat melalui berbagai media. Telah banyak kasus tindak pidana korupsi terbongkar, baik yang tertangkap tangan maupun yang tidak secara langsung terungkap unsur pidana korupsinya, sejak proses penyelidikan, penyidikan, penuntutan sampai dengan dijatuhkannya pidana oleh pengadilan.

Namun selama ini, rupanya Organisasi dan Tata Kerja KPK yang menjadi payung hukum, wadah sekaligus sebagai roh bagaimana KPK bekerja belum banyak dimengerti dan difahami oleh masyarakat.

Melalui tulisan ini, penulis mencoba mengungkapkan Organisasi dan Tata Kerja KPK dimaksud, bukan dalam format peraturan perundang-undangan formal.

Dalam Keputusan Pimpinan KPK tersebut, Organisasi dan Tata Kerja KPK dijabarkan dalam 11 (sebelas) BAB, sebagai berikut:

- A. BAB I tentang Kedudukan, Tugas, Kewenangan dan Kewajiban.
- B. BAB II tentang Susunan Organisasi.
- C. BAB III tentang Pimpinan.
- D. BAB IV tentang Tim Penasihat.
- E. BAB V tentang Deputi Bidang Pencegahan.
- F. BAB VI tentang Deputi Bidang Penindakan.
- G. BAB VII tentang Deputi Bidang Informasi dan Data.
- H. BAB VIII tentang Deputi Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat.
- I. BAB IX tentang Sekretariat Jenderal.
- J. BAB X tentang Tata Kerja.
- K. BAB XI tentang Ketentuan Penutup.

II. JABARAN

A. Kedudukan, Tugas, Kewenangan dan Kewajiban (BAB I)

KPK adalah lembaga negara yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bersifat independen dan bebas dari pengaruh kekuasaan manapun, serta bertanggung jawab kepada publik (Pasal 1 Ayat 1).

KPK dipimpin oleh 5 (lima) orang Pimpinan Komisi yang susunannya terdiri dari seorang Ketua merangkap anggota, dan 4 (empat) orang Wakil Ketua merangkap anggota (Pasal 1 Ayat 2).

KPK mempunyai tugas (Pasal 2):

- Melakukan koordinasi dengan instansi yang berwenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 2 huruf a).
- Melakukan supervise terhadap instansi yang berwenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 2 huruf b).
- Melakukan penyelidikan, penyidikan dan penuntutan terhadap tindak pidana korupsi (Pasal 2 huruf c).
- Melakukan tindakan-tindakan pencegahan tindak pidana korupsi (Pasal 2 huruf d).

- Melakukan monitoring terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara (Pasal 2 huruf e).

Dalam melaksanakan tugas koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a, KPK berwenang (Pasal 3 Ayat 1):

- Mengkoordinasikan penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan terhadap tindak pidana korupsi (Pasal 3 Ayat 1 huruf a).
- Menetapkan sistem pelaporan dalam kegiatan pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 3 Ayat 1 huruf b).
- Meminta informasi tentang kegiatan pemberantasan tindak pidana korupsi kepada instansi terkait (Pasal 3 Ayat 1 huruf c).
- Melaksanakan dengar pendapat atau pertemuan dengan instansi yang berwenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 3 Ayat 1 huruf d).
- Meminta laporan kepada instansi terkait mengenai pencegahan tindak pidana korupsi (Pasal 3 Ayat 1 huruf e).

Dalam melaksanakan tugas supervisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b, KPK berwenang (Pasal 3 Ayat 2):

- Melakukan pengawasan, penelitian, atau penelaahan terhadap instansi yang menjalankan tugas dan wewenangnya yang berkaitan dengan pemberantasan tindak pidana korupsi, dan instansi yang dalam pelayanan publik (Pasal 3 Ayat 2 huruf a).
- Mengambil alih penyidikan atau penuntutan terhadap pelaku tindak pidana korupsi yang sedang dilakukan oleh kepolisian atau kejaksaan (Pasal 3 Ayat 2 huruf b).

Dalam melaksanakan tugas penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c, KPK berwenang (Pasal 3 Ayat 3):

- Melakukan penyadapan dan perekaman pembicaraan (Pasal 3 Ayat 3 huruf a).
- Memerintahkan kepada instansi terkait untuk melarang seseorang bepergian ke luar negeri (Pasal 3 Ayat 3 huruf b).
- Meminta keterangan kepada bank atau lembaga keuangan lainnya tentang keadaan tersangka atau terdakwa yang sedang diperiksa (Pasal 3 Ayat 3 huruf c).
- Memerintahkan kepada bank atau lembaga keuangan lainnya untuk memblokir rekening yang diduga hasil dari korupsi milik tersangka atau terdakwa, atau pihak lain yang terkait (Pasal 3 Ayat 3 huruf d).
- Memerintahkan kepada pimpinan atau atasan tersangka untuk memberhentikan sementara tersangka dari jabatannya (Pasal 3 Ayat 3 huruf e).
- Meminta data kekayaan dan data perpajakan tersangka atau terdakwa kepada instansi yang terkait (Pasal 3 Ayat 3 huruf f).
- Menghentikan sementara suatu transaksi keuangan, transaksi perdagangan, dan perjanjian lainnya atau pencabutan sementara perizinan, lisensi serta konsesi yang dilakukan atau dimiliki oleh tersangka atau terdakwa yang diduga berdasarkan bukti awal yang cukup ada hubungannya dengan tindak pidana korupsi yang sedang diperiksa (Pasal 3 Ayat 3 huruf g).
- Meminta bantuan Interpol Indonesia atau instansi penegak hukum negara lain untuk melakukan pencarian, penangkapan, dan penyitaan barang bukti di luar negeri (Pasal 3 Ayat 3 huruf h).
- Meminta bantuan kepolisian atau instansi lain terkait untuk melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, dan penyitaan dalam perkara tindak pidana korupsi yang sedang ditangani (Pasal 3 Ayat 3 huruf i).

Dalam menangani tugas pencegahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf d, KPK berwenang (Pasal 3 Ayat 4):

- Melakukan pendaftaran dan pemeriksaan terhadap laporan harta kekayaan penyelenggara Negara (Pasal 3 Ayat 4 huruf a).
- Menerima laporan dan menetapkan status gratifikasi (Pasal 3 Ayat 4 huruf b).
- Menyelenggarakan program pendidikan anti korupsi pada setiap jenjang pendidikan (Pasal 3 Ayat 4 huruf c).
- Merancang dan mendorong terlaksananya program sosialisasi pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 3 Ayat 4 huruf d).
- Melakukan kampanye anti korupsi kepada masyarakat umum (Pasal 3 Ayat 4 huruf e).
- Melakukan kerja sama bilateral atau multilateral dalam pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 3 Ayat 4 huruf f).

Dalam melaksanakan tugas monitoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf e, KPK berwenang (Pasal 3 Ayat 5):

- Melakukan pengkajian terhadap sistem pengelolaan administrasi di semua lembaga Negara dan pemerintah (Pasal 3 Ayat 5 huruf a).

- Memberisaran kepada pimpinan lembaga Negara dan pemerintah untuk melakukan perubahan jika berdasarkan hasil pengkajian, sistem pengelolaan administrasi tersebut berpotensi korupsi (Pasal 3 Ayat 5 huruf b).
- Melaporkan kepada Presiden RI, DPR-RI dan BPK, jika saran KPK mengenai usulan perubahan tersebut tidak diindahkan (Pasal 3 Ayat 5 huruf c).

KPK berkewajiban (Pasal 4):

- Memberikan perlindungan terhadap saksi atau pelapor yang menyampaikan laporan ataupun memberikan keterangan mengenai terjadinya tindak pidana korupsi (Pasal 4 huruf a).
- Memberikan informasi kepada masyarakat yang memerlukan atau memberikan bantuan untuk memperoleh data lain yang berkaitan dengan hasil penuntutan tindak pidana korupsi yang ditanganinya (Pasal 4 huruf b).
- Menyusun laporan tahunan dan menyampaikannya kepada Presiden RI, DPR-RI dan BPK (Pasal 4 huruf c).
- Menegakkan sumpah jabatan (Pasal 4 huruf d).
- Menjalankan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya berdasarkan asas-asas sebagaimana ditetapkan dalam Undang-

Undang Nomor 30 Tahun 2002 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 4 huruf e).

B. SUSUNAN ORGANISASI (BAB II)

KPK terdiri dari (Pasal 5):

- Pimpinan (Pasal 5 huruf a).
- Tim Penasihat (Pasal 5 huruf b).
- Deputi Bidang Pencegahan (Pasal 5 huruf c).
- Deputi Bidang Penindakan (Pasal 5 huruf d).
- Deputi Bidang Informasi dan Data (Pasal 5 huruf e).
- Deputi Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat (Pasal 5 huruf f).
- Sekretariat Jenderal (Pasal 5 huruf g).

C. PIMPINAN (BAB III)

Pimpinan KPK adalah pejabat Negara yang bekerja secara kolektif dan menjadi penanggung jawab tertinggi dalam KPK (Pasal 6 Ayat 1).

Pimpinan KPK mempunyai tugas (Pasal 6 Ayat 2):

- Memimpin KPK sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 6 Ayat 2 huruf a).
- Menyiapkan kebijaksanaan nasional dan kebijaksanaan umum yang berhubungan dengan kegiatan pencegahan, penyelidikan,

penyidikan, dan penuntutan tindak pidana korupsi (Pasal 6 Ayat 2 huruf b).

- Menetapkan kebijaksanaan teknis pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Pasal 6 Ayat 2 huruf c).
- Membina dan melaksanakan kerja sama dengan instansi dan organisasi lain (Pasal 6 Ayat 2 huruf d).
- Mengangkat dan memberhentikan Kepala Bidang, Kepala Sekretariat, Kepala Subbidang, dan pegawai yang bertugas pada KPK (Pasal 6 Ayat 2 huruf e).

D. TIM PENASIHAT (BAB IV)

- Membantu Pimpinan dalam menyiapkan kebijaksanaan nasional dan kebijaksanaan umum yang berhubungan dengan kegiatan pencegahan, penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan tindak pidana korupsi (Pasal 7 huruf a).
- Membantu Pimpinan dalam menetapkan kebijaksanaan teknis pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Pasal 7 huruf b).
- Membantu Pimpinan dalam membina dan melaksanakan kerja sama dengan instansi dan organisasi lain (Pasal 7 huruf c).

E. DEPUTI BIDANG PENCEGAHAN (BAB V)

Tugas dan Fungsi (Bagian Pertama)

Deputi Bidang Pencegahan mempunyai tugas melakukan upaya-upaya atau tindakan-tindakan pencegahan tindak pidana korupsi (Pasal 8).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Deputi Bidang Pencegahan menyelenggarakan fungsi (Pasal 9):

- Pendaftaran dan pemeriksaan terhadap laporan harta kekayaan penyelenggara negara (Pasal 9 huruf a).
- Penerimaan laporan dan penetapan status gratifikasi (Pasal 9 huruf b).
- Penyelenggaraan program pendidikan anti korupsi pada setiap jenjang pendidikan (Pasal 9 huruf c).
- Sosialisasi pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 9 huruf d).
- Kampanye anti korupsi kepada masyarakat umum (Pasal 9 huruf e).
- Kerja sama bilateral atau multilateral dalam pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 9 huruf f).

Susunan Organisasi (Bagian Kedua)

Deputi Bidang Pencegahan terdiri dari (Pasal 10):

- Direktorat Pendaftaran dan Pemeriksaan Laporan Harta

Kekayaan Penyelenggara Negara (Pasal 10 huruf a).

- Direktorat Gratifikasi (Pasal 10 huruf b).
- Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat (Pasal 10 huruf c).
- Direktorat Penelitian dan Pengembangan (Pasal 10 huruf d).
- Sekretariat Deputi Bidang Pencegahan (Pasal 10 huruf e).

Direktorat Pendaftaran dan Pemeriksaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Bagian Ketiga).

- Direktorat Pendaftaran dan Pemeriksaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputi Bidang Pencegahan dalam melakukan pemeriksaan terhadap kekayaan penyelenggara negara (Pasal 11).
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, Direktorat Pendaftaran dan Pemeriksaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara menyelenggarakan fungsi (Pasal 12):
- Melakukan pemantauan dan klarifikasi atas harta kekayaan penyelenggara negara (Pasal 12 huruf a).
- Meneliti laporan atau pengaduan masyarakat, LSM, atau instansi pemerintah tentang dugaan adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme oleh para penyelenggara negara (Pasal 12 huruf b).
- Melakukan penyelidikan atas inisiatif sendiri mengenai harta kekayaan penyelenggara Negara berdasarkan petunjuk adanya korupsi,

- kolusi, dan nepotisme terhadap penyelenggara negara (Pasal 12 huruf c).
- Mencari dan memperoleh bukti-bukti, menghadirkan saksi-saksi untuk penyelidikan penyelenggara Negara yang diduga melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme atau meminta dokumen-dokumen dari pihak-pihak yang terkait dengan penyelidikan harta kekayaan penyelenggara negara yang bersangkutan (Pasal 12 huruf d).
 - Jika dianggap perlu, selain meminta bukti kepemilikan sebagian atau seluruh harta kekayaan penyelenggara Negara yang diduga diperoleh dari korupsi, kolusi, atau nepotisme selama menjabat sebagai penyelenggara negara, juga meminta pejabat yang berwenang membuktikan dugaan tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 12 huruf e).

Direktorat Gratifikasi (Bagian Keempat)

Direktorat Gratifikasi melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputy Bidang Pencegahan dalam melakukan pemeriksaan terhadap penerima gratifikasi dan sejenisnya oleh penyelenggara negara (Pasal 13).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Direktorat Gratifikasi menyelenggarakan fungsi (Pasal 14):

- Penelitian laporan atau pengaduan masyarakat, LSM, atau instansi pemerintah tentang dugaan penerima gratifikasi dan sejenisnya oleh penyelenggara negara (Pasal 14 huruf a).

- Identifikasi kepada penerima gratifikasi dan sejenisnya oleh penyelenggara negara (Pasal 14 huruf b).
- Pencarian bukti-bukti untuk penyelidikan kepada penyelenggara negara yang diduga menerima gratifikasi dan sejenisnya (Pasal 14 huruf c).
- Pemeriksaan terhadap laporan penerimaan gratifikasi dan sejenisnya (Pasal 14 huruf d).
- Penyerahan hasil gratifikasi yang menjadi milik Negara kepada Menteri Keuangan (Pasal 14 huruf e).

Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat (Bagian Kelima)

Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputy Bidang Pencegahan dalam hal pendidikan dan pelayanan kepada instansi pemerintah dan masyarakat umum mengenai pemberantasan tindak pidana korupsi (Pasal 15).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat menyelenggarakan fungsi (Pasal 16):

- Sosialisasi peran dan fungsi KPK kepada instansi pemerintah (Pasal 16 huruf a).
- Pendidikan dan pelatihan serta penyempurnaan manajemen kinerja mulai dari perencanaan sampai dengan pertanggungjawaban yang berorientasi hasil kepada instansi pemerintah, swasta dan masyarakat (Pasal 16 huruf b).
- Pendidikan dan pelatihan serta penyempurnaan manajemen kinerja mulai perencanaan sampai dengan

Pertanggungjawaban yang berorientasi hasil kepada BUMN/BUMD serta Badan Hukum lainnya (pasal 16 huruf c).

- Penyelenggaraan seminar, workshop serta bentuk pelatihan lainnya dalam rangka mengubah sikap dan perilaku untuk anti korupsi serta meningkatkan peran pemerintah, swasta dan masyarakat (Pasal 16 huruf d).
- Penyusunan program pendidikan dan pelatihan (Pasal 16 huruf e).
- Perencanaan, penyusunan, dan pengembangan materi pendidikan dan pelatihan (Pasal 16 huruf f).
- Perencanaan kebutuhan dan pembinaan instruktur (Pasal 16 huruf g).
- Penyelenggaraan, pembinaan, dan koordinasi kegiatan pendidikan dan pelatihan (Pasal 16 huruf h).
- Evaluasi pelaksanaan hasil pendidikan dan pelatihan serta penyusunan laporannya (Pasal 16 huruf i).
- Pendidikan dan penyebaran budaya anti korupsi kepada pemerintah, swasta dan masyarakat melalui *mass media* baik elektronik maupun cetak (Pasal 16 huruf j).
- Menjamin kerja sama dengan lembaga-lembaga anti korupsi di luar negeri (Pasal 16 huruf k).

Direktorat Penelitian dan Pengembangan (Bagian Keenam)

Direktorat Penelitian dan Pengembangan melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputi Bidang Pencegahan dalam hal

penelitian dan pengembangan pemberantasan korupsi (Pasal 17).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Direktorat Penelitian dan Pengembangan menyelenggarakan fungsi (Pasal 18):

- Analisis kebutuhan dan penyusunan program penelitian dan pengembangan (Pasal 18 huruf a).
- Penelitian dan pengembangan manajemen kinerja sektor publik (Pasal 18 huruf b).
- Penelitian dan pengembangan kode etik anti korupsi (Pasal 18 huruf c).
- Pelaksanaan kerja sama penelitian dan pengembangan dengan instansi lain di bidang pemberantasan korupsi (Pasal 18 huruf d).
- Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan hasil penelitian dan pengembangan (Pasal 18 huruf e).
- Pengumpulan, pengidentifikasian serta pengkajian kasus-kasus korupsi (Pasal 18 huruf f).
- Penelitian produk-produk hukum yang tidak mendukung pemberantasan korupsi dan membantu lembaga yang bersangkutan untuk menyempurnakannya (Pasal 18 huruf g).
- Penelitian dan penilaian praktik dan prosedur pada kementerian-kementerian, LPNK serta lembaga pemerintah lainnya termasuk pemerintah daerah yang rawan korupsi (Pasal 18 huruf h).
- Penelitian dan pengkajian serta pengembangan lainnya yang berkaitan dengan pemberantasan korupsi (Pasal 18 huruf i).

Sekretariat Deputy Bidang Pencegahan (Bagian Ketujuh)

Sekretariat Deputy Bidang Pencegahan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang kesekretariatan di lingkungan Deputy Bidang Pencegahan (Pasal 19).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, Sekretariat Deputy Bidang Pencegahan menyelenggarakan fungsi (Pasal 20):

- Pelaksanaan penyiapan perumusan kebijaksanaan teknis di bidang kesekretariatan berupa pemberian bimbingan, pembinaan, dan pengamanan teknis (Pasal 20 huruf a).
- Pelaksanaan koordinasi dengan semua satuan kerja di lingkungan Deputy Bidang Pencegahan dalam rangka penyiapan rumusan rencana dan program kerja (Pasal 20 huruf b).
- Pelaksanaan pengumpulan pencatatan dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana dan program kerja (Pasal 20 huruf c).
- Pelaksanaan ketatausahaan (Pasal 20 huruf d).

F. Deputy Bidang Penindakan (BAB VI) Tugas dan Fungsi (Bagian Pertama)

Deputy Bidang Penindakan mempunyai tugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan tindakan hukum lain mengenai tindak pidana korupsi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Pimpinan KPK (Pasal 21).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, Deputy Bidang Penindakan menyelenggarakan fungsi (Pasal 22):

- Perumusan kebijaksanaan teknis kegiatan yustisial berupa pemberian bimbingan dan pembinaan dalam bidang tugasnya (Pasal 22 huruf a).
- Perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan tindakan hukum lain serta pengadministrasiannya (Pasal 22 huruf b).
- Pembinaan kerja sama, pelaksanaan koordinasi, dan pemberian bimbingan, serta petunjuk teknis dalam penanganan tindak pidana korupsi dengan instansi dan lembaga terkait mengenai penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Pimpinan KPK (Pasal 22 huruf c).
- Pemberian saran, pendapat dan/atau pertimbangan hukum kepada Pimpinan KPK mengenai perkara tindak pidana korupsi, pengambilalihan penyidikan dan penuntutan tindak pidana korupsi yang sedang dilakukan kepolisian atau kejaksaan, dan masalah hukum lainnya (Pasal 22 huruf d).
- Pembinaan dan peningkatan kemampuan, keterampilan, dan integritas kepribadian para petugas pelaksana penyidik, penyidik, dan penuntut umum (Pasal 22 huruf e).
- Pengamanan teknis atas pelaksanaan tugas dan wewenang KPK berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Pimpinan KPK (Pasal 22 huruf f).

Susunan Organisasi (*Bagian Kedua*)

Deputi Bidang Penindakan terdiri atas (*Pasal 23*):

- Direktorat Penyelidikan (*Pasal 23 huruf a*).
- Direktorat Penyidikan (*Pasal 23 huruf b*).
- Direktorat Penuntutan (*Pasal 23 huruf c*).
- Sekretariat Deputi Bidang Penindakan (*Pasal 23 huruf d*).

Direktorat Penyelidikan (*Bagian Ketiga*)

Direktorat Penyelidikan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputi Bidang Penindakan dalam hal penyelidikan tindak pidana korupsi (*Pasal 24*).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam *Pasal 24*, Direktorat Penyelidikan menyelenggarakan fungsi (*Pasal 25*):

- Perumusan rencana dan program kerja kegiatan penyelidikan tindak pidana korupsi serta laporan pelaksanaannya (*Pasal 25 huruf a*).
- Penyiapan perumusan kebijaksanaan teknis kegiatan penyelidikan tindak pidana korupsi berupa pemberian bimbingan, pembinaan, dan pengamanan teknis (*Pasal 25 huruf b*).
- Pelaksanaan penerimaan, analisis, dan penelitian terhadap informasi, pengaduan, laporan, dan penyiapan pendapat serta saran (*Pasal 25 huruf c*).
- Pelaksanaan kegiatan penyelidikan dan penghentian penyelidikan tindak pidana korupsi (*Pasal 25 huruf d*).

- Penyiapan dan penyampaian pertimbangan, pendapat dan saran kepada Deputi Bidang Penindakan atas hasil penyelidikan untuk dapat ditingkatkan ke penyidikan, dan usul penghentian penyelidikan tindak pidana korupsi (*Pasal 25 huruf e*).

Direktorat Penyidikan (*Bagian Keempat*)

Direktorat Penyidikan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputi Bidang Penindakan dalam penyidikan perkara tindak pidana korupsi (*Pasal 26*).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam *Pasal 26*, Direktorat Penyidikan menyelenggarakan fungsi (*Pasal 27*):

- Perumusan rencana dan program kerja kegiatan penyidikan perkara tindak pidana korupsi serta laporan pelaksanaannya (*Pasal 27 huruf a*).
- Penyiapan perumusan kebijaksanaan teknis kegiatan penyidikan perkara tindak pidana korupsi berupa pemberian bimbingan, pembinaan, dan pengamanan teknis (*Pasal 27 huruf b*).
- Pelaksanaan penerimaan, analisis, dan penelitian terhadap hasil penyelidikan yang diterima dari penyidik (*Pasal 27 huruf c*).
- Pelaksanaan kegiatan penyidikan dan pemberkasan perkara tindak pidana korupsi (*Pasal 27 huruf d*).
- Penyiapan dan penyampaian pertimbangan, pendapat, dan saran

kepada Deputi Bidang Penindakan atas hasil penyidikan perkara tindak pidana korupsi, telah cukup untuk ditingkatkan ke penuntutan, dan pengambilalihan penyidikan tindak pidana korupsi yang sedang dilakukan kepolisian atau kejaksaan (Pasal 27 huruf e).

- Pelaksanaan pembinaan kerja sama dan koordinasi kegiatan penyidikan perkara tindak pidana korupsi dengan instansi terkait (Pasal 27 huruf f).
- Pelaksanaan kerja sama, koordinasi pemberian bimbingan dan petunjuk teknis kepada satuan tugas penyidik perkara tindak pidana korupsi (Pasal 27 huruf g).

Direktorat Penuntutan (Bagian Kelima)

Direktorat Penuntutan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputi Bidang Penindakan dalam penuntutan, pelaksanaan penetapan hakim dan putusan pengadilan, serta tindakan hukum lainnya terhadap perkara tindak pidana korupsi (Pasal 28).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, Direktorat Penuntutan menyelenggarakan fungsi (Pasal 29):

- Penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis di bidang penyelesaian perkara tindak pidana korupsi berupa pemberian bimbingan,

pembinaan, dan pengamanan teknis (Pasal 29 huruf a).

- Penerimaan penyerahan berkas perkara dari penyidik dan menyempurnakan serta melengkapi berkas perkara tersebut untuk dilakukan penuntutan (Pasal 29 huruf b).
- Penerimaan penyerahan berkas perkara dan tanggung jawab atas tersangka dan barang bukti, melakukan penuntutan, melaksanakan penetapan hakim, putusan pengadilan, serta tindakan hukum lainnya terhadap perkara tindak pidana korupsi (Pasal 29 huruf c).
- Penyiapan dan penyampaian pertimbangan, pendapat dan saran kepada Deputi Bidang Penindakan terhadap proses persidangan perkara tindak pidana korupsi, dan pengambilalihan penuntutan perkara tindak pidana korupsi yang sedang dilakukan oleh kejaksaan (Pasal 29 huruf d).
- Pengumpulan dan penyiapan bahan pengendalian dan pemantauan jalannya persidangan melalui penerimaan laporan harian persidangan dan pengadministrasiannya, penelaahan rencana tuntutan jaksa penuntut umum, dan putusan pengadilan serta penyiapan laporannya (Pasal 29 huruf e).
- Pelaksanaan pemberian bimbingan dan petunjuk teknis kepada satuan tugas jaksa penuntut umum kepada KPK (Pasal 29 huruf f).

Sekretariat Deputy Bidang Penindakan (Bagian Keenam)

Sekretariat Deputy Bidang Penindakan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang kesekretariatan di lingkungan Deputy Bidang Penindakan (Pasal 30).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30, Sekretariat Deputy Bidang Penindakan menyelenggarakan fungsi (Pasal 31):

- Pelaksanaan penyiapan perumusan kebijaksanaan teknis di bidang kesekretariatan berupa pemberian bimbingan, pembinaan, dan pengamanan teknis (Pasal 31 huruf a).
- Pelaksanaan koordinasi dengan semua Satuan Kerja di lingkungan Deputy Bidang Penindakan dalam rangka penyiapan rumusan rencana dan program kerja (Pasal 31 huruf b).
- Pelaksanaan pengumpulan pencatatan dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana dan program kerja (Pasal 31 huruf c).
- Pelaksanaan ketatausahaan (Pasal 31 huruf d).
- Pengelolaan dan pemeliharaan administrasi perkara, barang bukti, dan tahanan (Pasal 31 huruf e).
- Pelaksanaan peningkatan kemampuan, keterampilan, disiplin dan integritas kepribadian aparat pelaksana, serta pengamanan teknis atas pelaksanaan tugas sesuai dengan petunjuk Deputy Bidang Penindakan (Pasal 31 huruf f).

G. Deputy Bidang Informasi dan Data (BAB VII)

Tugas dan Fungsi (Bagian Pertama)

Deputy Bidang Informasi dan Data mempunyai tugas melaksanakan pengolahan data dan informasi serta pengembangan sistem informasi yang mendukung kegiatan pencegahan, penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan tindak pidana korupsi, serta melakukan monitoring terhadap upaya pencegahan dan penindakan tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh Penyelenggara Negara (Pasal 32).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32, Deputy Bidang Informasi dan Data, menyelenggarakan fungsi (Pasal 33):

- Penyusunan rencana dan program pengelolaan data dan informasi serta pengembangan sistem informasi (Pasal 33 huruf a).
 - Pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data dan informasi serta pengadministrasian basis data (Pasal 33 huruf b).
 - Penyiapan analisis hasil pelaksanaan program dan kegiatan KPK (Pasal 33 huruf c).
 - Pengembangan sistem informasi dan pembinaan kepada pengguna (Pasal 33 huruf d).
- Pengembangan jaringan informasi dengan instansi pemerintah, swasta dan masyarakat (Pasal 33 huruf e).

- Pemantauan terhadap upaya pencegahan dan penindakan tindak pidana korupsi yang terjadi pada instansi pemerintahan Negara (Pasal 33 huruf f).

Susunan Organisasi (Bagian Kedua)

Deputi Bidang Informasi dan Data terdiri dari (Pasal 34):

- Direktorat Pengolahan Informasi dan Data (Pasal 34 huruf a).
- Direktorat Pembinaan Jaringan Kerja Antar Komisi dan Instansi (Pasal 34 huruf b).
- Direktorat Monitor (Pasal 34 huruf c).
- Sekretariat Deputi Bidang Informasi dan Data (Pasal 34 huruf d).

Direktorat Pengolahan Informasi dan Data (Bagian Ketiga).

Direktorat Pengolahan Informasi dan Data mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputi Bidang Informasi dan Data dalam bidang pengolahan informasi dan data yang mendukung pelaksanaan kegiatan pencegahan, penyelidikan, penyidikan, dan penuntutan tindak pidana korupsi (Pasal 35).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35, sedangkan Deputi Bidang Informasi dan Data menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36.

Direktorat Pembinaan Jaringan Kerja Antar-Komisi dan Instansi (Bagian Keempat)

Direktorat Pembinaan Jaringan Kerja Antar-Komisi dan Instansi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputi Bidang Informasi dan Data dalam bidang pembinaan jaringan antar komisi dan instansi yang berwenang dalam pemberantasan korupsi (Pasal 37).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37, Direktorat Pembinaan Jaringan Kerja Antar-Komisi dan Instansi menyelenggarakan fungsi (Pasal 38):

- Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program serta pengembangan sistem aplikasi (Pasal 38 huruf a).
- Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program serta pengembangan teknologi informasi (Pasal 38 huruf b).
- Pengembangan serta pemeliharaan jaringan informasi dengan instansi pemerintah, swasta dan masyarakat (Pasal 38 huruf c).

Direktorat Monitor (Bagian Kelima)

Direktorat Monitor mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputi Bidang Informasi dan Data dalam melakukan monitoring terhadap upaya pencegahan dan penindakan tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh Penyelenggara Negara (Pasal 39).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Direktorat Monitor menyelenggarakan fungsi (Pasal 40):

- Pengkajian terhadap sistem pengelolaan administrasi di semua lembaga Negara dan pemerintah (Pasal 40 huruf a).
- Perumusan saran KPK kepada pimpinan lembaga Negara dan pemerintah untuk melakukan perubahan jika berdasarkan hasil pengkajian, sistem pengelolaan administrasi tersebut berpotensi korupsi (Pasal 40 huruf b).
- Perumusan laporan KPK kepada Presiden RI, DPR-RI, dan BPK, jika saran KPK mengenai usulan perubahan tersebut tidak diindahkan (Pasal 40 huruf c).

Sekretariat Deputy Bidang Informasi dan Data (Bagian Keenam)

Sekretariat Deputy Bidang Informasi dan Data mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kesekretariatan di lingkungan Deputy Bidang Informasi dan Data (Pasal 41).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41, Sekretariat Deputy Bidang Informasi dan Data menyelenggarakan fungsi (Pasal 42):

Pelaksanaan penyiapan perumusan kebijaksanaan teknis di bidang kesekretariatan berupa pemberian

bimbingan, pembinaan, dan pengamanan teknis (Pasal 42 huruf a).

- Pelaksanaan koordinasi dengan semua Satuan Kerja di lingkungan Deputy Bidang Informasi dan Data dalam rangka penyiapan rumusan rencana dan program kerja (Pasal 42 huruf b).
- Pelaksanaan pengumpulan pencatatan dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana dan program kerja (Pasal 42 huruf c).
- Pelaksanaan ketatausahaan (Pasal 42 huruf d).
- Pelaksanaan peningkatan kemampuan, keterampilan, disiplin dan integritas kepribadian aparat pelaksana serta pengamanan teknis atas pelaksanaan tugas sesuai dengan petunjuk Deputy Bidang Informasi dan Data (Pasal 42 huruf e).

H. Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat (BAB VIII)

Tugas dan Fungsi (Bagian Pertama)

Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan fungsional terhadap unit kerja yang berada di bawah KPK dan memproses pengaduan masyarakat (Pasal 43).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan masyarakat menyelenggarakan fungsi (Pasal 44):

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan pengawasan di lingkungan KPK (Pasal 44 huruf a).
- Perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan pengawasan internal dan pemrosesan pengaduan masyarakat serta pengadministrasiannya (Pasal 44 huruf b).
- Pemberian saran dan pendapat kepada Pimpinan KPK mengenai hasil pengawasan internal dan pemrosesan pengaduan masyarakat (Pasal 44 huruf c).

Susunan Organisasi (Bagian Kedua)

Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat terdiri dari (Pasal 45):

- Direktorat Pengawasan Internal (Pasal 45 huruf a).
- Direktorat Pengaduan Masyarakat (Pasal 45 huruf b).
- Sekretariat Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat (Pasal 45 huruf c).

Direktorat Pengawasan Internal (Bagian Ketiga)

Direktorat Pengawasan Internal melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat dalam hal pengawasan internal di lingkungan KPK (Pasal 46).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, Direktorat Pengawasan Internal menyelenggarakan fungsi (Pasal 47):

- Pemeriksaan ketaatan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas dan kegiatan unit kerja di lingkungan KPK (Pasal 47 huruf a).
- Pemantauan dan penyiapan evaluasi pelaksanaan program kerja, dibantu oleh tenaga pelaksana fungsional (Pasal 47 huruf b).

Direktorat Pengaduan Masyarakat (Bagian Keempat)

Direktorat Pengaduan Masyarakat melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Deputy Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat serta pemrosesan pengaduan masyarakat (Pasal 48).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, Direktorat Pengaduan Masyarakat menyelenggarakan fungsi (Pasal 49):

- Pemeriksaan khusus terhadap indikasi penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang unit kerja dan SDM lingkungan KPK (Pasal 49 huruf a).
- Pemrosesan pengaduan masyarakat yang menyangkut anggota/pegawai KPK maupun Penyelenggara Negara (Pasal 49 huruf b).
- Pelimpahan hasil pemeriksaan menurut butir a, dan b, yang mengandung unsur tindak pidana korupsi kepada Deputy Bidang Penindakan (Pasal 49 huruf c).
- Pelaksanaan koordinasi dengan semua Satuan Kerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat dalam rangka penyiapan rumusan rencana dan program kerja (Pasal 51 huruf b).
- Pelaksanaan pengumpulan pencatatan dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana dan program kerja (Pasal 51 huruf c).
- Pelaksanaan ketatausahaan Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat (Pasal 51 huruf d).

Sekretariat Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat (Bagian Kelima)

Sekretariat Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat melaksanakan kegiatan kesekretariatan di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengaduan Masyarakat (Pasal 50).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50, Sekretariat Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat menyelenggarakan fungsi (Pasal 51):

- Pelaksanaan penyiapan perumusan kebijaksanaan teknis di bidang kesekretariatan berupa pemberian bimbingan, pembinaan, dan pengamanan teknis (Pasal 51 huruf a).
- Pelaksanaan koordinasi dengan semua Satuan Kerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat dalam rangka penyiapan rumusan rencana dan program kerja (Pasal 51 huruf b).
- Pelaksanaan pengumpulan pencatatan dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana dan program kerja (Pasal 51 huruf c).
- Pelaksanaan ketatausahaan Deputy Bidang Pengawasan Internal dan Pengaduan Masyarakat (Pasal 51 huruf d).
- Koordinasi dan penyusunan kebijaksanaan dan program kerja KPK serta evaluasi pelaksanaannya di lingkungan KPK (Pasal 53 huruf a).
- Pengelolaan SDM, penataan organisasi dan ketatalaksanaan, serta keuangan (Pasal 53 huruf b).
- Pemberian bantuan hukum di lingkungan KPK (Pasal 53 huruf c).

Sekretariat Jenderal (BAB IX)

Tugas dan Fungsi (Bagian Pertama)

Sekretariat Jenderal mempunyai tugas mengakomodasikan perencanaan, pembinaan, pengendalian administrasi, dan sumber daya di lingkungan KPK (Pasal 52).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, Sekretariat Jenderal menyelenggarakan fungsi (Pasal 53):

- Koordinasi dan penyusunan kebijaksanaan dan program kerja KPK serta evaluasi pelaksanaannya di lingkungan KPK (Pasal 53 huruf a).
- Pengelolaan SDM, penataan organisasi dan ketatalaksanaan, serta keuangan (Pasal 53 huruf b).
- Pemberian bantuan hukum di lingkungan KPK (Pasal 53 huruf c).

- Pelaksanaan urusan ketatausahaan, perlengkapan, dan kerumahtanggaan (Pasal 53 huruf d).

Susunan Organisasi (Bagian Kedua)

Sekretariat Jenderal terdiri dari (Pasal 54):

- Biro Perencanaan dan Keuangan (Pasal 54 huruf a).
- Biro Umum (Pasal 54 huruf b).
- Biro Sumber Daya Manusia (Pasal 54 huruf c).

Biro Perencanaan dan Keuangan (Bagian Ketiga)

Biro Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sinkronisasi penyusunan kebijaksanaan umum di lingkungan KPK dan evaluasi pelaksanaannya, dan melaksanakan penyusunan anggaran, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi (Pasal 55).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55, Biro Perencanaan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi (Pasal 56):

- Sinkronisasi penyusunan kebijaksanaan umum KPK (Pasal 56 huruf a).
- Pemantauan dan penyiapan evaluasi pelaksanaan program kerja KPK (Pasal 56 huruf b).
- Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja di lingkungan Setjen dan KPK (Pasal 56 huruf c).

- Penyusunan anggaran KPK (Pasal 56 huruf d).
- Pelaksanaan urusan perbendaharaan KPK (Pasal 56 huruf e).
- Pelaksanaan verifikasi dan akuntansi KPK (Pasal 56 huruf f).

Biro Umum (Bagian Keempat)

Biro Umum mempunyai tugas melaksanakan pemberian bantuan hukum di lingkungan KPK, urusan ketatausahaan dan rumah tangga, dan kegiatan kesekretariatan Pimpinan KPK (Pasal 57).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57, Biro Umum menyelenggarakan fungsi (Pasal 58):

- Pemberian bantuan hukum di lingkungan KPK (Pasal 58 huruf a).
- Pelaksanaan urusan tata persuratan, kearsipan, dan penggandaan (Pasal 58 huruf b).
- Pelaksanaan urusan penggajian dan perjalanan dinas (Pasal 58 huruf c).
- Pelaksanaan urusan dalam dan perpustakaan (Pasal 58 huruf d).
- Pemeliharaan barang milik/kekayaan Negara (Pasal 58 huruf e).
- Pelaksanaan ketatausahaan pimpinan dan keprotokolan (Pasal 58 huruf f).

Biro Sumber Daya Manusia (Bagian Kelima)

Biro Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan SDM serta penataan organisasi KPK (Pasal 59).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, Biro Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi (Pasal 60):

- Penyusunan rencana formasi, pengembangan, pengelolaan data dan informasi, serta pendidikan dan pelatihan SDM di lingkungan KPK (Pasal 60 huruf a).
- Penyiapan bahan analisis dan evaluasi kelembagaan KPK (Pasal 60 huruf b).
- Pelaksanaan urusan pengangkatan, pemberhentian dan kepangkatan (Pasal 60 c).

I. Tata Kerja (BAB X)

- Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan satuan organisasi wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, baik dalam lingkungannya maupun antara satuan organisasi di lingkungan KPK, serta dengan instansi lain di luar KPK sesuai tugas masing-masing (Pasal 61).
- Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahan masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 62).
- Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan (Pasal 63).

- Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan satuan organisasi, dibantu oleh pimpinan satuan organisasi dibawahnya, dalam rangka pemberian bimbingan kepada bawahan, wajib mengadakan rapat berkala (Pasal 64).
- Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing, menyusun dan menyampaikan laporan berkala tepat waktu (Pasal 65).
- Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan, wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut (Pasal 66).
- Dalam menyampaikan laporan kepada atasan, tembusannya wajib disampaikan kepada satuan-satuan organisasi lainnya yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja (Pasal 67).

J. Ketentuan Penutup (BAB XI)

Perubahan atas organisasi dan tata kerja menurut keputusan ini akan segera dilakukan berdasarkan tanggapan dan masukan dari masyarakat dan ditetapkan oleh Pimpinan KPK (Pasal 68).

Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan (Pasal 69).

Ditetapkan di Jakarta pada tanggal 10 Februari 2004.

K. KESIMPULAN

1. Organisasi dan Tata Kerja KPK sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Pimpinan KPK- RI Nomor: KEP-07/P.KPK/02/2004 merupakan dasar hukum bagi seluruh jajaran KPK untuk melakukan tugas fungsinya dalam hal pemberantasan tindak pidana korupsi, dari tahap investigasi, penyelidikan, penyidikan, penuntutan dan mengawal sampai dengan keputusan hukum tetap oleh pengadilan.
2. Format Organisasi dan Tata Kerja KPK ini dikenal tidak seperti format yang biasa kita kenal, yaitu unit Sekretariat Jenderal (BAB IX) diletakkan paling belakang, maknanya adalah unit Sekretariat Jenderal, tanpa mengecilkan perannya, merupakan unit organisasi pendukung bidang administrasi dalam pemberantasan tindak pidana korupsi sebagai kompetensi utama KPK (BAB I s/d BAB VIII).
3. Disamping itu, tata kerja dituangkan dalam pasal tersendiri sehingga menjadi jelas hal-hal apa yang menjadi kewajiban moral seluruh jajaran aparat KPK.
4. Pengenalan kita secara rinci terhadap tugas fungsi KPK yang begitu luas dan independen, seperti wewenang untuk menyadap dan merekam pembicaraan telpon dan memblokir rekening bank, maka diharapkan akan banyak pelaku tindak pidana korupsi yang tertangkap tangan.
5. Tidak kalah pentingnya, pengenalan kita terhadap tugas fungsi KPK yang begitu jelas dan tegas, maka para pelaksana/pengguna APBN/APBD, khususnya para PNS/Penyelenggara Negara diharapkan akan sangat hati-hati dalam menjalankan tugasnya.

-ooOoo-

Kepustakaan :

Ermansjah Djaja, Drs, S.H., M.Si.,
Memberantas Korupsi Bersama KPK, Sinar
Grafika, Cetakan Pertama, Jakarta, 2008.

KESETARAAN UPAH NETRAL GENDER DI TEMPAT KERJA

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

PENDAHULUAN.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Ketentuan Umum angka 30 menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah perlu menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan tersebut meliputi;

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya

- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. upah untuk pembayaran pesangon
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Salah satu kebijakan pengupahan adalah menetapkan upah minimum. Penetapan upah minimum berdasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Undang-undang ketenagakerjaan ini menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, artinya setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para

Penyandang cacat. Demikian pula setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini berarti pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik.

Demikian pula tidak boleh terjadi adanya diskriminasi terhadap besarnya upah bagi masing-masing pekerja/buruh untuk pekerjaan yang bernilai sama.

Perempuan lazimnya menerima upah lebih rendah dari pada laki-laki yang melaksanakan pekerjaan yang sama, hal ini diakibatkan adanya asumsi bahwa perempuan hanya mencari penghasilan tambahan bagi kebutuhan keluarganya, sementara suami mereka sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga. Hal ini tentunya tidak dapat dibiarkan terjadi dan Undang-undang telah menjamin untuk itu.

Kesetaraan Upah untuk Pekerja Bernilai Sama.

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan dasar hukum untuk non diskriminasi dalam pekerjaan dan upah yang sama dalam pekerjaan. Undang-undang menetapkan bahwa setiap orang yang tersedia untuk sebuah pekerjaan harus memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan untuk mendapatkan penghidupan yang

layak tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, ini berarti bahwa hak atas upah yang sama merupakan hak fundamental seluruh pekerja/buruh. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi instrument-instrumen HAM Internasional termasuk konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan yang sama dan Konvensi ILO nomor 111 tentang Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan). Prinsip pengupahan yang sama memberi pekerja laki-laki dan perempuan hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama. Ini berarti pekerja/buruh haruslah tidak hanya menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama yang dilaksanakan tetapi juga untuk pekerjaan berbeda yang dilaksanakan yang sepenuhnya berbeda sifatnya, tetapi dipandang bernilai sama dalam sebuah tes yang obyektif. Bila pekerja perempuan melaksanakan pekerjaan yang memiliki tuntutan sama seperti pekerjaan pekerja laki-laki, meskipun pekerjaan tersebut berbeda sifat dan isinya, mereka harus menerima upah yang sama. Upah sama untuk pekerjaan bernilai sama merupakan hak fundamental seluruh pekerja laki-laki dan perempuan. Perlu sebuah pendekatan yang sistematis dan obyektif untuk penentuan upah, untuk menilai apakah sebuah pekerjaan tertentu bernilai sama atau berbeda.

Dengan demikian sangat diperlukan untuk menjamin penerapan prinsip pengupahan sama.

Bila evaluasi pekerjaan yang didasarkan pada kriteria obyektif seperti ketrampilan, kondisi kerja, upaya dan tanggung jawab, menghasilkan beberapa pekerjaan memiliki nilai berbeda dari beberapa pekerjaan lain, perbedaan ini harus tercermin dalam tingkat-tingkat upah yang diterima oleh kekuatan pasar seiring waktu dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi upah bagi individu misalnya kinerja, kompetensi dan senioritas. Sebuah sistem upah transparan yang mengupah pekerja sesuai dengan nilai pekerjaan dan kontribusi mereka kepada perusahaan adalah lebih efektif dan produktif dari pada membuat keputusan upah berdasar kebijaksanaan. Sistem transparan memberikan insentif berbasis kinerja untuk produktivitas yang lebih besar dan memiliki dampak positif pada pekerja, yang dengan demikian meningkatkan keterikatan pekerja. Resiko dan biaya proses hukum dan keluhan serta gangguan pada pekerjaan karena adanya klaim upah sama ini juga akan berkurang melalui penerapan sistem upah yang jelas dan tidak bias. Oleh karena mengacu pada ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan maka melakukan diskriminasi atas dasar jenis kelamin dalam penerapan upah merupakan sebuah pelanggaran. Diskriminasi jenis kelamin terkait dengan kesetaraan upah meliputi bukan hanya situasi dimana seorang perempuan dibayar lebih rendah dari pada	pekerja laki-laki, untuk melaksanakan pekerjaan yang sama persis seperti laki-laki tersebut, tetapi juga untuk situasi dimana perempuan melaksanakan pekerjaan berbeda yang bernilai sama untuk perusahaan yang sama. Situasi kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan ini diakui oleh ILO dalam penyusunan Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan Setara pada tahun 1953. Konvensi ini mengatur upah sama untuk laki-laki dan perempuan tidak hanya untuk pekerjaan yang sama, tetapi juga untuk pekerjaan yang berbeda, tetapi dianggap bernilai sama. Konvensi tersebut mewajibkan Negara-negara yang meratifikasi untuk menjamin upah sama untuk pekerjaan bernilai sama. Untuk memfasilitasi penerapan konvensi tersebut, Konvensi ILO Nomor 100 mewajibkan Negara-negara untuk mempromosikan evaluasi pekerjaan obyektif untuk menentukan nilai sebuah pekerjaan tertentu. Penentuan nilai melalui sebuah proses evaluasi pekerjaan obyektif meliputi komparasi faktor-faktor obyektif misalnya ketrampilan, upaya, tanggung jawab, dan kondisi kerja. Perbedaan upah haruslah dilakukan hanya dengan mengacu pada faktor-faktor obyektif ini, bukan berdasarkan jenis kelamin seseorang. Saat ini sistem upahnya banyak pengusaha fokus pada kompetensi dan kinerja individu ditempat kerja alih-alih hanya fokus pada uraian
--	--

pekerjaan untuk menentukan upah. Meskipun demikian bahwa prinsip kesetaraan dalam pengupahan antara laki-laki dan perempuan dibangun sebagai titik tolak untuk perbandingan upah.

Kewajiban hukum perusahaan

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan Setara dan Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan). Kedua konvensi ini mengharuskan pengusaha memperlakukan perempuan dan laki-laki secara sama dalam semua hal yang berkenaan dengan pekerjaan, termasuk upah. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, merupakan pelanggaran hukum bila memperlakukan perempuan secara kurang menguntungkan dalam hal syarat dan ketentuan kerja atas dasar jenis kelamin. Meskipun tidak ada ketentuan khusus mengenai upah sama untuk pekerjaan bernilai sama diatur dalam Undang-undang tersebut. Tujuan menegakkan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan adalah jelas dengan adanya ratifikasi ILO Nomor 100 tersebut dan keharusan secara eksplisit bahwa pengusaha tidak diskriminatif dalam memperlakukan pekerjaannya. Jika seorang pekerja perempuan dapat menunjukkan bahwa dia menerima total upah lebih rendah dari pekerja laki-laki yang melaksanakan pekerjaan yang sama atau pekerjaan bernilai

sama dalam suatu usaha atau perusahaan dan jika pengusaha tidak dapat menunjukkan alasan obyektif dan valid untuk perbedaan upah tersebut (selain jenis kelamin), kesimpulan tentang diskriminasi bisa ditarik pada kesenjangan upah tersebut. Guna untuk menghindari pengaduan atau potensi tuntutan hukum oleh pekerja semacam ini, sistem upah terstruktur yang bebas dari bias jenis kelamin serta audit internal untuk mengidentifikasi dan menghapus kesenjangan upah berdasar gender sangat diperlukan. Praktik yang adil dalam perekrutan, promosi dan penilai kinerja merupakan hal yang penting untuk memberikan kesempatan kerja yang sama dan untuk mencapai upah yang sama pula.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa melakukan diskriminasi dalam syarat dan kondisi kerja atas dasar jenis kelamin merupakan pelanggaran hukum. Hal ini mencakup bentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung di tempat kerja. Diskriminasi upah dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Dalam prakteknya tidak mungkin bahwa seseorang secara eksplisit diperlakukan secara kurang menguntungkan dalam hal upah dibandingkan orang lain atas dasar jenis kelamin mereka. Yang paling sering diskriminasi upah berbentuk diskriminasi tidak langsung dimana satu jenis kelamin dirugikan dari jenis kelamin lain sebagai akibat dari suatu aturan atau praktek

yang tampaknya netral yang berdampak pada satu jenis kelamin berbeda dengan jenis kelamin lainnya. Demikian pula sistem yang mengatur upah tambahan diluar upah pokok, misalnya untuk lembur, prestasi, senioritas, produktivitas dan tunjangan keluarga juga dapat berkontribusi terhadap diskriminasi tidak langsung. Perempuan umumnya memikul tanggung jawab keluarga yang lebih besar dibanding laki-laki. Urusan rumah tangga dirumah lebih banyak ditangani oleh perempuan. Oleh karena itu mereka lebih mungkin menghadapi hambatan dalam menerima lembur. Mereka juga menghadapi gangguan karir sebagai akibat dari tanggung jawab keluarga yang berdampak pada kemampuan mereka menerima upah berdasarkan senioritas atau masa pengabdian berkelanjutan ditempat kerja. Pengusaha memiliki tanggung jawab untuk mengetahui keseluruhan nilai pekerjaan diperusahaannya dan memeriksa bahwa upahnya adalah sama, untuk pekerja laki-laki dan perempuan yang melaksanakan pekerjaan bernilai sama. Hal ini penting untuk menjamin bahwa pekerja dari jenis kelamin tertentu tidak dirugikan secara tidak sengaja.

Upah sama untuk pekerjaan sama.

Salah satu prinsip upah sama untuk pekerjaan bernilai sama, mencakup upah sama untuk pekerjaan sama. Laki-laki dan perempuan berhak atas upah sama karena melaksanakan

pekerjaan sama atau pekerjaan serupa. Ini berarti bahwa jika pekerjaan seorang perempuan sama isinnya atau serupa isinya dengan laki-laki, mereka harus menerima upah sama.

Contoh pekerjaan yang sama: Jika Ibu Dewi dan Pak Ari sama-sama bekerja dalam promosi penjualan untuk sebuah toko pakaian, tanggung jawab dan tugas mereka adalah sama. Mereka mengerjakan pekerjaan sama. Oleh karena itu mereka berdua harus menerima upah sama untuk pekerjaan yang mereka laksanakan.

Bila pekerja melaksanakan pekerjaan yang sangat mirip sifatnya dan bila perbedaan dalam tugas yang dilaksanakan tidak terlihat dan tidak memiliki arti penting praktis dalam hal tuntutan pada pekerja, maka pekerjaan itu dianggap pekerjaan serupa.

Contoh pekerjaan serupa: jika Pak Ari ingin berganti pekerjaan untuk bekerja dalam pekerjaan pemasaran disebuah pusat perbelanjaan, untuk mempromosikan sebuah krim tangan baru, pekerjaannya akan serupa dengan ibu Dewi dalam promosi penjualan untuk sebuah toko pakaian. Ini adalah pekerjaan serupa. Pekerjaan Pak Ari mencakup promosi krim tangan, berkomunikasi dengan calon pelanggan mengenai manfaat krim tangan baru tersebut, membuat catatan pengeluaran promosi, menjaga produk, dan tampilan promosi dan memantau kegunaan pemasaran produk.

Disisi lain, pekerjaan Ibu Dewi mencakup promosi dan bantuan dalam membeli pakaian, berkomunikasi dengan pelanggan, menjaga produk dan tampilan pakaian, mencatat pembelian dan mencatat penjualan. Uraian pekerjaan Pak Ari dan Ibu Dewi tidak lagi sama, begitu pula nama jabatan mereka. Kewajiban kontrak mereka juga berbeda, namun sifat pekerjaan yang mereka laksanakan adalah serupa dan dilaksanakan dalam kondisi yang sama.

Jika laki-laki dan perempuan melaksanakan pekerjaan yang sama atau pekerjaan serupa untuk pengusaha yang sama, maka mereka harus menerima upah yang sama.

Catatan:

1. Tulisan ini sebagian kecil dari pembahasan Pedoman Penyusunan kesetaraan upah yang netral gender di tempat kerja, kerja sama Kemnakertrans dan ILO Jakarta.
2. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

----ooOOOoo----

**KONSEPSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
KARENA “KESALAHAN BERAT”
DALAM *BURGERLIJK WETBOEK* (BW) DAN PERKEMBANGANNYA
DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN**

Oleh: Umar Kasim, SH.,MH

I. PENDAHULUAN

Salah satu persoalan yang dikhawatirkan dan bahkan ditakuti oleh hampir sebagian besar tenaga kerja, termasuk tenaga kerja di Indonesia, khususnya bagi pekerja atau *buruh* (dalam hal ini -tenaga kerja-) yang bekerja dalam *hubungan kerja* berdasarkan *perjanjian kerja*, adalah *pemutusan hubungan kerja* (PHK) atau pengakhiran *perjanjian kerja*. Lebih menakutkan lagi jika PHK yang alasannya -terjadi- karena kehendak perusahaan (pengusaha) atau atas putusan pengadilan (sebab adanya soal perselisihan PHK).

Penyebab kekhawatiran atau ketakutan terjadinya PHK, karena -hampir seluruhnya- menjadi saat berakhirnya sumber nafkah, atau merupakan saat berakhirnya sumber penghasilan seorang tenaga kerja, dan demikian itu, berakhirnya sumber penghidupan -yang menjadi- tumpuan kehidupan tenaga kerja dan keluarganya.

Pandangan seperti itu, akan lebih mengerikan lagi bagi *tenaga kerja* yang tidak mempunyai wawasan dan optimisme untuk mencari sumber-sumber nafkah lainnya, selain dari bekerja pada “orang lain”. Ditambah lagi jika PHK terjadi karena adanya kehendak sepihak dari pengusaha yang terkadang -dalam PHK tersebut- diwarnai dengan intimidasi, penindasan, terlebih terhadap PHK -inisiatif- sepihak dari perusahaan (pengusaha/pemberi kerja).

Oleh karena itulah beberapa ketentuan PHK yang -telah- diatur dalam peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan dalam bentuk kewajiban-kewajiban pihak lainnya sehingga terjadi posisi yang seimbang antara perusahaan dengan tenaga kerja, khususnya pekerja/buruh dalam hubungan kerja tersebut.

Pengertian dan Makna PHK

Menurut Suwarta¹ (2003), *pemutusan hubungan kerja (PHK)*, adalah pengakhiran hubungan kerja (berdasarkan *perjanjian kerja*) yang seharusnya masih

¹ Suwarta, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta 2003, hal. 142.

tetap berlangsung terus. Dengan demikian menurut -konsepsi- Suwanto, PHK sebenarnya ``hanya terjadi antara perusahaan dengan pekerja / buruh yang berstatus tetap (*permanent* melalui *perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu*, PKWTT) yang telah melewati masa percobaan (*probation*).

Sehingga, -ia (Suwanto) berpendapat, bahwa- dalam hal pekerja/buruh -misalnya- memasuki masa pensiun -atau memasuki hari tua- sebenarnya tidak dapat diklasifikasikan sebagai PHK. Lebih lanjut, konsepsi PHK menurut Suwanto, bahwa PHK adalah merupakan tindakan memutuskan *hubungan kerja* yang mengakhiri *perjanjian kerja* sehingga berakhir juga hak/kewajiban atau prestasi dan kontra-prestasi diantara para pihak (pengusaha “majikan” dengan pekerja/buruh) secara bertimbal balik.

Namun pendapat tersebut berbeda dengan konsepsi PHK dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 1 angka 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja -yang disebabkan- karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Penyebab pemutusan hubungan kerja tersebut, bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti yang dikemukakan oleh Pro. Iman Soepomo, S.H.², meliputi :

- a. Pemutusan hubungan kerja karena *putus demi hukum*;
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh *buruh*;
- c. Pemutusan hubungan kerja oleh *majikan*;
- d. Pemutusan hubungan kerja karena *putusan pengadilan*;

Permasalahannya, bagaimanakah konsep dan pengaturan PHK dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) ?.

Konsepsi PHK Dalam *Burgerlijk Wetboek*

Pada bagian awal dari Bagian Kelima Bab Ketujuh A *Burgerlijk Wetboek* (BW) mengenai cara berakhirnya perhubungan kerja (*termination of employment* atau *cessation d'emploi*, *dientsbetrekking*, *dientsverhouding*) dalam Pasal 1603e supra 1 BW mengenai pengakhiran hubungan kerja secara umum yang dalam pasal tersebut dikatakan, bahwa *perhubungan kerja berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan* (*perjanjian kerja*) *maupun reglemen* (*peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama*) *atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi -jika itu tidak ada- oleh kebiasaan*.

² Soepomo, S.H., Prof. Iman, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Penerbit Djambatan, Jakarta 2001, hal. 162.

Maksudnya, pemutusan hubungan kerja tersebut, bisa terjadi karena:

- a. -telah- diperjanjikan dalam *perjanjian kerja* atau *peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama*;
- b. bisa juga terjadi karena mekanismenya serta hak dan kewajiban para pihak -telah- diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti PHK karena *corporate action*, *punishment*, atau telah mencapai batas usia pensiun (BUP) -yang- ditentukan undang-undang-; atau
- c. PHK sesuai kebiasaan -yang- dapat dicontohkan, misalnya berakhirnya suatu jenis (paket) pekerjaan, atau seseorang tenaga kerja telah mencapai batas usia pensiun sesuai dengan kelaziman (tanpa ditentukan undang-undang atau tidak dan belum diperjanjikan oleh para pihak).

Selanjutnya konsepsi PHK dalam KUH Perdata (Burgerlijk Wetboek, BW), menyebut 3 (tiga) jenis alasan terjadinya *pemutusan hubungan kerja* (PHK), yakni ³:

- PHK karena alasan mendesak, *dringende reden* (Pasal 1603n BW), meliputi:
 - Alasan mendesak bagi “majikan”

- pengusaha, *dringende redenen voor de werkgevers*; dan
- alasan mendesak oleh “buruh” atau pekerja, *dringende redenen voor de arbeide* (*werknemer*).

- PHK karena alasan penting, *gewichtige reden* (Pasal 1603v BW); dan
- PHK karena ingkar-janji/wanprestasi (Pasal 1603w BW).

Penjelasan masing-masing alasan PHK tersebut, adalah sebagai berikut:

1. PHK karena alasan mendesak (*dringende redenen*)⁴

Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H. alasan mendesak, adalah alasan yang sedemikian mendesaknya sehingga buruh dibolehkan mengakhiri hubungan kerja secara mendadak (*dringende reden*)⁵.

Ketentuan mengenai *alasan mendesak* tersebut, diatur dalam Pasal 1603n BW yang menyebutkan, bahwa “masing-masing pihak (*pengusaha* atau *buruh*) dapat mengakhiri perhubungan-kerjanya tanpa pemberitahuan penghentian atau

³ “Diktat Lepas” Hukum Perburuahan Dalam KUH Perdata (Bab II Pemutusan Hubungan Kerja Yang Berlawanan Dengan Hukum) h.70

⁴ Menurut *Kamus Hukum Umum* oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Hukum dan HAM RI, Jakarta, 2004, hal. 71, bahwa *dringende redenen*, adalah alasan yang dapat menjadi sebab pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan seketika.

⁵ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Hukum Perburuahan -Bidang Hubungan Kerja-*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kesembilan (edisi revisi), Jakarta, 2001, hal. 218.

dengan tidak mengindahkan ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk pemberitahuan-pemberitahuan penghentian, tetapi pihak yang melakukan (pengakhiran perhubungan-kerja) ini, jika pihak lawan (pihak lainnya) tidak menyetujuinya, -maka- (dianggap) berbuat berlawanan dengan hukum, kecuali apabila ia (:si yang mengakhiri perhubungan kerja) pada waktu itu juga *membayar ganti rugi* atas dasar yang ditentukan dalam Pasal 1603q BW ⁶, atau apabila ia (:salah satu pihak) mengakhiri perhubungan kerja secara demikian itu, karena suatu alasan yang *mendesak* yang seketika (-itu) diberitahukan kepada *pihak lawan* (pihak lainnya)".

Dengan demikian, dalam Pasal 1603n tersebut, dikenal adanya pengakhiran perhubungan kerja melalui *kesepakatan* (para pihak), dan ada pengakhiran perhubungan kerja dengan suatu alasan mendesak.

Pengakhiran perhubungan kerja dengan alasan mendesak dimaksud, meliputi alasan mendesak oleh "majikan" pengusaha atau *dringende redenen voor de werkgevers* (vide Pasal 1603o ayat (2) BW)

dan alasan mendesak oleh "buruh" atau *pekerja* atau *dringende redenen voor de arbeide* ⁷ (vide Pasal 1603p ayat (2) BW). Masing-masing disebutkan, bahwa:

a. bagi si majikan, dianggap sebagai alasan-alasan mendesak (*dringende reden*) dalam arti Pasal (1603n) yang lalu, perbuatan-perbuatan, sifat-sifat, atau tingkah laku *si buruh* yang demikian hingga karenanya (menyebabkan) dari pihaknya si majikan tidak sepatutnya dapat diminta untuk meneruskan perhubungan kerjanya. (vide Pasal 1603o ayat (1) BW).

Alasan-alasan yang mendesak bagi si majikan (dalam Pasal 1603o (2) BW), antara lain dapat dianggap ada:

1) apabila *si buruh* -pada waktu menutup persetujuannya- telah menyesatkan si majikan dengan memperlihatkan surat-surat pernyataan yang palsu atau dipalsukan, atau kepada si majikan ini dengan sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu tentang cara bagaimana perhubungan kerja yang lama telah berakhir;

⁶ Pasal 1603q BW, bahwa *ganti rugi* yang dimaksudkan dalam Pasal-pasal 1601k dan Pasal 1603n, adalah dalam halnya suatu perhubungan kerja yang dibuat -atau dianggap telah dibuat- untuk suatu waktu tak-tertentu (PKWTT), sama dengan jumlah upah yang harus dibayar sampai pada hari berikutnya -hari pada mana- perhubungan kerja sedianya akan dapat diakhiri dengan pemberitahuan penghentian dalam halnya suatu perhubungan kerja yang dibuat untuk suatu waktu tertentu (PKWT); ganti rugi tersebut adalah sama dengan jumlah upah untuk lamanya waktu yang perhubungan kerjanya itu menurut Pasal-pasal 1603e dan Pasal 1603f sedianya harus berlangsung terus.

⁷ Lihat Kamum Hukum Umum, Op.Cit. hal. 71.

- 2) apabila ia ternyata telah amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya;
- 3) apabila ia -meskipun telah diperingatkan- masih saja gemar akan mabuk, madat atau berbuat tingkah-laku yang buruk lainnya;
- 4) apabila ia telah melakukan pencurian, penggelapan, penipuan, atau lain-lain kejahatan, yang menyebabkan ia tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari si majikan;
- 5) apabila ia menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam sungguh-sungguh si majikan, sanak keluarga atau teman-teman serumah si majikan, atau teman-temannya sekerjanya;
- 6) apabila ia membujuk atau mencoba membujuk si majikan, sanak keluarga, atau teman-teman serumah si majikan, atau teman-teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, atau kesusilaan baik;
- 7) apabila ia dengan sengaja, atau -meskipun telah diperingatkan- secara sembrono merusakkan milik si majikan, atau menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik itu;

- 8) apabila ia dengan sengaja -atau meskipun telah diperingatkan- menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam pada dirinya sendiri atau orang-orang lain;
- 9) apabila ia mengumumkan hal-hal istimewa (baik) mengenai rumah tangga -atau perusahaan- si majikan yang ia diwajibkan merahasiakannya;
- 10) apabila ia -berkeras kepala- menolak akan memenuhi perintah-perintah yang patut yang diberikan kepadanya oleh -atau atas nama- si majikan.
- 11) apabila ia -dengan cara lain- sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh persetujuannya (dalam PK) dibebankan padanya;
- 12) apabila ia -karena sengaja atau sembrono- telah menjadi tak-mampu melakukan pekerjaannya.

Dalam Pasal 1603o ayat (3), ditegaskan, *bahwa janji-janji yang menetapkan bahwa kepada si majikan akan diserahkan untuk menentukan, apakah ada suatu alasan yang mendesak -dalam arti Pasal 1603n-, adalah batal (null and void).*

Sebagian besar substansi *dringende-reden* dalam Pasal 1603o ayat (2) tersebut, telah diadap ke dalam (eks) Pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan bahkan sebelumnya dalam Pasal 18

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150/Men/2000. Namun ketentuan dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dimaksud, kemudian dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Reg.No. 012/PUU-I/2003, bahwa (Pasal 158) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena - antara lain- melanggar azas dan prinsip *due process of law*.

Ketentuan “kesalahan berat” dalam Pasal 158 dan Kepmenakertrans No. Kep-150/Men/2000 yang diadopt dari alasan mendesak (*dringende reden*) dalam Pasal-pasal 1603o dan 1603p BW, masing-masing sebagai berikut:

Eks Pasal 158	Kepmenakertrans No.Kep-150/Men/2000
Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan <i>kesalahan berat</i> , sebagai berikut:	Ijin PHK dapat diberikan karena pekerja melakukan <i>kesalahan berat</i> , sebagai berikut:
a. melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;	a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja, atau milik teman pengusaha; atau
b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;	b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara; atau
c. mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;	c. mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat memakai obat bius atau menyalah-gunakan obat-obatan terlarang, atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
d. melakukan perbuatan a-susila atau perjudian di lingkungan kerja;	d. melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau

e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja, atau pengusaha di lingkungan kerja;	e. menyerang, mengintimidasi, atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang, baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan; atau
f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;	f. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;	g. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;	h. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan-perundangan yang berlaku; atau
i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara; atau	i. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan-perundangan yang berlaku; atau
j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.	j. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan, atau mencemarkan nama baik pengusaha dan/atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara; dan
	k. hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Menurut pandangan Hakim Konstitusi, ketentuan alasan PHK dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan -dan juga -sebelumnya- dalam Pasal 18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-150/Men/2000- tersebut, adalah berbagai macam tindak pidana dan/atau pelanggaran yang terkait dengan kriminal atau pelanggaran dalam KUHP. Dengan demikian harus terlebih dahulu dibuktikan kebenarannya melalui putusan hakim yang berwenang. Dalam arti bukan menjadi domein -internal- perusahaan untuk menentukannya dan menyatakan (terbukti) bersalah atau tidaknya pekerja atau buruh.

b. Bagi si *buruh*, dianggap sebagai *alasan-alasan mendesak (gewichtige reden)* untuk mengakhiri perhubungan kerja dalam arti Pasal 1603n, adalah keadaan-keadaan yang demikian sehingga karenanya (menyebabkan) tidak sepantasnya dapat diharapkan dari si buruh untuk meneruskan perhubungan kerjanya (*vide* Pasal 1603p ayat (1) BW). Dalam *Kamus Hukum Umum* terbitan BPHN Departemen Hukum Dan HAM RI (2004, h.71) alasan-alasan mendesak bagi pekerja, disebut dengan istilah *dringende redenen voor de arbeide*, yakni *alasan mendesak* bagi pekerja -atau- *alasan mendesak* yang dapat dipakai oleh

pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan majikan, yang menyangkut perbuatan, sifat atau tingkah laku majikan itu;

Lebih lanjut ditegaskan oleh Prof. Iman Soepono, S.H.⁸, bahwa **alasan mendesak** (bagi buruh) adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak buruh adalah tidak layak mengharapakan untuk meneruskan hubungan kerja.

Alasan mendesak -oleh *buruh*- (*gewichtige reden*) sebagaimana tersebut dalam Pasal 1603p ayat (2) BW, harus dianggap ada :

- 1) apabila *si majikan* menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam sungguh-sungguh si buruh, atau membiarkan bahwa perbuatan-perbuatan semacam itu dilakukan oleh salah seorang temannya-serumah atau bawahannya;
- 2) apabila ia membujuk atau mencoba membujuk si buruh, sanak keluarga atau teman-teman serumah si buruh untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang – atau kesusilaan baik, atau membiarkan bahwa pembujukan atau percobaan membujuk yang demikian itu, dilakukan oleh salah seorang teman serumah atau bawahannya;

⁸ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Cetakan kesepuluh, Jakarta 1992, hal. 93.

3) apabila ia tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan; 4) apabila -dalam hal telah diperjanjikan makan dan perumahan- ia (si majikan) tidak menyelenggarakan hal-hal (makan dan perumahan) itu sepantasnya; 5) apabila ia (si majikan) tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada si buruh yang upahnya digantungkan pada hasil pekerjaan yang dilakukan; 6) apabila jika upah si buruh digantungkan pada hasil pekerjaan yang harus dilakukan, si majikan tidak memberikan bantuan yang diperjanjikan atau tidak memberikannya secukupnya; 7) apabila ia (si majikan) terlalu amat melalaikan kewajiban-kewajiban yang -oleh persetujuan- dibebankan kepadanya; 8) apabila ia -jika sifat perhubungan kerja tidak mengharuskannya, sedangkan si buruh menolaknya- memerintahkan kepada si buruh itu supaya ia melakukan pekerjaan dalam perusahaan seorang majikan lain (<i>second man</i>);	9) apabila terus berlangsungnya perhubungan kerja bagi si buruh akan membawa bahaya yang sungguh-sungguh untuk jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya, sedangkan itu tidak ternyata (tidak diperjanjikan) sewaktu persetujuan dibuat; 10) apabila si buruh karena sakit, atau lain-lain sebab -di luar salahnya- menjadi tak-mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam Pasal 1603p ayat (3) BW disebutkan, bahwa janji-janji yang <u>menetapkan</u> bahwa kepada si buruh akan diserahkan untuk menentukan, apakah ada suatu <i>alasan yang mendesak</i> -dalam arti Pasal 1603n-, adalah batal (<i>null and void</i>). Kemudian, sebagian substansi <i>gewichtige reden</i> dalam Pasal 1603p ayat (2) tersebut di-<i>adop</i> ke dalam Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
--	--

Pasal 169 (1) dan Pasal 20 Kepmen 150	
Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada <i>lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial</i> dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:	Dengan memperhatikan azas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan <i>pengakhiran hubungan kerja</i> kepada Panitia Daerah dan/atau Panitia Pusat, apabila pengusaha:

a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh (<i>harassment</i>);	a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
b. membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;	b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, atau lebih (<i>wanprestasi</i>) ⁹	c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;	d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau	e. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.	f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
	g. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja di buat.

⁹ Lihat Putusan MK Reg.Nomor 58/PUU-IX/2011 mengenai penegasan makna dan pengertian *wanprestasi* atas pembayaran upah dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Selanjutnya dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan, ada sanksi dan denda atas upah yang terlambat.

2. PHK karena alasan penting (*gewichtige reden*¹⁰),

Alasan penting, menurut Prof. Iman Soepomo, S.H.¹¹, adalah alasan yang sedemikian pentingnya, baik buruh maupun majikan boleh minta kepada Pengadilan (permohonan “penetapan”) agar hubungan kerja diputuskan (*gewichtige reden*).

Dalam Pasal 1603v BW menyebutkan, bahwa “masing-masing pihak, adalah setiap waktu berhak -juga sebelum pekerjaan dimulai karena alasan-alasan penting-, memajukan *permohonan* tertulis kepada Pengadilan Negeri dari *tempat kediaman yang sesungguhnya* supaya persetujuan perburuhan dinyatakan bubar¹². Tiap janji yang mungkin berakibat bahwa kekuasaan ini akan dikecualikan atau dibatasi, adalah batal.

Dalam Pasal 1603v ayat (2) BW, disebutkan bahwa sebagai alasan-alasan penting, -kecuali *alasan-alasan mendesak* sebagai dimaksud dalam *Pasal 1603n*, harus dianggap juga- *perubahan-perubahan keadaan pribadi* atau kekayaan

si pemohon (majikan/buruh) atau pihak lawan maupun perubahan-perubahan *keadaan-keadaan* dalam mana pekerjaannya dilakukan yang sedemikian sifatnya, hingga sepantasnya perhubungan kerjanya harus berakhir seketika atau setelah suatu waktu yang pendek.

Selanjutnya dalam ayat (3) dari Pasal 1603v BW, bahwa hakim takkan meluluskan permohonan, selain setelahnya mendengar pihak lawan atau memanggilnya secara sah.

Pada bagian akhir pasal tersebut -ayat (4)- menyebutkan, bahwa kedua ayat terakhir (ayat (3) dan (4)) dari Pasal 1603m, adalah berlaku, yakni:

- Jika Hakim mengabulkan permohonan, ia (Hakim) menetapkan pada waktu mana *perhubungan-kerjanya* akan berakhir (*penetapan* atau “izin” PHK);
- Terhadap penetapan (mengenai berakhirnya perhubungan kerja) tersebut, tidak ada jalan untuk melawannya (tidak bisa di-appeal), kecuali adanya kekuasaan Jaksa Agung untuk semata-mata -demi kepentingan undang-undang-, memajukan permintaan kasasi terhadap penetapan (Hakim) tersebut.

¹⁰ Terjemahan diambil dari Daftar Istilah Prof. Iman Soepomo, S.H. dalam buku *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, hal. 161.

¹¹ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Hukum Perburuhan -Bidang Hubungan Kerja-*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kesembilan (edisi revisi), Jakarta, 2001, hal. 218 (Op.Cit. hal.218).

¹² Berdasarkan ketentuan tersebut, demikian lembaga perizinan PHK sebenarnya telah dikenal dalam BW (sebagaimana tersebut dalam Pasal 1603v). Hal ini terkait dengan Pasal 1266 dan 1267 BW.

a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh (<i>harassment</i>);	a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
b. membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;	b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, atau lebih (<i>wanprestasi</i>) ⁹	c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;	d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau	e. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.	f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
	g. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja di buat.

⁹ Lihat Putusan MK Reg.Nomor 58/PUU-IX/2011 mengenai penegasan makna dan pengertian *wanprestasi* atas pembayaran upah dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Selanjutnya dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan, ada sanksi dan denda atas upah yang terlambat.

2. PHK karena alasan penting (*gewichtige reden*¹⁰),

Alasan penting, menurut Prof. Iman Soepomo, S.H.¹¹, adalah alasan yang sedemikian pentingnya, baik buruh maupun majikan boleh minta kepada Pengadilan (permohonan “penetapan”) agar hubungan kerja diputuskan (*gewichtige reden*).

Dalam Pasal 1603v BW menyebutkan, bahwa “masing-masing pihak, adalah setiap waktu berhak -juga sebelum pekerjaan dimulai karena alasan-alasan penting-, memajukan *permohonan* tertulis kepada Pengadilan Negeri dari *tempat kediaman yang sesungguhnya* supaya persetujuan perburuhan dinyatakan bubar¹². Tiap janji yang mungkin berakibat bahwa kekuasaan ini akan dikecualikan atau dibatasi, adalah batal.

Dalam Pasal 1603v ayat (2) BW, disebutkan bahwa sebagai alasan-alasan penting, -kecuali *alasan-alasan mendesak* sebagai dimaksud dalam *Pasal 1603n*, harus dianggap juga- *perubahan-perubahan keadaan pribadi* atau kekayaan

si pemohon (majikan/buruh) atau pihak lawan maupun perubahan-perubahan *keadaan-keadaan* dalam mana pekerjaannya dilakukan yang sedemikian sifatnya, hingga sepantasnya perhubungan kerjanya harus berakhir seketika atau setelah suatu waktu yang pendek.

Selanjutnya dalam ayat (3) dari Pasal 1603v BW, bahwa hakim takkan meluluskan permohonan, selain setelahnya mendengar pihak lawan atau memanggilnya secara sah.

Pada bagian akhir pasal tersebut -ayat (4)- menyebutkan, bahwa kedua ayat terakhir (ayat (3) dan (4)) dari Pasal 1603m, adalah berlaku, yakni:

- Jika Hakim mengabulkan permohonan, ia (Hakim) menetapkan pada waktu mana *perhubungan-kerjanya* akan berakhir (*penetapan* atau “izin” PHK);
- Terhadap penetapan (mengenai berakhirnya perhubungan kerja) tersebut, tidak ada jalan untuk melawannya (tidak bisa di-appeal), kecuali adanya kekuasaan Jaksa Agung untuk semata-mata -demi kepentingan undang-undang-, memajukan permintaan kasasi terhadap penetapan (Hakim) tersebut.

¹⁰ Terjemahan diambil dari Daftar Istilah Prof. Iman Soepomo, S.H. dalam buku *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, hal. 161.

¹¹ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Hukum Perburuhan -Bidang Hubungan Kerja-*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kesembilan (edisi revisi), Jakarta, 2001, hal. 218 (Op.Cit. hal.218).

¹² Berdasarkan ketentuan tersebut, demikian lembaga perizinan PHK sebenarnya telah dikenal dalam BW (sebagaimana tersebut dalam Pasal 1603v). Hal ini terkait dengan Pasal 1266 dan 1267 BW.

Terhadap putusan Pengadilan Negeri (mengenai PHK karena *alasan penting*) tersebut, -sebagaimana dimaksud Pasal 1603v BW- tidak ada jalan untuk melawannya (dalam arti tidak ada upaya banding/kasasi, *inkracht van gewijsde*) kecuali untuk kepentingan umum yang menyatakan bahwa dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung untuk semata-mata demi kepentingan undang-undang -dapat- mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan tersebut¹³

Terkait dengan uraian dan ketentuan ketentuan tersebut di atas, Prof. Iman Soepomo, S.H.¹⁴, menjelaskan lebih jauh, bahwa masing-masing pihak (*majikan* dan *buruh*) setiap waktu -termasuk- juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang -berdasarkan *alasan penting*- mengajukan permintaan (:permohonan) tertulis kepada Pengadilan Negeri (sekarang *Pengadilan Hubungan Industrial*) di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus (PHK).

Selanjutnya dijelaskan (oleh Prof. Iman Soepomo, S.H.), bahwa yang dipandang sebagai alasan penting, -ada dua hal,

yakni- selain *alasan mendesak* (sebagaimana telah diuraikan pada bagian awal), juga adalah *perubahan keadaan pribadi atau kekayaan* dari pemohon atau pihak lainnya, atau perubahan dalam hal pekerjaan dilakukan yang sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak segera -atau dalam waktu pendek- dapat diputuskannya hubungan kerja itu. Walaupun demikian, pengadilan -dapat- meluluskan (mengabulkan) permintaan -permohonan- itu, hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Dan jika Pengadilan mengabulkan pemutusan (PHK) tersebut, -maka- Pengadilan (harus) menetapkan saat-nya hubungan kerja itu akan berakhir.

Di era Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan *jo* Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, PHK yang dilakukan (ditetapkan/diputuskan) oleh Pengadilan atas permintaan (permohonan) pihak *majikan*, dengan sendirinya tidak memerlukan izin "penetapan" lagi dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D / P4P) -yang saat ini izin tersebut diberikan oleh *lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*- dalam hal

¹³ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Cetakan kesepuluh, Jakarta 1992, hal. 95. (Soepomo, S.H., Op.Cit.)

¹⁴ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Cetakan kesepuluh, Jakarta 1992, hal. 95. (Soepomo, S.H., Op.Cit. ha.95)

ini (dhi.) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)¹⁵. Namun Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tidak menjelaskan mengenai hal ini.

Demikian juga halnya dengan PHK yang dilakukan oleh *Balai Harta Peninggalan* (BHP, *Weskamer*) dhi selaku *Kurator* - sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 5 UU Nomor 37 Tahun 2004- yang berwenang melakukan PHK (baca: *memberhentikannya*) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat (1) UU Nomor 37 Tahun 2004. PHK oleh Kurator tersebut, dilakukan untuk kepentingan *majikan* yang dinyatakan pailit (*debitor pailit*).

3. PHK karena alasan inkar-janji (*wanprestas*), tersebut dalam Pasal 1603w BW, yakni kekuasaan (hak/kewenangan) para pihak untuk menuntut pembatalan persetujuan (PK) berdasarkan Pasal 1267 BW¹⁶ disertai penggantian *biaya*, -ganti-rugi dan *bunga*, tidak dikecualikan oleh ketentuan-ketentuan dalam bagian ini (Bagian Kelima tentang *Bermacam-macam Cara Berakhirnya Perhubungan Kerja yang Diterbitkan dari Persetujuan*).

Mengenai “inkar-janji” -ini- sebagai alasan untuk mengadakan PHK sebenarnya adalah berdasarkan Pasal 1266 BW, yakni:

- (1) “*Syarat-batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbang balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya (wanprestasi).*”
- (2) *Dalam hal yang demikian, persetujuan tidak batal demi hukum (tidak null and void, dalam arti voidable), tetapi pembatalan harus dimintakan (dimohonkan) kepada Hakim (:voidable, vernietigbaar, artinya dapat dibatalkan).*
- (3) *Permintaan (pembatalan, canceling) ini juga harus dilakukan, meskipun syarat-syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban -tegas-dinyatakan didalam persetujuan.*
- (4) *Jika syarat-batal tidak dinyatakan dalam persetujuan, Hakim adalah leluasa untuk menuntut keadaan -atas permintaan si Tergugat (Termohon)- memberikan suatu jangka waktu untuk -masih juga- memenuhi kewajibannya,*

¹⁵ Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 154 jo Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 terkait dengan Pasal 98 ayat (3) UU Nomor 2 Tahun 2004.

¹⁶ Pasal 1267 BW, “Pihak terhadap siapa perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih apakah ia -jika hal itu masih dapat dilakukan- akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi persetujuan (perjanjian/PK), ataukah ia akan menuntut pembatalan persetujuan, disertai penggantian *biaya*, kerugian dan *bunga*..”

-jangka waktu mana-, namun (jangka waktu) itu tidak boleh lebih dari satu (1) bulan ”.

Pada bagian akhir tulisan ini, dapat disimpulkan bahwa ketentuan “kesalahan berat” sebagaimana tercantum dan eks Pasal 158 telah -pernah- diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk -yang terakhir dalam Kepmenakertrans No. Kep-150/Men/2000 sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, juga -awalnya- meng-*adop* dari BW. Namun demikian, ketentuan dalam eks Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 dimaksud menjadi tidak mempunyai arti apa-apa karena dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat oleh karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Demikian, semoga tulisan ini dapat menambah wawasan pembaca dan bermanfaat bagi semua pihak yang terkait.

Referensi

1. Prof. Iman Soepomo, S.H., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta 2001;
2. Prof. Iman Soepomo, S.H., *Pengantar Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta 1992;
3. Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, AHII, Jakarta 2003;

4. Abdurrachmad Boediono, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta 1999;
5. Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Hukum dan HAM RI, *Kamus Hukum Umum*, Jakarta, 2004

Peraturan Perundang-undangan

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijke Wetboek, Stbl. 1847 Nr.23);
- b. Republik Indonesia, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Republik Indonesia, UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- d. Republik Indonesia, UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta;
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

—ooOoo—

TEORI HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERMASALAHANNYA

Oleh: Rizki Mandalika, SH

A. PENDAHULUAN

Hukum pada dasarnya merupakan “peta jalan” menuju kebahagiaan. Hukum merancang atau memetakan arah yang harus diambil manusia dalam perbuatan, jika manusia ingin mencapai tujuan akhir yang dicarinya. Peta tersebut adalah hasil karya budi manusia, sebab sebelum peta itu dibuat terlebih dahulu orang harus memikirkan tujuannya dan jalan yang dapat menuntunnya ke arah tujuan tersebut. Demikian pula arah dan tujuan hidup manusia. Dalam hal ini, hukum selalu merupakan perintah atau petunjuk akal budi yang mengatur perbuatan manusia menuju sasarannya, yaitu kebahagiaan atau kebaikan umum sebagai tujuan hidup yang akan dicapainya melalui masyarakat. Teori hukum ini merupakan suatu pemberontakan yang ditujukan terhadap ilmu hukum yang ideologis, yaitu yang hanya mengembangkan hukum itu sebagai alat pemerintahan dalam negara-negara totaliter (Allen, 1958:48). Teori ini lazim dikaitkan dengan Mazhab Wina yang dipimpin Hans Kelsen. Dalam Teori Hans

Kelsen, sejak dimulainya dari kelahiran konsepsi “hipotesa perdana” yang disebut sebagai proses selanjutnya pun berputarlah sudah. Yang dimaksud proses dalam hal ini adalah proses konkretisasi setapak demi setapak, mulai dari norma dasar itu dan penerapannya terhadap situasi tertentu. Proses ini kemudian melahirkan *Stufentheorie*, yaitu melihat tata hukum sebagai suatu proses menciptakan sendiri norma-norma, mulai dari norma-norma yang umum sampai yang lebih konkrit, sampai kepada yang lebih konkrit. Pada ujung terakhir ini, sanksi hukum lalu berupa ijin yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau memaksakan suatu tindakan. Dalam hal ini apa yang semula berupa sesuatu yang “seharusnya”, kini menjadi sesuatu yang “boleh” dan “dapat” dilakukan (Dias, 1976 : 503).¹⁷

Lebih lanjut, Kelsen menyebut hukum sebagai suatu susunan berjenjang, menurun dari norma positif tertinggi sampai kepada perwujudannya yang paling rendah, Masing-masing tindakan deduksi dan penerapan ini merupakan suatu perbuatan kreatif dan keseluruhan tertib atau tatanan

¹⁷ Soetandyo Wignjosoebroto. "Memperbincangkan hukum dari persepektif filsafat: Paradigma Hukum dan Pergeserannya Dalam Sejarah" http://id.wikipedia.org/wiki/Teori_Hukum_Murni, diakses 20 Januari 2013

hukum itu merupakan suatu sistem yang padu dari pendelegasian yang progresif (Erzeugungszusammenhang). Melalui proses pengkonkritan yang demikian itu hukum diterima sebagai sesuatu yang terus menerus mampu membuat kreatif sendiri.

Sistem hukum bergantung dari praktek aktual di masyarakat. Sebagaimana suatu norma hukum dianggap valid apabila normanya efektif diterapkan dan ditaati. Lebih jauh lagi, kandungan sebenarnya dari norma dasar juga bergantung pada keefektifitasannya. Sebagaimana yang telah berkali-kali ditekankan oleh Kelsen, sebuah revolusi yang sukses pastilah revolusi yang mampu mengubah kandungan isi norma dasar. Perhatian Kelsen pada aspek-aspek normatifitasan ini dipengaruhi oleh pandangan skeptis David Hume atas objektifitasan moral, hukum, dan skema-skema evaluatif lainnya. Pandangan yang diperoleh seseorang, utamanya dari karya-karya akhir Hans Kelsen, adalah sebuah keyakinan adanya sistem normatif yang tidak terhitung dari melakukan *presuppose* atas norma dasar. Tetapi tanpa adanya rasionalitas maka pilihan atas norma dasar tidak akan menjadi sesuatu yang kuat. Agaknya, sulit untuk memahami bagaimana normatifitas bisa benar-benar dijelaskan dalam basis pilihan-pilihan yang tidak berdasar.

Dalam hal ini teori hukum akan dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan dan permasalahannya. Hukum ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan dengan hukum keperdataan, hukum tata negara, dan hukum pidana yang diatur secara khusus dalam hal pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai tenaga kerja sebelum, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pembahasan ini lebih ditekankan pada pengaturan dalam hubungan industrial dan permasalahan yang timbul dan solusi penyelesaiannya.

Istilah hubungan industrial dikenal sejak tahun 1984 sebagai pengganti istilah perselisihan perburuhan¹⁸. Istilah hubungan industrial merupakan pengganti istilah hubungan perburuhan, merupakan terjemahan dari *labour relation* pada permulaan perkembangannya membahas masalah hubungan antar pekerja dan pengusaha. Dalam kenyataannya bahwa masalah hubungan antar pekerja dan pengusaha tersebut bukanlah masalah yang berdiri sendiri, karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah lain sehingga hubungan perburuhan telah terkait dengan masalah ekonomi, sosial, politik,

¹⁸ Suwanto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hal. 131.

budaya dan lain-lain. Oleh karena itu kemudian berkembang istilah baru yang disebut *industrial relation*.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁹ Dalam proses produksi barang dan jasa yang berhubungan secara langsung di tempat kerja yaitu pekerja dan pengusaha, sedangkan pemerintah mempunyai kewenangan dalam membuat kebijakan peraturan, pembinaan dan pengawasan ditaatinya peraturan perundang-undangan dimaksud.

Pekerja dan pengusaha sebagai pelaku proses produksi mempunyai kedudukan yang sejajar dan mempunyai kepentingan yang sama. Pekerja perlu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya sedangkan perusahaan membutuhkan pekerja untuk kelangsungan perusahaan. Hubungan yang saling membutuhkan ini perlu diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sehingga masing-masing pihak harus memenuhi hak dan

kewajiban untuk kemajuan dan kelangsungan perusahaan yang pada akhirnya akan memberikan kesejahteraan kepada pekerja. Tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki potensi konflik, dalam hal tidak ditaatinya kesepakatan terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang peraturan perundang-undangan termasuk norma-norma kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pembinaan atau pengaturan hubungan industrial yang pada dasarnya pengaturan hak dan kewajiban tidak lain untuk menciptakan hubungan yang harmonis antar pelaku proses produksi untuk suatu tujuan meningkatkan kinerja perusahaan dan kesejahteraan.

B. TEORI HUKUM DALAM ARTI LUAS

1. Sosiologi Hukum

Sosiologi hukum terutama berminat pada keberlakuan empirik atau faktual dari hukum. Hal ini menunjukkan bahwa sosiologi hukum tidak secara langsung diarahkan pada hukum sebagai sistem konseptual itu sendiri, melainkan pada kenyataan kemasyarakatan yang di dalamnya hukum memainkan peran. Objek sosiologi hukum pada tingkat pertama

¹⁹ Ketentuan Umum Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

adalah kenyataan kemasyarakatan dan baru pada tingkat kedua kaidah-kaidah hukum, yang dengan salah satu cara memainkan peranan dalam kenyataan kemasyarakatan itu. Sosiologi hukum masalahnya berkenaan dengan semua jenis akibat, yang dimaksudkan dan yang tidak ditimbulkan kaidah-kaidah hukum dalam kenyataan kemasyarakatan. Karena itu juga kita dapat mendefinisikan sosiologi hukum sebagai “teori tentang hubungan antara kaidah-kaidah hukum dan kenyataan kemasyarakatan”.

Penetapan tujuan yang menjadi perhatian sosiolog hukum tentu saja dapat berbeda. Setidak-tidaknya bagi sosiolog hukum selalu berkenaan dengan penetapan tujuan teoretik, yakni memberikan pemahaman tentang gejala-gejala kemasyarakatan. Sosiologi hukum dapat dibedakan ke dalam dua aliran penting, yaitu sosiologi hukum empirik dan sosiologi hukum kontemplatif/evaluatif (*beschouwende rechtssociologie*). Sosiologi hukum empirik mengumpulkan bahan-bahannya dari sudut suatu perspektif eksternal, artinya dari suatu titik berdiri pengamat yang mengobservasi. Dengan menggunakan metode-metode kuantitatif ia mencoba sambil meregistrasi menata material ini untuk dari dalamnya menarik

kesimpulan-kesimpulan tentang hubungan antara kaidah-kaidah hukum dan kenyataan kemasyarakatan. Metode yang ia pergunakan di sini sangat bersandar pada metode-metode dari ilmu alam.

Di samping sosiologi hukum empirik terdapat sosiolog hukum kontemplatif (*beschouwende rechtssociologie*). Berkenaan dengan objek penelitian dan penetapan tujuan yang disebut di atas, ia (sosiolog kontemplatif) menempatkan diri pada suatu perspektif yang lain. Baginya, suatu perspektif eksternal tidak dapat diterima sehubungan dengan objek yang dipelajarinya. Untuk dapat mengatakan sesuatu secara bermakna tentang masyarakat dan kaidah-kaidah hukum yang memainkan peranan penting di dalamnya, maka ia harus menjadi bagian dari masyarakat itu dan mengenal baik kaidah-kaidah hukum yang berfungsi di dalamnya. Hal ini menyebabkan perspektif eksternal untuk penelitian itu tidak dapat digunakan. Ia harus bekerja dari sudut perspektif internal, yakni perspektif partisipan yang ikut berbicara.²⁰

2. Dogmatika Hukum

Menurut M. van Hoecke, dogmatika hukum adalah cabang ilmu hukum dalam arti luas yang memaparkan dan

²⁰ “Sosiologi Hukum”. <http://wonkdermayu.wordpress.com/kuliah-hukum/sosiologi-hukum/> diakses pada tanggal 20 Januari 2013

mensistematisasi hukum positif yang berlaku pada suatu waktu tertentu dari suatu sudut pandang normatif. Dogmatika hukum dapat diartikan sebagai ilmu hukum dalam arti sempit. Objek dogmatika hukum adalah terutama hukum positif. Dengan ini dimaksudkan sistem konseptual aturan hukum dan putusan hukum, yang bagian intinya ditetapkan oleh para penguasa kewenangan hukum. Perumusan aturan hukum oleh para penguasa kewenangan hukum disebut pembentukan hukum (*rechtsvorming*), dan pengambilan putusan hukum oleh para pembuat kebijakan hukum disebut penemuan hukum (*rechtsvinding*).²¹

C. TEORI HUKUM DALAM ARTI SEMPIT

Teori hukum dalam arti sempit terdapat dua cabang pertama terdapat teori hukum sebagai teori tentang hukum positif, yang mempelajari aspek-aspek lain ketimbang yang dipelajari dalam dogmatika hukum. Kedua ada teori hukum yang merupakan teori tentang dogmatika hukum itu sendiri dan juga teori tentang kegiatan-kegiatan yang terkait pada pembentukan hukum dan penemuan hukum. Cabang tertua teori

hukum adalah teori yang seperti dogmatika hukum berkenaan dengan hukum positif. Teori hukum ini membedakan diri dari dogmatika hukum, karena ia memiliki penentuan tujuan yang berbeda sekali, yakni semata-mata teoretikal. Yang menjadi persoalan bagi teoretikus hukum adalah mengolah masalah-masalah umum berkenaan dengan hukum positif. Karena itu, teori hukum juga tidak membatasi diri pada satu sistem hukum positif nasional tertentu. Jenis teori hukum kedua mencakup kegiatan-kegiatan yuridik seperti pengembangan dogmatika hukum, pembentukan hukum dan penemuan hukum. Dalam bidang ini, berbagai jenis teori hukum ini diberi nama sesuai dengan jenis kegiatan yuridik, misalnya teori ilmu hukum, teori perundang-undangan, atau teori pembentukan aturan dan teori penemuan hukum. Objek yang penting pada bagian-bagian ini adalah studi tentang metode yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yuridik tersebut.²²

D. PERKEMBANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan industrial di Indonesia

²¹ Hamdan Zoelva, S.H., 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

²² Ibid.

mengalami perkembangan sejak zaman penjajahan Belanda. Pada saat itu belum diterapkan secara utuh, undang-undang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan berkaitan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan dimuat dalam hukum perdata. Warga negara Belanda yang bekerja telah berorganisasi di tempat bekerja yang dikenal dengan istilah berserikat sedangkan buruh pribumi juga berorganisasi dalam bentuk berserikat. Namun pada jaman penjajahan Jepang, semua organisasi buruh dibubarkan karena dianggap akan menimbulkan polemik bagi penjajah Jepang pada saat itu. Industrialisasi di Indonesia diawali 1974 mulai dikembangkan sistem hubungan perburuhan/industrial Pancasila. Sistem ini dimaksudkan untuk menciptakan kondisi hubungan industrial yang aman dan dinamis, dimana perbedaan kepentingan antar pekerja dan pengusaha dipertemukan. Sistem ini mengandung esensi semangat kekeluargaan, gotong royong, dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam menyelesaikan berbagai masalah yang timbul. Untuk itu dikembangkan sarana Hubungan Perburuhan/Industrial Pancasila. Tetapi prakteknya pelaksanaan sistem ini tidak memberi kebebasan bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasinya melalui organisasi yang dikenal berserikat.	Tahun 1998 merupakan tonggak sejarah kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi yaitu dengan diratifikasinya konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Terhadap Hak Berorganisasi. Konvensi ini merupakan hak asasi pekerja untuk berorganisasi yang dituangkan melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Convention (Number 87) <i>Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise</i> (konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Konvensi ini akan menjadi operasional yaitu dengan diterbitkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Dengan demikian maka hak berorganisasi dijamin penuh, dan akibatnya serikat pekerja/serikat buruh tumbuh dengan pesat, karena setiap 10 (sepuluh) orang pekerja dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini membawa implikasi terhadap dunia usaha di dalam menghadapi tumbuhnya serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan. Perusahaan dilarang menghalang-halangi pekerja untuk berorganisasi untuk itu perusahaan dapat mengatur pelaksanaan hak berorganisasi dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan memenuhi syarat-syarat kerja
--	--

yang dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Keberhasilan dunia usaha sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu pekerja harus meningkatkan kualitas dan keterampilan. Hal ini bukan semata-mata menjadi kewajiban perusahaan tetapi juga menjadi kewajiban organisasi pekerja kepada anggotanya melalui program pendidikan dan pelatihan.

Dengan otonomi daerah di mana kewenangan pemerintah daerah menjadi dominan, maka pemerintah daerah perlu memahami perkembangan yang terjadi di dalam bidang hubungan industrial. Hal ini perlu agar supaya tidak timbul masalah yang tidak perlu. Situasi hubungan industrial yang tidak kondusif akan mengganggu jalannya proses produksi yang pada akhirnya akan memperlemah daya saing.

E. PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan dibagi 3 (tiga) yang pertama sebelum bekerja 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 dibuktikan adanya hubungan kerja antara dengan pengusaha dengan pekerja melalui perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau tidak tertulis. Ketiga masa kerja mengatur mengenai hak-hak pekerja yang memasuki usia pensiun.

Terkait dengan beberapa pengertian yang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 antara lain:

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain
3. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan

sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

4. Perusahaan adalah:

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

6. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau

7. pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

8. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

9. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

10. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

11. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²³

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yakni pada Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”²⁵. Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan, pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis, perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan, tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau

lembaga sertifikasi, penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan harus memperhatikan harkat dan martabat bangsa Indonesia, penguasaan kompetensi yang lebih tinggi, dan perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi, penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis wajib untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

²⁵ Ibid

Perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan demikian pengusaha dan pekerja mengikatkan diri dan pekerja menyatakan kesiapan untuk melakukan pekerjaan serta pengusaha menyatakan kesediaan untuk membayar upah dan hak-hak pekerja yang telah diperjanjikan serta hak-hak lain yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja antara lain memuat:

- a. Nama, jenis usaha dan alamat perusahaan;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besar upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.²⁶

Ketentuan mengenai perjanjian kerja untuk pekerjaan dalam waktu tidak tertentu, hak dan kewajiban pekerja, serta

Kewenangan dan hak pekerja, perlu dimuat dengan jelas, di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang waktu penyelesaiannya relatif pendek dan dapat diperkirakan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sehingga jumlah keseluruhan menjadi 3 (tiga) tahun. Ketentuan PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dibuat paling lama 3 (tiga) tahun namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT dengan persyaratan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan paling lama 2 (dua) tahun. Untuk pekerjaan yang bersifat musiman dapat dilakukan PKWT untuk pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca, termasuk dalam hal ini untuk memenuhi pesanan atau target tertentu di perusahaan dapat dilakukan PKWT sebagai pekerjaan musiman.

²⁶ Loc. Cit

Berbicara ketenagakerjaan merupakan satu kesatuan dengan hubungan industrial.

Hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku proses produksi barang/jasa yang mempunyai unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang menjunjung tinggi nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945. Kemajuan suatu perusahaan tidak dapat diukur atas prestasi salah satu unsur tetapi ketiganya saling keterkaitan. Pekerja melakukan pekerjaan karena membutuhkan biaya untuk kelangsungan hidup dan keluarga, pengusaha ingin agar perusahaannya maju dan berkembang untuk itu membutuhkan pekerja untuk melakukan proses produksi barang/jasa. Sedangkan pemerintah mempunyai kewenangan membuat aturan pelaksanaan dibidang ketenagakerjaan sebagai aturan yang harus diataati oleh masing-masing pihak. Disamping itu pemerintah juga mempunyai kewenangan melakukan pembinaan dan pengawasan. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain di perusahaan maupun di luar perusahaan seperti pekerja mandiri yang mempekerjakan pekerja atau pekerja yang bekerja tanpa dibantu orang lain.

Hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain, meliputi:

- a. Penduduk dan tenaga kerja;
- b. Kesempatan kerja;
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. Produktivitas tenaga kerja;
- e. Hubungan industrial;
- f. Kondisi lingkungan kerja;
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.²⁴

Untuk meningkatkan sumber daya manusia sebelum bekerja dan dalam hubungan kerja diselenggarakan melalui pelatihan kerja. Pelatihan tenaga kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur

²⁴ Ibid