

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian

Umar Kasim, SH.,MH

Memahami Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) Opini Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan

K a d i n o B.S

Kebijakan Ketenagakerjaan

Agung Sugiri Wibowo, SH

Peraturan Daerah Bermasalah (Kajian Perda Kab. Karawang Nomor 01 Tahun 2011. Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan)

Decky Chaedar, SH

Proses Perundingan Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan

Ridhanto Saksono, SH

Sekilas Tentang Pengadilan Tata Usaha Negara

PENGANTAR REDAKSI

Info Hukum volume XV, Nomor 1 Maret Tahun 2013 ini menampilkan beberapa tulisan, antara lain; memahami Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) opini berdasarkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, Kebijakan Ketenagakerjaan, masalah Peraturan Daerah Bermasalah (Kajian Perda Kabupaten Karawang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan), Proses Perundingan Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan, dan terakhir sekilas tentang Pengadilan Tata Usaha Negara.

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

MEMAHAMI PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU (PKWT)

*Opini Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan

Oleh : Umar Kasim., S.H.MH *)

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) merupakan salah satu jenis *perjanjian kerja* (*employment agreement*) disamping *perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu* (PKWTT) dan merupakan bagian dari *perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan* (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*) yang lazim dipakai pengusaha dalam mempekerjakan *tenaga kerja* melalui hubungan kerja¹.

PKWT ini sering menjadi kontroversi dan pro-kontra dalam praktek hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh (atau "karyawan"). Ada yang *pro*, dan -konon- lebih banyak "buruh" yang kontra. Apa masalahnya ? apa **kriteria jenis pekerjaan yang dapat dilakukan PKWT ?**, **bagaimana mengenai jangka waktunya ?**.

Berkenaan dengan permasalahan tersebut, berikut ini dijelaskan sebagai berikut :

HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA

Hubungan kerja (*employment relation*), adalah hubungan hukum melakukan pekerjaan antara

pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja (*employment agreement*)². Sedangkan *perjanjian kerja*, adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja (*employer*) yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pihak yang dapat diperjanjikan secara tertulis atau lisan sepanjang memenuhi syarat sahnya *perjanjian kerja*³.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijke Wetboek*), *perjanjian kerja* disebut dengan istilah *persetujuan perburuhan*, yaitu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah⁴.

*) Kasubbag Pembelaan, Biro Hukum Kemnakertrans

¹Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 1 angka 2, bahwa **tenaga kerja**, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah tersebut terlalu sempit dan terkesan hanya melingkupi setiap orang yang bisa beraktifitas saja yang masuk katagori tenaga kerja. Dalam Pasal 1 UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, mencakup pengertian yang lebih luas dengan menyebutkan, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar *hubungan kerja* guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

² Ibid, Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50.

³ Ibid, Pasal 1 angka 14 jo Pasal 51 dan 52.

⁴ Subekti, S.H., Prof.R., R.Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijke Wetboek*), Pradnya Paramita, 1996, Pasal 1601a.

Secara umum, hakekatnya ada 2 (dua) jenis atau kelompok *perjanjian kerja* (*employment agreement*) yang diatur dalam *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (UU No.13/2003), khususnya Pasal 56 ayat (1). *Perjanjian kerja* tersebut dapat diperjanjikan secara lisan, akan tetapi dalam hal *perjanjian kerja* tertentu atau dalam hal atau kondisi tertentu seperti hubungan kerja pada *perusahaan penerima pemborongan* atau *perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*, harus dibuat tertulis (*vide* Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 56 ayat (2) huruf b UU No.13/2003).

Berkenaan dengan jenis *perjanjian kerja* tersebut, berdasarkan Pasal 56 ayat (1) UU No.13/2003, bahwa *perjanjian kerja* (PK) dapat dibuat (diperjanjikan) untuk *waktu tertentu* atau untuk *waktu tidak tertentu*. Dengan demikian, 2 (dua) macam jenis *perjanjian kerja* -yang menandai terjadinya *hubungan kerja* (*employment relation*)-, yakni

- *perjanjian kerja untuk waktu tertentu* (PKWT); atau
- *perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu*, PKWTT.

Kedua jenis *perjanjian kerja* ini pada dasarnya sama. Namun prakteknya ada yang lebih banyak dikeluhkan dan tidak disukai oleh para pekerja/buruh, sementara yang lainnya dikehendaki disukai.

Keluhan yang banyak oleh pekerja/buruh, adalah mengenai *hubungan kerja* melalui PKWT. Keluhan tersebut sering disampaikan lewat unjuk rasa (aksi demonstrasi) di berbagai kesempatan dan tempat, atau pada forum-forum resmi maupun tidak resmi. Terlebih saat adanya *event-event* tertentu yang berkaitan dengan *gerakan buruh* seperti pada *hari buruh internasional* “May Day”, atau pada kegiatan aksi-aksi yang berkenaan dengan *hak azasi manusia* (HAM) atau hari kemerdekaan, “*independence day*”.

Keluhan yang paling mendasar dari PKWT adalah pembatasan jangka waktu hubungan kerja per-periode, atau pada setiap berakhirnya suatu pekerjaan yang ditentukan, mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja dan berakhirnya hak-hak/penghasilan (sumber nafkah).

Tidak ada kejelasan kesinambungan atau berlanjutnya *hubungan kerja* dan sumber nafkah. Pada saat dibuatnya *perjanjian kerja* (*arbeidsovereenkomst*), pada prinsipnya seketika itu (serta merta) terjadi *hubungan kerja* antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk saling memenuhi hak dan kewajiban (*prestasi - contra prestasi*) saling bertimbang balik. Namun dengan adanya pembatasan jangka waktu (khusus) pada PKWT yang ditentukan menurut suatu lamanya waktu, atau menurut *paket pekerjaan* tertentu, menimbulkan *ketidakpastian* kesinambungan hubungan kerja.

Apa dan bagaimana sebenarnya *perjanjian kerja waktu tertentu* atau PKWT ini ?

PENGERTIAN PKWT

Secara konsepsi, undang-undang didefinisikan **PKWT** sebagai *perjanjian kerja* antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (sesuai Pasal 1 angka 1 *keputusan menteri tenaga kerja No. Kep-100/Men/VI/2004*).

Hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1601e jo Pasal 1603 f, demikian juga dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*), tersirat mengenai hubungan kerja melalui PKWT dan PKWTT.

Namun dalam kaitan dengan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya, **PKWT** ini merupakan *perjanjian kerja* yang diperjanjikan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (dalam hubungan kerja) guna melaksanakan **pekerjaan tertentu** yang menurut jenis dan sifat atau

kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, baik yang diperjanjikan untuk suatu jangka waktu tertentu, maupun untuk suatu “paket” pekerjaan tertentu ⁵.

Maksud dari *pekerjaan tertentu* tersebut, adalah setiap pekerjaan yang telah ditentukan yang menurut jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatannya yang -memang- hanya sementara sifatnya (dalam artian PKWT *per-pekerjaan*). Dengan kata lain, bukan akumulasi beberapa kali hubungan kerja (PKWT) *per-perusahaan*. Bisa saja terjadi seseorang **tenaga kerja** dibuat (diperjanjikan) beberapa kali *hubungan kerja* melalui PKWT untuk beberapa pekerjaan/kegiatan di beberapa proyek pada suatu perusahaan. Sebaliknya bisa juga diperjanjikan dengan seseorang tenaga kerja melalui beberapa kali PKWT di beberapa proyek pada perusahaan yang berbeda.

Artinya, kalau suatu perusahaan mendapatkan (memenangkan) *tender* pekerjaan, seperti misalnya, pekerjaan jembatan, maka ikatan *hubungan kerja* bagi *tenaga kerja* yang di-hire untuk proyek dimaksud hanya untuk konteks pekerjaan jembatan tersebut. Apabila perusahaan mendapat *tender* jembatan berikutnya di lokasi lain, maka untuk seseorang tenaga kerja yang sama dan di-hire kembali untuk bekerja, maka dianggap sudah berbeda *hubungan kerja* PKWT-nya, walau dengan perusahaan yang sama. Demikian juga untuk *tender* pekerjaan lainnya: jalan, pengaspalan, atau saluran dan irigasi, dan kemudian tenaga kerja di-hire lagi melalui PKWT oleh perusahaan yang sama atau (mungkin) oleh perusahaan yang lain guna melaksanakan pekerjaan jenis lainnya, maka dianggap berbeda PKWT-nya. Dalam arti, PKWT *per-pekerjaan*, baik pada perusahaan yang sama, atau perusahaan yang berbeda sehingga tidak dianggap berlanjut.

KRITERIA JENIS DAN SIFAT PEKERJAAN UNTUK PKWT

Kriteria jenis pekerjaan yang dapat dilakukan (diperjanjikan) melalui PKWT, berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, adalah **pekerjaan tertentu** yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Ciri-ciri dari pekerjaan tertentu tersebut diuraikan rinci dalam Pasal 59 ayat (1) UU No. 13/2003-, yakni:

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

Undang-undang tidak menguraikan lebih jauh ciri-ciri dimaksud, namun dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) menjelaskan beberapa kriteria serta syarat-syaratnya. Demikian juga dalam *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* juga menguraikan secara garis besar masing-masing ciri-ciri tersebut.

Kriteria pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pelaksanaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu, dapat diuraian dan dijelaskan, masing-masing sebagai berikut :

- a. **pekerjaan yang sekali selesai, atau yang sementara sifatnya** atau dalam arti sebaliknya (secara *a-contrario*) **bukan pekerjaan yang bersifat tetap***.

⁵ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (vide Pasal 1 angka 1 *juncto* Pasal 59 ayat (1) *Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*).

Berkenaan dengan itu, dijelaskan lebih jauh dalam **Penjelasan Pasal 59 ayat (2)** UU No. 13/2003 (kalimat pertama), bahwa ciri-ciri dan yang dimaksud dengan ***pekerjaan yang bersifat tetap**, adalah :

- pekerjaan yang sifatnya terus menerus;
- tidak terputus-putus;
- tidak dibatasi oleh waktu, dan
- merupakan **bagian dari suatu proses produksi** dalam satu perusahaan, atau
- pekerjaan yang bukan musiman.

Dengan demikian, kalau suatu pekerjaan termasuk dalam kategori ciri-ciri tersebut (khususnya pekerjaan yang sifatnya *terus menerus*, *tidak terputus-putus*, atau *tidak dibatasi oleh waktu*), maka tenaga kerja yang di-hire tidak boleh diperjanjikan melalui PKWT.

Selanjutnya, sesuai dengan Penjelasan Pasal 59 ayat (2) kalimat pertama (sebagaimana tersebut), berdasarkan *argumentatum a-contrario*, bahwa walau suatu **pekerjaan** sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, dan tidak dibatasi -oleh- waktu, **NAMUN** tidak merupakan **bagian dari suatu proses produksi** (dalam) suatu perusahaan, atau pekerjaan tersebut adalah **kegiatan jasa penunjang** seperti dimaksud dalam Pasal 66 ayat (1) UU No.13/2003-, maka (dapat) dikategorikan sebagai **pekerjaan yang bersifat tidak tetap**, sehingga sah-sah saja kalau tenaga kerjanya di-hire melalui PKWT, seperti untuk **kegiatan jasa penunjang** yang boleh dialihdayakan sebagaimana dicontohkan dalam Penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No.13/2003, yakni antara lain:

- usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- usaha tenaga pengamanan (*security/sat-pam*);
- usaha **jasa peninjang** (khusus di pertambangan dan perminyakan); serta
- usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

➔ Contoh lain **pekerjaan yang sekali selesai, atau yang sementara sifatnya** yang tenaga kerjanya dapat di-hire dengan hubungan kerja melalui PKWT sebagaimana diuraikan di atas, adalah pekerjaan yang pada umumnya bersifat *project* dan -yang hanya-sekali selesai (sporadik dan *temporary*), misalnya: **pekerjaan konstruksi**, *pekerjaan konsultansi*, perencanaan konstruksi, atau pekerjaan *supervisi* bangunan pada *pekerjaan pembuatan jembatan*, jalan, pembuatan gedung, irigasi dan lainnya.

b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Jenis pekerjaan yang dimaksudkan dalam konteks ini, lazimnya adalah pekerjaan *multy years contract* yang tenaga kerjanya diperjanjikan melalui PKWT untuk suatu *paket* pekerjaan tertentu melalui PKWT yang diperjanjikan sampai se-selesaiannya suatu pekerjaan tertentu (sebagaimana dimaksud Pasal 56 ayat (2) huruf b UU No. 13/2003). Disamping itu, pekerjaan-pekerjaan *base project* khususnya *project loan* atau *bantuan luar negeri*, seperti beberapa projek waktu yang lalu: US-AID, AUS-AID. JICA *Project*.

Dalam konteks **pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama 3 (tiga) tahun** ini, dapat juga diterapkan pada pekerjaan konstruksi *multy years* dengan “*jangka menengah*”, sepanjang tenaga kerjanya diperjanjikan melalui *hubungan kerja* jenis PKWT seselesaiannya pekerjaan (konstruksi) tersebut, seperti pekerjaan jalur transportasi “*monorail*”, projek MRT atau projek waduk DAM dan lain-lain.

Dalam kaitan itu, tenaga kerja yang dapat di-hire dalam *hubungan kerja* melalui PKWT untuk melaksanakan pekerjaan *multy years* dimaksud, disyaratkan hanya pada pekerjaan yang maksimum 3 (tiga) tahun lamanya.

Apabila suatu pekerjaan diprediksi atau ditentukan -misalnya- 4 (empat) tahun atau 5 (lima) tahun lamanya, ataukah lebih lama dari itu, maka harus di-hire melalui PKWTT dengan segala konsekwensinya sebagai PKWTT. Kecuali untuk pekerjaan yang sama, tetapi dalam konteks *pembaruan perjanjian kerja* dengan PKWT.

- Contoh lain *pekerjaan yang diperjanjikan* (melalui PKWT) dan *diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama -dan paling lama 3 (tiga) tahun-* dimaksud, seperti diantaranya: pekerjaan *projek* penanggulangan *bencana alam*, atau *projek kemanusiaan* yang terkait dengan bantuan suatu lembaga atau Negara (donor) tertentu, misal *International Charity Project* atau semacam *Swamp Reclamation Project (multy years contract)*. Proyek semacam ini rata-rata berkisar 2 (dua) atau 3 (tiga) tahun lamanya, terkecuali ada perpanjangan -dalam hal ini- pembaruan prediksi (ancer-ancer) jangka waktu. Dengan ketentuan, apabila perpanjangannya/ pembaruan lebih lama dari 2 (dua) tahun, maka hubungan kerjanya harus diperjanjikan melalui PKWTT.

c. **pekerjaan yang bersifat musiman**, yakni pekerjaan yang tergantung cuaca, atau pekerjaan yang dibutuhkan karena adanya suatu kondisi / keadaan tertentu. Dalam pengertian sebaliknya (secara *a-contrario*), dengan mengutip Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13/2003, bahwa yang dimaksud dengan **pekerjaan yang bukan musiman** adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau **pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu**, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman - yang tidak termasuk pekerjaan tetap- sehingga dapat **menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu** (PKWT).

Dengan demikian, berdasarkan *argumentatum a-contrario* tersebut, pengetahuan **pekerjaan musiman**, adalah apabila suatu pekerjaan (- yang walau-) merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi tetapi tergantung cuaca, atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, (dalam penjelasan Pasal dimaksud) disimpulkan bahwa **pekerjaan yang bersifat musiman** tersebut, tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek PKWT.

Berkenaan dengan uraian dan penjelasan sebagaimana tersebut di atas, dengan demikian, secara umum dapat dikatakan, bahwa yang termasuk dalam pengertian **pekerjaan musiman**, adalah pekerjaan (yang dilakukan) pada kondisi tertentu, yakni adanya suatu kondisi atau *event* tertentu yang mengakibatkan terjadinya permintaan produk barang atau jasa -layanan- yang berlebihan (*overloading-order*), seperti- pekerjaan saat-saat *peak season*.

- Misalnya, pada akhir tahun atau pada masa liburan panjang, dimana layanan jasa pariwisata, transportasi dan akomodasi - penginapan/hotel- meningkat sangat tinggi, sehingga kebutuhan sumberdaya (termasuk SDM) yang *-standard-* tersedia tidak mencukupi untuk memberikan jasa layanan atau untuk memproduksi suatu *product* tertentu dengan situasi *super sibuk* dan dengan beban kerja yang *overloading*. Oleh karenanya, untuk menangani produk atau jasa-layanan dimaksud dapat di-hire tenaga kerja -tambahan- melalui PKWT selama masa *peack-season* berlangsung.

d. **pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan (testproduct) atau penjajakan**, jenis dan sifat pekerjaan ini secara garis besar masing-masing dapat dijelaskan, sebagai berikut:

produk baru, merupakan hasil suatu produk (barang/jasa) yang belum diketahui “pangsa pasarnya”, dan untuk memproduksi secara *continue* masih harus melihat prospek *market* dan respon masyarakat (konsumen) atas produk dimaksud. Dengan kata lain, belum ada kejelasan kesinambungan (*continuitas*) produksi, sehingga untuk merekrut tenaga kerja yang terlibat dalam produk tersebut, dapat dilakukan (hubungan kerja) sementara melalui PKWT.

kegiatan baru, adalah juga merupakan **aktivitas** layanan (*services*) yang masih diujicoba- dan belum jelas prospek dan pangsapasar-nya. Pelaksanaan kegiatan semacam ini, seyogyanya ditentukan jangka waktu kegiatan *launch*-nya, sehingga ada kejelasan dan ketegasan berapa lama “karyawan” dapat direkrut dan *di-hire* - melalui- PKWT berkenaan dengan pelaksanaan *kegiatan baru* dimaksud.

produk tambahan yang masih dalam percobaan (*testproduct*) atau penjajagan⁶, maksudnya (*statemnet* ini), hampir sama dengan penjelasan mengenai produk baru / kegiatan baru tersebut di atas, hanya saja makna “produk tambahan” ini dapat diartikan sebagai adanya permintaan produknya melampaui kapasitas dan kemampuan (sumberdaya) yang dimiliki perusahaan *overloading*. Dalam hal ini dapat dicontohkan, misalnya, terjadinya permintaan tambahan pesananan “produk” sepatu yang masih dalam proses *launching*, sehingga membutuhkan tambahan sejumlah tenaga kerja atau “karyawan” untuk proses produksinya guna menghasilkan dan memasarkan produk dimaksud. Berkenaan dengan ini, karyawan untuk pekerjaan tambahan tersebut, dapat *di-hire* melalui PKWT.

Dari penjelasan dan uraian serta contoh masing-masing *jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tertentu yang akan selesai dalam waktu tertentu* sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat (1) ayat (2) dan penjelasannya UU No.13/2003, prinsip utamanya, adalah untuk memberikan wawasan gambaran umum dan menegaskan -masing-masing- jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu dan -tenaga kerjanya- dapat *di-hire* (diperjanjikan) melalui PKWT. Namun bagaimana menafsirkan dan kemudian menerapkan suatu pekerjaan yang lain yang tidak jelas katagorinya atau *abu-abu (gray-area)* sehingga -para- tenaga kerjanya dapat *di-hire* melalui PKWT, hemat saya, hal ini diserahkan kepada masing-masing pelaku usaha menafsirkan sepanjang dapat memberikan alasan dengan agumentasi yang *reasonable*. Dalam kaitan ini, kemungkinan bisa berbeda pada suatu kasus tertentu dengan kasus lainnya (*case by case*).

Bahasa hukum (*wording*) yang dituliskan dalam peraturan perundang-undangan, dapat ditafsirkan secara bebas sesuai dengan argumentasi masing-masing pihak yang berkepentingan sepanjang *reasonable* dan dapat dipertanggung-jawabkan.

Jadi secara garis besar, bahwa apabila jenis dan sifat atau kegiatan suatu pekerjaan bersifat tidak tetap dan akan selesai dalam waktu tertentu, maka tenaga kerja yang melakukan pekerjaan untuk pekerjaan dimaksud dapat *di-hire* melalui PKWT. Akan tetapi kalau jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya **bersifat tetap** dan tidak ada batasan dalam waktu kisaran tertentu, maka tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dimaksud, harus *di-hire* melalui PKWTT.

Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 59 ayat (2) UU No.13/2003, bahwa PKWT tidak dapat diadakan (:diperjanjikan) untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Maksudnya, apabila suatu pekerjaan bersifat tetap, maka tenaga kerjanya

⁶ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, lihat Pasal 5 ayat (2) dan Pasal 6 jo Pasal 7.

hanya dapat dilakukan (di-hire dan diperjanjikan) melalui hubungan kerja PKWTT. Konsekwensi dari penyimpangan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan suatu pekerjaan yang dapat di-PKWT-kan berakibat “demi hukum” atau *automaticly* hubungan kerjanya berubah menjadi PKWTT. Maksudnya, apabila –suatu waktu– PKWT diakhiri/berakhir, pengusaha harus (berkewajiban) membayar “pesangon” atau sebaliknya pekerja/buruh berhak menerima “pesangon” layaknya bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja melalui PKWTT 7.

KETENTUAN MENG-HIRE TENAGA KERJA MELALUI PKWT

Sebagaimana disebutkan, bahwa PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan atas adanya suatu jangka waktu tertentu atau atas dasar selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Jangka waktu hubungan kerja melalui PKWT tersebut, sangat tergantung dari -jenis dan sifat pekerjaannya. Untuk pekerjaan yang memenuhi syarat yang ditentukan, maka dapat dilakukan (diperjanjikan) melalui PKWT dalam suatu -kurun- waktu/pekerjaan yang ditentukan. Apakah untuk jangka waktu **3 (tiga) tahun**, atau memungkinkan -akumulatif- **4 (empat) tahun**, **5 (lima) tahun** dengan ketentuan dan persyaratan tertentu.

Yang jelas, bahwa penentuan lamanya hubungan kerja melalui PKWT, tidak didasarkan atas -telah- berapa kali hubungan kerja (melalui PKWT) dilakukan atau diperjanjikan, akan tetapi hubungan kerja melalui PKWT atau PKWTT benar-benar -murni- ditentukan atas jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam arti, kalau jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya -memang- akan selesai dalam waktu tertentu, maka bisa

dilakukan melalui PKWT. Namun jika jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya bersifat tetap (*continue* dan selalu ada) maka tertentu harus dengan PKWTT, oleh karena itu, untuk menentukan jangka waktu *perjanjian kerja* PKWT, terlebih dahulu perlu difahami **jenis dan sifat pekerjaan apa**, atau **kegiatan seperti apa**, dan **bagaimana PKWT tersebut diperjanjikan**.

Dalam kaitan itu, untuk melakukan hubungan kerja melalui PKWT, ada beberapa ketentuan dan mekanisme yang perlu difahami. Ada ketentuan yang bersifat umum dan ada yang bersifat khusus.

1. Ketentuan Umum PKWT

Beberapa ketentuan umum yang dapat diuraikan, yakni:

- a. PKWT (harus) dibuat -diperjanjikan- secara tertulis (*vormvrij*) dan harus menggunakan *bahasa Indonesia* dan *huruf latin*. Apabila dibuat atau diperjanjikan secara lisan (tidak tertulis) dan bertentangan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, dalam hal ini tidak menggunakan *bahasa Indonesia* dan *huruf latin*, maka dinyatakan (maksudnya dianggap) sebagai PKWTT ⁸.
- b. Dalam hal suatu PKWT dibuat dalam *bahasa Indonesia* dan *bahasa asing*, dan bilamana kemudian terjadi *dispute* -perbedaan penafsiran- antara para pihak (*employer* dengan *employee*), maka (interpretasi) yang berlaku dan mengikat adalah PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia ⁹.

⁷ Op.cit. Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (7) jo ayat (1) dan 2).

⁸ Ibid, Pasal 57 ayat (1) dan (2).

⁹ Ibid, Pasal 57 ayat (3).

- c. Syarat-syarat kerja (hak dan kewajiban) yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari pada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (khususnya mengenai ketenagakerjaan)¹⁰.
- d. PKWT dicatatkan oleh Pengusaha ke instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (setempat) selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan¹¹.

2. Ketentuan Khusus PKWT

Ketentuan-ketentuan khusus mengenai PKWT, antara lain

- a. **PKWT**, dapat *diperpanjang atau diperbaharui*¹². Artinya, perpanjangan dan pembaharuan merupakan pilihan atau alternatif dan tidak dapat diakumulasikan, karena berbeda jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya. Dalam arti,

- 1) **Perpanjangan**, maksudnya adalah mengubah -lamanya- jangka waktu *perjanjian kerja* sebagaimana yang telah ditentukan dalam klausula mengenai jangka waktu dimaksud, melalui *amendment* perjanjian kerja (khusus pada klausul *jangka waktu* saja). Artinya, jangka waktunya diperpanjang lebih lama dari jangka waktu yang telah disepakati.

- 2) **Pembaharuan**, maksudnya adalah memperbarui dan menambah (*addendum*) syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dalam *perjanjian kerja* yang awal (lama) pada semua klausul yang terkait. Dengan perkataan lain, karena jangka waktu PKWT-nya relatif cukup lama, maka para pihak dapat menyepakati hal-hal (*content*) baru selama jangka waktu pembaruan.

- b. Dalam (*content*) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya *masa percobaan kerja* (*probation*). Sanksinya, bahwa apabila terdapat klausul (dalam *perjanjian kerja*) yang men-syaratkan masa *masa percobaan kerja*, dinyatakan batal demi hukum, *null and void*¹³. Hal ini dikarenakan, bagi "karyawan" yang di-*hire* melalui PKWT -seharusnya- dianggap sebagai tenaga kerja profesional dan sudah kompeten (*capable*) di bidangnya

Selanjutnya ketentuan mengenai *PKWT yang atas jangka waktu tertentu dan PKWT atas selesainya suatu pekerjaan tertentu* sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, masing-masing dijelaskan pada bagian berikut.

¹⁰ Op.cit., Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004*, Pasal 2 ayat (1).

¹¹ Op.cit. Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penjelasan Pasal 59 ayat (1) dan Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota*, Lampiran serta *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004*, Pasal 13.

¹² Op.cit. Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (3).

¹³ Ibid, Pasal 58.

PKWT ATAS JANGKA WAKTU TERTENTU

Ketentuan PKWT yang didasarkan atas *jangka waktu tertentu*, dapat diadakan (diperjanjikan) untuk paling lama -sekaligus- 2 (dua) tahun lamanya. Setelah berakhirnya jangka waktu -yang sekaligus 2 (dua) tahun lamanya- tersebut, selanjutnya hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun saja¹⁴. Konsekwensi dari penyimpangan mengenai jangka waktu (lamanya) *perjanjian kerja* dimaksud, berakibat demi hukum menjadi PKWTT. Maksudnya, apabila -suatu waktu- PKWT diakhiri/berakhir, pengusaha harus membayar “pesangon” dalam hal ini sebaliknya pekerja/buruh berhak atas “pesangon” layaknya bagi pekerja/buruh pada hubungan kerja melalui PKWTT¹⁵.

Dengan demikian, apabila *perjanjian kerja* (dalam hal ini PKWT) awalnya diperjanjikan sekaligus 2 (dua) tahun dan kemudian diperpanjang -tambahan- selama 1 (satu) tahun lamanya, maka PKWT berdasarkan *jangka waktu* ini kumulatif -jangka waktu- seluruhnya (hanya) maksimum 3 (tiga) tahun, dengan ketentuan, apabila diperjanjikan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka perpanjangannya hanya untuk 1 (satu) tahun juga. Jika diperjanjikan dengan jangka waktu kurang dari 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang sama dengan jangka waktu PKWT-nya¹⁶.

Ada konsekwensi dan resiko yang kemungkinan bisa terjadi berkenaan dengan PKWT dengan

jangka waktu yang sekaligus -diperjanjikan- 2 (dua) tahun. Antara lain, bahwa salah satu pihak tidak dapat sekehendaknya mengakhiri hubungan kerja (melalui PKWT tersebut) secara sepihak, kecuali atas dasar kesepakatan (persetujuan) para pihak¹⁷.

Apabila ada salah satu pihak yang mengakhiri *hubungan kerja* secara sepihak dan tanpa persetujuan pihak lainnya, maka pihak yang (hendak) mengakhiri *hubungan kerja* dimaksud diwajibkan membayar **kompensasi** (ganti rugi) kepada pihak lainnya sebesar upah (yang masih harus dipenuhi) sampai batas waktu berakhirnya hubungan kerja (sesuai yang ditentukan dalam PKWT) dimaksud¹⁸. Walau ada klausul perpanjangan untuk hal-hal tertentu yang dapat dikesampingkan oleh para pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 jo Pasal 61 ayat (1) huruf d UU No. 13 Tahun 2003.

Untuk tidak meng-generalisir ketentuan dalam Pasal 62 UU No.13/2003, maka pihak-pihak yang berkepentingan (siapa saja yang punya kepentingan utama) perlu mengesampingkan beberapa hal (keadaan atau kejadian tertentu) guna menyimpang atau mengesampingkan hal tertentu dimaksud. Sehingga apabila (salah satu) pihak yang berkepentingan mengakhiri hubungan kerja secara sepihak dan dilakukan atas dasar klusula yang sudah disepakati dalam PKWT tersebut, maka pihak yang mengakhiri (secara sepihak tersebut) dapat dibebaskan dari kewajiban membayar kompensasi (ganti rugi)

¹⁴ Ibid, Pasal 59 ayat (4).

¹⁵ Ibid, Pasal 59 ayat (7) jo ayat (4).

¹⁶ Azas “*actus contraria*” menurut Molenaar yang dikutip dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603 f, bahwa “*jika perhubungan kerja setelah lewatnya waktu yang disebutkan dalam ayat ke-satu dari Pasal (1603e) yang lalu, diteruskan oleh kedua belah pihak dengan tidak ada bantahan, maka dianggaplah bahwa perhubungan itu dilangsungkan lagi untuk waktu yang sama, tetapi paling lama untuk satu tahun dan atas dasar syarat-syarat lama*”.

¹⁷ Ibid, Pasal 55.

¹⁸ Ibid, Pasal 62.

ebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 UU No. 13/2003¹⁹.

Perpanjangan PKWT

Dalam konteks perpanjangan *perjanjian kerja* PKWT), undang-undang mengatur, bahwa pengusaha yang berkehendak memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari -kalender- sebelum PKWT berakhir jangka waktunya, harus telah memberitahukan mengenai maksud memperpanjang PKWT tersebut, kepada masing-masing pekerja/buruh yang bersangkutan secara tertulis²⁰. Artinya, pemberitahuan tidak boleh kurang dari 7 (tujuh) hari kalender jika pengusaha baru menyampaikan kehendak perpanjangan jangka waktu *perjanjian kerja* kurang dari 7 (tujuh) hari, maka pengusaha hanya kena *penalty* atau menanggung konsekwensinya. Namun tentunya boleh 8 (delapan) atau 10 (sepuluh) hari, atau bahkan jauh-jauh hari sebelum berakhirnya jangka waktu *perjanjian kerja*, pengusaha telah menyampaikan maksud perpanjangan PK kepada (para) pekerja yang bersangkutan.

Konsekwensi (*penalty*) dari penyimpangan atau kelalaian pemberitahuan perpanjangan *perjanjian kerja* dimaksud, berakibat pada perubahan secara otomatis -*outomaticly*- (demikian) menjadi PKWTT. Maksudnya, apabila PKWT –suatu waktu– berakhir/diakhiri, maka atas kelalaian mengenai ketentuan (batas waktu) perpanjang ini, mengakibatkan pekerja/buruh berhak atas “pesangon” layaknya pada hubungan kerja melalui PKWTT²¹.

Jenis PKWT dan Konteks Pekerjaannya

Jenis pekerjaan yang tenaga kerjanya dapat di-hire dan diperjanjikan melalui PKWT yang didasarkan atas *jangka waktu tertentu*, meliputi:

- 1) **PKWT untuk pekerjaan yang bersifat**
- 2) **Musiman.** Jenis PKWT ini hanya dapat dilakukan (diperjanjikan) untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu²². Beberapa penjelasan dan pengertian serta ketentuan mengenai PKWT ini dalam peraturan perundang-undangan, adalah sebagai berikut:
 - a) Sebagaimana telah disebutkan, bahwa yang dimaksud **Pekerjaan yang Bersifat Musiman**, adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca²³
 - b) Termasuk dalam pengertian **pekerjaan musiman**, adalah *pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu*, sehingga tenaga kerjanya dapat di-hire melalui PKWT.

Dengan demikian, ada 2 (dua) macam pelaksanaan **pekerjaan yang bersifat musiman**, yakni

- Pekerjaan Musiman yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca; dan
- Pekerjaan musiman yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

¹⁹ Ibid, Pasal 61 ayat (1) huruf d dan Penjaslannya.

²⁰ Ibid, Pasal 59 ayat (5) UU No.13/2003.

²¹ Ibid, Pasal 59 ayat (7) jo ayat (5) UU No.13/2003.

²² Pasal 4 ayat (2) Kepmenakertrans. No.Kep-100/Men/VI/2004.

c) Khusus PKWT untuk pekerjaan yang bersifat Musiman, -baik yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, maupun yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu- tidak dapat dilakukan pembaharuan PKWT²⁴ d) PKWT yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi pesanan atau target tertentu hanya diberlakukan (maksudnya, boleh diperjanjikan) untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (produk tambahan) dengan cara membuat <i>daftar nama para pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan</i> dimaksud²⁵. 3) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan Produk Baru, termasuk <i>kegiatan baru, produk tambahan</i> yang masih dalam <i>masa percobaan</i> atau <i>penjajakan</i>²⁶, dapat dijelaskan, bahwa: - Syarat PKWT untuk jenis pekerjaan yang berhubungan dengan Produk Baru ini, hanya boleh diberlakukan (diperjanjikan) bagi pekerja/buruh yang melakukan <i>pekerjaan di luar kegiatan</i>, atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan²⁷.	- Demikian juga PKWT untuk jenis pekerjaan yang berhubungan dengan Produk Baru ini, hanya dapat dilakukan (diperjanjikan) untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun lamanya, dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali perpanjangan dengan jangka waktu (perpanjangan) paling lama 1 (satu) tahun²⁸. Dengan adanya perpanjangan, jangka waktu PKWT jenis ini dipertegas dalam ketentuan berikutnya, bahwa tidak dapat dilakukan pembaharuan²⁹, dalam arti hanya cukup dengan perpanjangan saja. 4) PKHL, Perjanjian Kerja Harian Lepas (atau sehari-hari disebut "Buruh Harian Lepas") adalah merupakan salah satu jenis PKWT bentuk khusus yang juga didasarkan atas jangka waktu tertentu. PKHL (PKWT khusus) ini diperjanjikan untuk <u>pekerjaan-pekerjaan tertentu</u> yang <u>berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan</u> serta (pembayaran) <u>upah-nya didasarkan pada kehadiran</u> -untuk melakukan pekerjaan- (berlaku prinsip <i>no work no pay</i>)³⁰.
---	--

²³ Op.Cit., Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004*, Pasal 4 ayat (1).

²⁴ Op.Cit., Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004*, Pasal 7, lihat juga Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) huruf d kalimat ketiga ("produk tambahan").

²⁵ Ibid, Pasal 5 dan Pasal 6, lihat juga Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) huruf d kalimat ketiga (*kegiatan tambahan* berbeda dengan "produk tambahan").

²⁶ Ibid, Pasal 8 ayat (1).

²⁷ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004*, Pasal 9.

²⁸ Ibid, Pasal 8 ayat (2).

²⁹ Ibid, Pasal 8 ayat (3).

PKHL dilakukan dengan beberapa ketentuan, yakni:

- a) **dikecualikan** dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya, bilamana PKHL tersebut memenuhi syarat ketentuan mengenai jenis **pekerjaannya**, mengenai **waktu dan volume** serta mengenai **sistem pengupahannya** (azas *no work no pay* sebagaimana tersebut di atas), dan juga mengenai jangka waktu lamanya melakukan pekerjaan dalam suatu periode tertentu³¹.
- b) Pada PKHL, pekerja/buruh hanya bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari dalam sebulan³² dan kurang dari 3 (tiga) bulan berturut-turut. Artinya hanya maksimal 20 (duapuluh) hari kerja dan maksimal 2 (dua) bulan lebih lamanya dan tidak boleh lamanya sampai dengan 3 (tiga) bulan³³.
- c) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama **3 (tiga) bulan berturut-turut** atau **-bahkan-lebih**, maka PKHL berubah menjadi PKWTT³⁴. Artinya pada saat terjadi pengakhiran hubungan kerja, maka konsekwensinya berlaku ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh layaknya seperti PKWTT.
- d) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta dengan pembayaran upah didasarkan pada kehadiran, wajib membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam bentuk PKHL secara tertulis dengan (masing-masing para) pekerja/buruh³⁵.

e) PKHL dimaksud, dapat berupa **Daftar Pekerja/Buruh** dengan syarat-syarat kerja (hak dan kewajiban) sesuai ketentuan, sekurang-kurangnya, memuat:

- (1) nama/alamat perusahaan/*pemberi kerja*.
- (2) nama/alamat pekerja/buruh;
- (3) jenis pekerjaan (dalam hal ini: pekerjaan-pekerjaan tertentu yang selalu berubah-ubah waktu dan volumenya) yang dilakukan;
- (4) besarnya upah dan/imbalan lainnya³⁶.

f) **Daftar Pekerja/Buruh** sebagaimana tersebut, disampaikan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatatkan, dengan ketentuan penyampaian dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh³⁷.

PKWT ATAS SELESAINYA SUATU PEKERJAAN TERTENTU

Jenis PKWT yang didasarkan atas selesainya **pekerjaan tertentu**, adalah **PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya**, yakni **PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu**³⁸.

Jenis PKWT ini antara lain telah dicontohkan sebagaimana tersebut pada bagian awal, yaitu:

- **pekerjaan konstruksi, pekerjaan konsultan Perencana** atau pekerjaan *supervisi* pada pekerjaan pembuatan jembatan, jalan, pembuatan gedung / bangunan (*project base* yang -hanya- sekali selesai);

³⁰ Ibid, Pasal 10 ayat (1) *jo* Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) (menyatakan, bahwa *when do not work do not get pay*),

³¹ Op.Cit., Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004*, Pasal 11.

³² Ibid, Pasal 10 ayat (2).

³³ Ibid, sebagai penafsiran *a-contrario* dari Pasal 10 ayat (2).

³⁴ Ibid, Pasal 10 ayat (3);

³⁵ Ibid, Pasal 12 ayat (1).

³⁶ Ibid, Pasal 12 ayat (2).

- **PKWT** yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, dibuat (diperjanjikan) - hanya- untuk paling lama 3 (tiga) tahun ³⁹. Dengan demikian, pekerja/buruh dapat direkrut dan di-hire untuk dipekerjakan (melalui PKWT) **se-selesainya pekerjaan** yang harus diprediksi (dengan *ancar-ancar*) *rampung* dalam jangka waktu yang ditentukan, atau selama-lamanya 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam (melalui) PKWT dapat diselesaikan lebih cepat (lebih awal) -dalam hal ini- kurang dari 3 (tiga) tahun lamanya, maka PKWT tersebut berakhir dengan sendirinya (*automaticly* putus demi hukum) pada saat selesainya pekerjaan, tanpa harus membayar kompensasi (ganti rugi) sebagaimana dimaksud Pasal 62 UU No. 13/2003⁴⁰. Dengan demikian ketentuan “sanksi” pembayaran kompensasi (ganti rugi) dari satu pihak kepada pihak lainnya atas pengakhiran hubungan kerja pada PKWT yang didasarkan atas jangka waktu, ketentuannya tidak berlaku secara utuh bagi PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- Terkait dengan prediksi (*ancer-ancer*) penyelesaian pekerjaan pada **PKWT** yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, harus dicantumkan batasan suatu “paket” pekerjaan dinyatakan selesai ⁴¹. Misalnya dengan menentukan kelompok pekerjaannya: pekerjaan perencanaan, pekerjaan konstruksi, pekerjaan *engineering*, pekerjaan *electrical*, *air conditioning*, *finishing* dan pekerjaan *supervisi*. Masing-masing kelompok pekerjaan tersebut dapat di-hire tenaga kerjanya (dengan PKWT) sesuai dengan profesionalisme atau kompetensinya atas dasar selesainya suatu “paket” pekerjaan.
- Apabila terdapat suatu keadaan atau kondisi tertentu, penyelesaian pekerjaan belum dapat diselesaikan dalam prediksi jangka waktu -*ancer-ancer*- selama maksimum 3 (tiga) tahun, maka ada toleransi dapat dilakukan **pembaharuan PKWT** ⁴². Berdasarkan Pasal 59 ayat (6) UU No. 13/2003, pembaharuan PKWT hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- Dengan demikian, apabila suatu *paket* pekerjaan, tenaga kerna di-hire melalui PKWT untuk sekaligus maksimum 3 (tiga) tahun, maka dipat diperbarui untuk suatu *prediksi* jangka waktu sekaligus maksimum 2 (dua) tahun ⁴³. Dengan ketentuan:
 - apabila pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari *prediksi* (*ancer-ancer*) waktu tertentu untuk -masa pembaruan- yang diperjanjikan, maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan ⁴⁴.
 - sebaliknya, apabila “paket” pekerjaan tidak dapat diselesaikan dari *ancer-ancer* waktu yang ditentukan (maksimum dua tahun tersebut),

³⁷ Ibid, Pasal 12 ayat (3) dan Pasal 14.

³⁸ Ibid, Pasal 3 ayat (1).

³⁹ Ibid, Pasal 3 ayat (2).

⁴⁰ Ibid, Pasal 3 ayat (3).

⁴¹ Ibid, Pasal 3 ayat (4).

⁴² Ibid, Pasal 3 ayat (5).

⁴³ Ibid, Pasal 3 ayat (5) jo ayat (2).

⁴⁴ Ibid, Pasal 3 ayat (5) jo ayat (3).

maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT⁴⁵.

- apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum selesainya *paket* pekerjaan dalam *ancer-ancer* -kurun- waktu yang diprediksi, maka berlaku ketentuan Pasal 62 UU No. 13/2003, yakni pihak yang mengakhiri hubungan kerja dimaksud, dikenakan *penalty* membayar kompensasi (ganti rugi) sebesar jumlah upah yang harus dibayar selama *prediksi* penyelesaian pekerjaan yang sudah ditentukan.

Dengan demikian, prediksi *ancer-ancer* waktu penyelesaian pekerjaan perlu dicantumkan dalam PKWT seselesainya pekerjaan (hanya) guna menjadi pedoman bagi para pihak jika salah satunya *wanprestasi*, yakni mengakhiri *hubungan kerja* sebelum “paket” pekerjaan belum berakhir. Kecuali para pihak telah mengesampingkan alasan-alasan tertentu yang memungkinkan pihak lainnya untuk mengakhiri hubungan kerja (PKWT) sebelum selesainya paket pekerjaan sesuai prediksi waktu yang ditentukan⁴⁶.

Pembaharuan PKWT karena belum selesainya “paket” pekerjaan yang ditentukan, dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu (“masa jeda”) 30 (tigapuluh) hari setelah berakhirnya *perjanjian kerja waktu tertentu* yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut⁴⁷. Selama “masa jeda” 30 (tigapuluh) hari dimaksud, (pada prinsipnya) tidak ada hubungan kerja, akan tetapi para pihak dapat mengatur lain (maksudnya menyepakati untuk tetap- melakukan pekerjaan dengan *perjanjian kerja khusus*) diluar konteks *perjanjian kerja* (PKWT) inti⁴⁸.

APA DAN BAGAIMANA (PERBEDAAN) PKWT DAN PKWTT ?

Pada bagian awal telah dikemukakan, bahwa sebagian besar pekerja/buruh mengeluhkan hubungan kerja melalui PKWT, dan sebaliknya sebagian besar menghendaki (berharap) di-*hire* dengan hubungan kerja melalui PKWTT. Apa masalahnya, dan bagaimana hakekat perbedaan keduanya ?

Berdasarkan peraturan perundang-undangan, ada beberapa hal yang membedakan kedua jenis *perjanjian kerja* (PKWT dan PKWTT) tersebut, yakni:

- Perbedaan prinsip antara PKWT dan PKWTT adalah batasan lamanya hubungan kerja berlangsung yang didasarkan *pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan*
- Apabila *pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan* akan selesai dalam waktu tertentu dan bukan pekerjaan yang bersifat tetap, maka tenaga kerja yang direkrut dapat di-*hire* melalui PKWT (“kontrak”). Sebaliknya apabila *jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan* bersifat tetap dan terus-menerus dalam suatu proses produksi (barang/jasa), dalam arti tidak ada batasan tegas selesainya pekerjaan dalam waktu tertentu dan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, maka tenaga kerja yang direkrut harus di-*hire* melalui PKWTT (*permanent*).
- PKWT berakhir setiap selesainya suatu pekerjaan tertentu (per-pekerjaan) sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan. Akan tetapi apabila ada salah satu pihak yang mengakhiri sebelum jangka waktu

⁴⁵ Op.cit., Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (6) kalimat kedua.

⁴⁶ Ibid, Pasal 61 ayat (1) huruf 6 jo Pasal 62;

⁴⁷ Ibid, Pasal 59 ayat (6) kalimat kedua jo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004* Pasal 3 ayat (6).

⁴⁸ Op.Cit., Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor Kep-100/Men/VI/2004*, Pasal 3 ayat (7) dan (8).

yang ditentukan dalam perjanjian dimaksud, maka pihak yang mengakhiri tersebut harus membayar kompensasi (ganti rugi) kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh yang bersangkutan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (PKWT), kecuali diperjanjian hal-hal tertentu yang dapat menyebabkan putusannya hubungan kerja PKWT tanpa harus membayar kompensasi dimaksud⁴⁹.

- Sedangkan PKWTT berakhir sampai *batas usia pensiun* (BUP), atau juga dapat berakhir menurut suatu jangka waktu yang ditentukan dalam *perjanjian kerja* untuk melakukan pekerjaan yang bukan dan tidak termasuk dalam kategori *jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu*.
- Undang-undang mengatur hak-hak dan kompensasi (*allowance benefit*) bagi tenaga kerja yang di-hire melalui PKWTT setelah berakhirnya (*pasca*) hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) dan (3) serta ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003.
- Demikian juga, dalam hal-hal tertentu – bilamana hubungan kerja berakhir-khususnya yang merupakan inisiatif (kehendak) pengakhirannya (PHK) dari pihak pengusaha, maka hak pekerja/buruh pasca hubungan kerja berlipat 2 (dua) kali ketentuan tabel masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) dan (3) serta ayat (4) UU Nomor 13 tahun 2003 dimaksud.
- Proses PHK melalui hubungan kerja PKWTT mekanismenya panjang dan lama, sehingga dengan PKWTT pekerja/buruh merasa lebih *safe* dan ada ketenagang bekerja walau (dari sisi) *performance*-nya rata-rata lebih rendah dibandingkan pekerja/buruh yang di-hire melalui PKWT.

Kesimpulannya, PKWTT bagi pekerja/buruh lebih menjadi pilihan *ketimbang* PKWT dengan alasan-alasan sebagaimana tersebut di atas.

Walaupun demikian, ada sebagian pekerja/buruh yang berpendapat lain dengan alasan dan argumentasi tersendiri.

Setelah memahami seluk-beluk PKWT, pertanyaannya: kenapa harus memilih PKWT ? Atau secara khusus, pertanyaan tersebut ditujukan kepada para pihak, pengusaha dan pekerja/buruh, yakni kenapa perusahaan (pengusaha) lebih cenderung memilih hubungan kerja melalui PKWT, dan sebaliknya, mengapa juga ada pekerja/buruh yang suka dan cenderung lebih memilih hubungan kerja melalui PKWT ?.

Kenapa Suatu Perusahaan Lebih Memilih PKWT ?

Ada beberapa alasan, mengapa perusahaan (pengusaha) lebih memilih (hubungan kerja melalui) PKWT dan tidak senang (melalui) PKWTT atas dasar ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, alasan tersebut karena, antara lain:

1. Proses pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja/buruh yang di-hire melalui PKWTT sangat sulit, berbelit dengan mekanisme yang panjang dan waktu yang lama (seperti diatur dalam Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003). PHK dimaksud memerlukan mekanisme dan waktu yang cukup panjang serta harus membayar kewajiban (“pesangon”) yang sudah ditentukan undang-undang apabila memenuhi syarat dan ketentuan mempekerjakannya.
2. Apabila terjadi perselisihan PHK, maka dalam proses PHK ada kemungkinan tenaga kerja tetap mendapat *upah proses* sepanjang belum ada *statement* PHK yang resmi dari pihak yang berwenang berdasarkan permasalahannya (*vide* Pasal 155 ayat (2) UU No.13/2003 jo Putusan Mahkamah Konstitusi Register Nomor 37/PUU-IX/2011).

⁴⁹ Op.Cit., Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62 jo Pasal 61 ayat (1) huruf d

Lembaga permohonan *penetapan* ("izin") PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) UU No. 13/2003 jo Pasal 89 UU No. 2 Tahun 2004 tidak berjalan sebagaimana mestinya. Bahkan "Hakim" tidak mengenal lembaga tersebut. Sehingga apabila terdapat permohonan ***penetapan PHK***, maka semua dianggap sebagai perselisihan PHK yang harus disidangkan sebagaimana layaknya jenis perselisihan hubungan industrial lainnya (*vide* Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004)

Pengusaha selalu berupaya untuk menghindari biaya (*labour cost*) yang tinggi dan mahal apabila terjadi PHK bagi PKWTT, khususnya kompensasi "pesangon" bagi pada umumnya alasan PHK yang ditentukan undang-undang, kecuali pekerja mengundurkan diri atau mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri. Dalam pengertian, bebas dari kewajiban yang relatif besar.

Kenapa Ada Pekerja/Buruh Lebih Memilih PKWT ?

Bukan hanya pengusaha yang lebih suka atau cenderung memilih PKWT. Ada juga sebagian tenaga kerja yang menghendaki dan lebih memilih hubungan kerja melalui PKWT, khususnya untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang betul-betul mempunyai tingkat profesionalisme dan kompetensi yang spesifik dengan SDM yang langka di *pasar kerja*. Dengan perkataan lain, ada beberapa alasan mengapa ada sebagian pekerja lebih memilih (hubungan kerja melalui) PKWT dan tidak dengan (melalui) PKWTT, antara lain karena:

1. Bagi seseorang seseorang *karyawan* yang memiliki kompetensi dan profesional di bidangnya, terutama karyawan kategori *skilled labour*, tidak menghendaki di-hire dan diikat dengan suatu *perjanjian kerja* yang bersifat *permanent*. Mereka lebih memilih "kontrak" untuk suatu jangka waktu tertentu sehingga bisa bekerja secara bebas sebagai "kutu loncat" di berbagai perusahaan, baik lokal, regional maupun *trans-national*.

2. Dengan PKWT, *pekerja* mengharapkan diakhiri hubungan (PHK) kerjanya sebelum jangka waktu yang ditentukan, utamanya untuk pekerja yang bisa memprediksi suatu jenis pekerjaan tertentu, bila suatu saat akan diputus hubungan kerjanya di "tengah jalan", maka pekerja yang bersangkutan memperoleh ganti-rugi atau kompensasi yang relatif besar dari pada "pesangon" sehingga lebih memilih PKWT terutama yang dengan tegas tidak menghiraukan akibat dan alasan pengakhiran dimaksud.

3. Ada beberapa pekerja yang sifatnya "bosanan" dan suka "berpetualang" dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya. Mereka "jenis" ini juga tidak senang dengan hubungan kerja yang *permanent*. Mereka ini umumnya "jiwa *entrepreneur*" yang berharap suatu saat akan menjadi "employer" yang mempekerjakan orang lain (pekerja/buruh). Mereka tidak berharap menjadi *karyawan seumur hidup*. Suatu saat (setelah "bekal" sebagai "kutu loncat" mencukupi untuk membuka usaha, mereka akan menjadi pengusaha juga.

4. Apabila seseorang yang memang berjiwa *entrepreneur* dan suatu saat akan mengakhiri *hubungan kerjanya*, maka pengakhiran hubungan kerja bagi seseorang karyawan yang belum memenuhi syarat untuk "pensiun dini", hanya akan merugikan melalui lembaga *resign* dengan mengundurkan diri secara sukarela tanpa hak (jika hubungan kerjanya PKWTT). Oleh karenanya sejak awal hubungan kerja, meminta dengan hubungan kerja melalui PKWT.

KESIMPULAN

1. **kriteria jenis pekerjaan yang dapat dilakukan** (diperjanjikan) melalui PKWT, adalah hanya pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dengan ciri-ciri secara umum, adalah:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan

penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dengan demikian, pilihan *perjanjian kerja* melalui PKWT atau PKWTT bukanlah atas dasar -telah- berapa kali seseorang di-hire dalam hubungan kerja tertentu, atau telah berapa lama hubungan kerjanya berlangsung melalui suatu hubungan kerja tertentu. Akan tetapi penentuan jenis *perjanjian kerja* PKWT atau PKWTT, ditentukan menurut jenis dan sifat pekerjaannya, akan selesai dalam waktu tertentu atau tidak.

2. jangka waktu lamanya hubungan kerja untuk dapat diperjanjikan melalui PKWT, sangat tergantung dari jenis PKWTnya.

a. Apabila jenis **PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu**, maka PKWT untuk suatu *pekerjaan yang ditentukan* hanya dapat diperjanjikan (sekaligus) untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun berturut-turut. Dalam jangka waktu selama itu, tidak diperkenankan salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja “di tengah jalan” sebelum sampainya saat yang ditentukan dalam perjanjian (PKWT) tersebut. Konsekwensinya,

- 1) Bilamana ada salah satu pihak (siapa saja) mengakhiri hubungan kerja yang telah diperjanjikan melalui PKWT, maka pihak yang mengakhiri diwajibkan membayar *penalty* “selisih kontrak” berupa *ganti rugi (kompensasi)* kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh yang bersangkutan sampai batas waktu -seharusnya- perjanjian kerja berakhir.
- 2) Kewajiban pembayaran *kompensasi* dimaksud, dikecualikan apabila salah satu pihak mengakhiri PKWT dengan alasan yang sudah disepakati dan ditentukan dalam perjanjian kerja (sebagai penyimpangan).

Demikian juga apabila terjadi suatu kejadian atau keadaan di luar kemampuan manusia (*force majeure, overmacht*).

b. Apabila jenis **PKWT yang didasarkan atas pekerjaan tertentu**, maka jangka waktu PKWT-nya adalah selesainya suatu pekerjaan yang telah ditentukan. Dengan ketentuan:

- 1) Perjanjian (PKWT) dibuat sesuai prediksi selesainya pelaksanaan suatu pekerjaan -dengan- maksimum hanya 3 (tiga) tahun lamanya.
 - Bilamana salah satu pihak mengakhiri PKWT sebelum selesainya pekerjaan, maka pihak yang mengakhiri kena *penalty* membayar “selisih kontrak” sesuai lamanya prediksi yang -telah- ditentukan.
 - Namun, apabila pekerjaan telah selesai, walau prediksi waktu yang ditentukan belum sampai, maka pihak lainnya (pengusaha) tidak harus membayar kompensasi.
- 2) Apabila pekerjaan tertentu belum dapat diselesaikan sesuai prediksi waktu yang ditentukan, maka *jangka waktu* PKWT yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, dapat *diperbaharui* untuk prediksi selama-lamanya 2 (dua) tahun.
- 3) Setelah berakhirnya jangka waktu pembaruan, dan ternyata pekerjaan tertentu belum juga selesai, maka PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT.

SARAN

1. Dalam praktek *hubungan kerja* melalui PKWT, tidak ada konsistensi antara ketentuan dan penerapannya. Dengan perkataan lain, banyak (praktek) para pihak memperjanjikan *perjanjian kerja* yang menyimpang berbeda dari ketentuan sebagaimana dimaksud peraturan perundang-undangan, sehingga para *buruh* yang menjadi korbannya. Hal ini dikarenakan pasal/klausul yang mengatur

mengenai hubungan kerja PKWT tersebut sangat sumir dan tidak tegas. Artinya, masih ada celah-celah yang dapat ditafsirkan berbeda dan bahkan menyimpang dari ketentuan. Oleh karena itu, pasa-pasal yang mengatur PKWT sangat perlu untuk disempurnakan guna mengurangi atau bahkan meniadakan celah yang dapat disimpangi dalam rangka *industrial relation harmony*.

2. Jangka waktu PKWT yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, jika mendasarkan pada Peraturan Menteri yang mengatur lebih lanjut mengenai PKWT tersebut, -dibatasi-hanya dapat diperjanjikan untuk suatu pekerjaan yang diprediksi sekaligus 3 (tiga) tahun. Kemudian dapat diperbarui sekali untuk jangka waktu sekaligus 2 (dua) tahun lamanya. Akan tetapi dalam Undang-Undang tidak detail menjelaskan jenis PKWT ini, sehingga penerapannya seringkali menyimpang dari ketentuan di Peraturan Menteri dimaksud. Oleh karena itu, ketentuan mengenai jenis PKWT ini juga harus dibuat lebih rinci dan dipertegas serta jelas.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sudah 10 (sepuluh) kali diuji materi di Mahkamah Konstitusi. Terkait dengan itu, upaya melaksanakan *amandement* atau *addendum* undang-undang ini, termasuk substansi mengenai PKWT/PKWTT hingga saat ini selalu menghadapi tantangan dan rintangan -justru- dari pihak-pihak yang berkepentingan langsung: pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini karena kedua-belah pihak tidak menghendaki hak-hak dan kewajibannya secara bertimbal-balik berubah dan malah menjadi beban. Dengan banyaknya Putusan MK, maka tentu isinya sudah tidak sejalan dengan perkembangan yang ada. Oleh karena itu tindakan segera untuk menyempurnakannya, sudah sangat mendesak untuk dilakukan.

_____oooOOOooo_____

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

Oleh: Kadino BS

i. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) ditegaskan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁵⁰ Dalam kaitan dengan masalah ketenagakerjaan, hal ini dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.⁵¹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan “tenaga kerja” adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang ini tidak saja mereka yang bekerja pada sektor formal, tetapi juga sektor informal.

Perlu diketahui bahwa yang dirumuskan dalam Undang-Undang ini ialah pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan sosial ekonomi tenaga kerja itu sendiri sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan asas gotong royongnya sebagai ciri khas dari pada kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. Sedangkan makna “bekerja” menurut Undang-Undang ini dapat dibedakan melalui 3 aspek, yaitu:

- Aspek perorangan, adalah gerak daripada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohaniah;
- Aspek kemasyarakatan, adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat;
- Aspek spiritual, adalah hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

⁵⁰ UUD 1945 Pasal 27 ayat (2).

⁵¹ Pasal 5 UU. No. 13 Tahun 2013.

Hukum ketenagakerjaan sebagai *a tool of social engineering* dalam era industrialisasi, secara langsung atau tidak langsung dapat merubah sikap dan perilaku dari sifat masyarakat industrial pada khususnya ke arah terwujudnya iklim yang sehat dan serasi yang dijiwai nilai-nilai Pancasila serta memberikan dasar-dasar normatif bagi pelaksanaan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja.

Akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi pada umumnya serta produksi dan produktivitas tenaga kerja pada khususnya, tidak terlepas dari peranan dan fungsi hukum ketenagakerjaan, baik sebagai alat pembaharuan masyarakat industrial dan control sosial bagi terlindunginya kehidupan manusia dan lingkungannya maupun azas moralitas atau azas keadilan yang bersifat universal.

Selain itu hukum ketenagakerjaan juga sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional di dalam system kehidupan masyarakat industrial, baik dalam proses pemulihan ketertiban dan penyelesaian sengketa/ perselisihan, maupun dalam proses pengarahan dan pembentukan pola-pola perilaku yang baru.

Dengan demikian hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu pendukung dalam pelaksanaan kebijakan meningkatkan ekonomi sumber daya manusia.

RUANG LINGKUP

Secara umum ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup masa *pra employment* yaitu masa sebelum tenaga kerja memasuki hubungan kerja, *during employment* yaitu masa dimana tenaga kerja sedang dalam hubungan kerja, dan *post employment* yaitu masa sesudah selesai hubungan kerja atau purna kerja, dengan pokok-pokok materi sebagai berikut:

1. Pra *Employment* (Pra Kerja)

a. Penyediaan, penempatan dan penggunaan tenaga kerja, meliputi:

- 1) Penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai;
- 2) Penempatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga dapat memberikan dorongan kearah penempatan tenaga kerja yang efisien dan efektif;

3) Penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip “tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat”.

b. Pembinaan Keahlian dan Keterampilan, meliputi:

1) Pembinaan keahlian dan keterampilan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja;

2) Pembinaan keahlian dan keterampilan tenaga kerja disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

2. *During Employment* (Dalam Hubungan Kerja)

a. Pembinaan Perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:

- 1) Norma keselamatan kerja;
- 2) Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
- 3) Norma kerja;
- 4) Ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

b. Hubungan ketenagakerjaan, meliputi:

- 1) Keserikatan pekerja;
- 2) Perjanjian perburuhan;
- 3) Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan penutupan perusahaan (lock out);
- 4) Pemutusan hubungan kerja;
- 5) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 6) Pertanggungsaan sosial dan bantuan sosial tenaga kerja beserta keluarganya.

c. Pengawasan ketenagakerjaan, meliputi:

- Pengawasan ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

3. *Post Employment* (Purna Kerja)

- a. Jaminan hari tua (JHT)
- b. Tunjangan cacat bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total tetap karena kecelakaan kerja;
- c. Jaminan kematian (JK);

iii. POKOK-POKOK MATERI

Terlebih dahulu perlu diketahui bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berasal dari berbagai kumpulan yang berlainan sumbernya yang merupakan produk dari empat zaman, yaitu: zaman penjajahan Hindia Belanda,

zaman sesudah kemerdekaan sebelum zaman orde baru dan zaman reformasi. Pada zaman pendudukan Jepang hampir tidak ada pengaturan baru produk hukum. Peraturan perundang-undangan tersebut tersebar di mana-mana, yaitu ada yang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ada yang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, dan ada pula yang berdiri sendiri seperti peraturan panglong = penebangan dan atau penggergajian kayu di hutan atau Panglong Reglement, Peraturan Perburuhan di Perkebunan, peraturan Perburuhan di Perusahaan Perindustrian dan lain-lain. Dalam ketentuan-ketentuan yang mengatur masalah-masalah hubungan industrial masih banyak adanya pengaruh-pengaruh liberal yaitu kebebasan untuk mengadakan perjanjian kerja dengan kata lain menyerahkan kepada pihak-pihak pekerja dan pengusaha yang berbeda dalam tingkat kemampuan ekonominya. Demikian pula dalam memutuskan hubungan kerja secara sepihak, hak untuk menentukan syarat-syarat kerja dan sebagainya. Hal tersebut dapat dipahami karena falsafah yang dianut berbeda seperti yang tercermin dalam fungsi Negara yang bersangkutan. Sebelum tahun 1945, tidaklah mungkin mempersoalkan falsafah bangsa, sedangkan fungsi Negara sebagai Negara jajahan di mana pemerintahannya	dapat digolongkan sebagai suatu “<i>politionalestaat</i>” atau lebih halus lagi sebagai “<i>ethise politic</i>” dan pengaruh organisasi buruh internasional melalui konvensi-konvensinya. Fungsi tersebut jelas harus dibedakan dengan fungsi Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dapat digolongkan pada type Negara “<i>Social Service State</i>”, bahkan suatu “<i>Social Service State</i>” yang modern konstitusinya. Karena jelas dalam Undang-Undang Dasar 1945 diarahkan secara tegas bahwa “adanya Negara adalah untuk mencerdaskan bangsa dan mensejahterakan rakyat. Sehingga campur tangan Pemerintah dalam masyarakat bukan merupakan suatu “intervensi” dalam pengertian liberal, akan tetapi dalam arti mengarahkan dan melayani masyarakat. Pada periode diantara tahun 1960 – 1965 (zaman sebelum Orde Baru) tampak jelas pengaruh sebaliknya dari “liberalisme” ini sebagai akibat dari struktur politik yang mencerminkan keinginan untuk menduduki posisi dominasi ekstrim dari kaum buruh di bawah suatu aliran tertentu. Setelah lahirnya Orde Baru (1966) semakin nampak kebutuhan pencerminan falsafah Pancasila sebagai falsafah Bangsa dan Negara pada seluruh sistem hukum yang mengatur masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia, bahkan harus menjiwai dan tercermin dalam seluruh aspek kehidupan
---	--

dalam proses produksi barang dan jasa, sesuai nilai-nilai Pancasila. Upaya pencerminan falsafah Pancasila tersebut merupakan proses perubahan dari tata nilai hukum Kolonial kearah terwujudnya tata nilai hukum Nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Maka pada tahun 1969 lahir Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja sebagai perwujudan dari Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No.XXVIII/MPRS/1966 yang telah menetapkan beberapa keputusan dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ini merupakan produk hukum Orde Baru yang mengatur masalah ketenagakerjaan dimulai dari sebelum orang mencapai usia kerja sampai pada akhir hayatnya, dalam pengertian pra *employment*, during *employment* dan post *employment*.

Pada akhir kekuasaan Orde Baru terjadi perubahan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja karena dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan pembangunan. Akhirnya pada tahun 1997 Pemerintah bersama dengan DPR membahas perubahan Undang-undang No. 14 Tahun 1969 sehingga menjadi Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang di undangkan

tanggal 3 Oktober 1997. Tetapi karena terjadi gejolak politik yang sangat cepat dan mendasar seiring dengan era reformasi yang sedang berlangsung yang memaksa perubahan secara menyeluruh yang mencakup perkembangan politik, ekonomi, dan social yang melahirkan nilai aspirasi baru. maka terjadilah perpanjangan masa diberlakukannya Undang-undang tersebut dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada tanggal 1 Oktober 1997 diubah menjadi mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2000. Oleh karena itu, untuk memberi kepastian hukum bagi masyarakat dan aparat penegak hukum perlu ditegaskan bahwa setelah diundangkannya Undang-Undang tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, maka semua peraturan perundang-undangan yang dicabut oleh Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198, tetap berlaku. sampai dengan tanggal 1 Oktober Tahun 2000. Namun sampai dengan tahun 2000 situasi dan kondisi politik yang belum memungkinkan, Pemerintah masih menyusun strategi untuk menyempurnakan Undang-undang Nomor 25 yang belum sempat dijalankan walaupun secara yuridis sudah

berlaku sejak 1 Oktober 1998.

Untuk melakukan penyempurnaan tersebut, Pemerintah melalui Amanat Presiden Nomor R.11/PU/V/2000 tanggal 8 Mei 2000 telah mengajukan Rancangan Undang-Undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan sebagai Pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan kepada Dewan Perwakilan Rakyat. Tetapi mengingat keterbatasan waktu dan luasnya cakupan materi yang harus dibahas dengan cermat, ini berakibat bahwa pembahasan Rancangan Undang-Undang tersebut belum dapat diselesaikan sebelum 1 Oktober 2000. Sementara itu untuk menghasilkan undang-undang yang memenuhi harapan masyarakat diperlukan kecermatan dalam pembahasan disamping waktu yang memadai.

Oleh sebab itu, agar tidak terjadi kekosongan hukum, Pemerintah mengambil tindakan/langkah-langkah untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang yang pada dasarnya mengubah ketentuan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi tanggal 1 Oktober 2002.

Akhirnya sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR NO. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja yang merupakan awal dari Reformasi Bidang Ketenagakerjaan. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Oleh karena itu pada tanggal 25 Maret 2003 Pemerintah mengundangkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang baru sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengertian

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵² Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan Undang-Undang ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

2. Azas

Dalam menjalankan Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh ada diskriminasi.⁵³

Dengan demikian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya, melainkan mempunyai kedudukan yang sama baik hak dan kewajibannya yaitu kedudukan sebagai pekerja, hak atas pembinaan dan perlindungan kerja serta kewajibannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, termasuk perlakuan yang sama dari pengusaha.⁵⁴

Larangan diskriminasi tersebut termasuk dalam hal pemberian hak atas upah, tidak boleh ada perbedaan antara upah pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Maksudnya bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja laki-laki sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.⁵⁵

3. Penempatan Tenaga Kerja

a. 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.⁵⁶

⁵² Pasal 1 angka 2 UU. No. 13 Tahun 2003

⁵³ Pasal 5 UU. No. 13 Tahun 2003

⁵⁴ Pasal 6 UU. No. 13 Tahun 2003

Dalam pasal ini dijelaskan bahwa salah satu tujuan penting dari Pemerintah adalah memberikan pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Ketentuan ini merupakan penjabaran dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

- b. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi yang 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 yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.⁵⁷

Disamping jaminan hidup yang layak, tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan penghargaan.

Berdasarkan prinsip inilah kepada setiap pekerja diberikan kebebasan memilih

pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keinginannya.

c. Pemerintah mengatur:

- 1). Penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai.
 - penyediaan tenaga kerja sebagian besar terdiri dari tenaga kerja yang belum terlatih dan itu tersebar secara tidak seimbang di seluruh wilayah Indonesia;
 - untuk kelancaran pelaksanaan pembangunan dan jalannya perusahaan dan kantor-kantor yang sudah ada, maka bagi kepentingan peningkatan produksi, persediaan tenaga kerja diatur sedemikian rupa sehingga pada waktu dan tempat di mana diperlukan, tenaga kerja dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai atau tepat tersedia dengan jumlah yang cukup.
- 2) Penempatan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga memberi dorongan ke arah penempatan tenaga kerja yang efisien dan efektif.
 - salah satu persoalan pokok yang harus dipecahkan ialah penempatan tenaga kerja yang tidak seimbang dan tidak efisien yang menyebabkan adanya kelebihan tenaga kerja di daerah yang satu dan kekurangan tenaga kerja di daerah lain.

⁵⁵ PP. 8 Tahun 81 tentang Perlindungan Upah

⁵⁶ Pasal 31 UU. No. 13 Tahun 2003

⁵⁷ Pasal 32 UU. No. 13 Tahun 2003

- untuk menyesuaikan ketidakseimbangan ini dihadapi berbagai kesulitan, yaitu keengganan berpindah ke lain daerah, kesulitan pengangkutan, perumahan, syarat-syarat kerja yang tidak sesuai dan kurangnya penerangan tentang keadaan suatu daerah.

- Dalam menghadapi persoalan tersebut pemerintah harus turun tangan dan mempelajari serta merencanakan penempatan tenaga kerja baik menurut pekerjaan, sector kegiatan maupun geografis dalam arti mengambil segala tindakan yang dapat membantu mempermudah pekerja mengadakan penyesuaian yang diperlukan bagi kepentingannya sendiri dan bagi kepentingan bangsa dan negara, dan mengarah kepada penyebaran yang merata dan seimbang.

3). Penempatan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip “tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat”.

- berhubungan dengan pertumbuhan penduduk yang cepat, maka pertumbuhan angkatan kerja sangat cepat pula, sedangkan keadaan kesempatan kerja tidak mengikuti derap pertumbuhan angkatan kerja.

- Hal ini menimbulkan jutaan tenaga kerja baru mengalir ke masyarakat kerja dan menimbulkan pengangguran dan setengah pengangguran. Oleh karena itu pemerintah berkewajiban memajukan perekonomian sehingga dapat tersedia lapangan pekerjaan yang luas.

4. Pembinaan Keahlian dan Keterampilan

- a. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁵⁸ Oleh karena itu setiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan sehingga berpotensi dan mampu berkreasi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan kemampuan kerja.

Dalam pembangunan ekonomi pada umumnya dan industri pada khususnya, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan, hal itu akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja.

- b. Pembinaan keahlian dan keterampilan tenaga kerja disesuaikan dengan perkembangan teknik dan teknologi, dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

⁵⁸ Pasal 11 UU No. 13 Tahun 2003.

Pembinaan keahlian dan keterampilan tenaga kerja harus senantiasa mengikuti perkembangan pembangunan khususnya pembangunan industri serta disesuaikan dengan perubahan teknologi serta perkembangan masyarakat pada umumnya. Pembinaan keahlian dan keterampilan kejuruan merupakan pendidikan bagi angkatan kerja dan atau pengangguran termasuk mantan anggota TNI/POLRI yang dikembalikan ke masyarakat sipil, veteran, penderita cacat, transmigran dan mantan sukarelawan.

5. Pembinaan Perlindungan Kerja

a. Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Agar para pekerja aman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka para pekerja harus dilindungi dari berbagai masalah di sekitarnya baik perlindungan fisik maupun mental.

Bahaya yang mungkin timbul antara lain dari mesin produksi, alat angkut,

alat kerja, bahan produksi dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, tata cara melakukan pekerjaan, karakteristik fisik dan mental dari para pekerjanya.

b. Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup:

- norma keselamatan kerja;
- norma kesehatan kerja;
- norma kerja;
- pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal terjadi kecelakaan kerja.

Yang dimaksud dengan pembinaan norma perlindungan kerja ialah pembentukan penerapan dan pengawasannya. Norma ialah "standard" ukuran tertentu yang harus dijadikan patokan.

Norma keselamatan kerja meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.⁵⁹

Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan pekerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat

⁵⁹ UU. No. 1 Tahun 1970

higiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan untuk perumahan bagi pekerja.⁶⁰

Norma kerja meliputi: perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak dan orang muda, tempat kerja, perumahan, kebersihan, kesusilaan, ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang diakui Pemerintah, kewajiban sosial/kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.⁶¹

Bagi pekerja yang mendapat kecelakaan kerja dan atau menderita sakit akibat pekerjaan berhak atas perawatan dan rehabilitasi.⁶² Dalam hal seorang pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak menerima ganti kerugian.

6. Hubungan Ketenagakerjaan

- a. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.⁶³

Untuk menjamin tegaknya demokrasi dan tertibnya serikat pekerja maka ada persyaratan pokok bagi serikat pekerja yang diatur dengan Undang-Undang sebagai salah satu pelaksanaan Pasal 28 UUD 1945.

Serikat pekerja dibentuk untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja.

Setiap serikat pekerja wajib mengamankan dan mengamalkan Pancasila sebagai dasar negara karena serikat pekerja merupakan kekuatan sosial dan ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila.

- b. Setiap serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh berhak membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pemberi kerja. Yang dimaksud pemberi kerja adalah pemerintah atau swasta baik secara perserikatan ataupun perorangan.

⁶⁰ UU. No. 1 Tahun 1970 dan peraturan pelaksanaannya.

⁶¹ Bab X UU No. 13 Tahun 2003

⁶² UU. No. 3 Tahun 1992 jo PP. No. 14 Tahun 1993

⁶³ Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003

c. Pelaksanaan perjanjian kerja bersama diatur lebih lanjut dengan Undang-Undang.⁶⁴ d. Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan lock out diatur dengan peraturan perundang-undangan. Dapat dipahami bahwa dalam kenyataannya hak mogok diakui oleh undang-undang, karena pada dasarnya mogok kerja adalah hak dasar pekerja dan serikat pekerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.⁶⁵ Namun jika direnungkan dalam-dalam bahwa azas gotong royong merupakan ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila, maka jelas bahwa hak mogok dan lock out itu adalah hak untuk saling tekan menekan yang kurang sesuai dengan azas gotong royong. e. Norma Pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dengan peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai PHK dalam UU. No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan	hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶⁶ f. Pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggungansosial dan bantuan sosial bagi pekerja dan keluarganya. Cara yang paling tepat adalah dengan menyelenggarakan pertanggungansosial yang ditanggung oleh semua pihak yang diatur dengan peraturan perundangan. Sudah selayaknya dalam badan dan lembaga yang menyelenggarakan pertanggungansosial ini semua pihak turut duduk. Jaminan dan bantuan sosial tersebut meliputi: jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia, cacat bagi seluruh pekerja. Dalam pelaksanaannya dipergunakan ketentuan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. 7. Pengawasan Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan
--	--

⁶⁴ UU. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶⁵ Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003

⁶⁶ Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003

oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁶⁷ Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya, diadakan suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan dengan ketentuan sebagai berikut: a. Sistem pengawasan ketenagakerjaan berfungsi: 1) mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan; 2) memberi penyuluhan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan pekerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektivitas peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; 3) melaporkan kepada yang berwenang tentang pelanggaran dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan. b. Aparat dan wewenang pegawai pengawas Aparatur pengawasan atau Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah orang/pegawai yang ditunjuk oleh Menteri yang diserahi tugas di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang	ditunjuk untuk itu. c. Wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan 1) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang untuk setiap saat memasuki semua tempat kerja tanpa memberitahukan lebih dahulu untuk menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. 2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan mempunyai kewenangan: - memeriksa segala sesuatu dalam perusahaan; - mengadakan pembicaraan dengan setiap orang yang dipandang perlu tanpa dihadiri orang ketiga; - memasuki dan memeriksa rumah-rumah/mess pekerja yang disediakan oleh pengusaha; - meminta keterangan terhadap hal-hal yang diperlukan baik lisan maupun tertulis dari pengusaha atau pekerja, memanggil pengusaha dan/atau pekerja ke kantornya; - mengambil tindakan represif yustisial maupun non yustisial. d. Pemeriksaan Khusus 1) Pemeriksaan khusus dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan jika ada laporan-laporan baik dari
--	--

⁶⁷ Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003

pekerja, serikat pekerja maupun dari pihak lain terkait adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

2) Pemeriksaan khusus ini biasanya dilakukan terhadap hal-hal yang khusus dan sangat mendasar, seperti:

- masalah jam kerja;
- Upah yang dibayar di bawah standar;
- kerja borongan dan insentif;
- potongan-potongan upah yang tidak sah.

3) Berbagai masalah keselamatan dan kesehatan kerja, seperti:

- kecelakaan kerja;
- cidera yang menimpa pekerja;
- kerusakan mesin dan alat-alat produksi yang dapat mengakibatkan cidera pekerja;
- kebersihan dan ketertiban;
- fasilitas makan dan minum;
- observasi penyakit akibat kerja;
- pesawat uap;
- pesawat angkat dan angkut, dll.

e. Pola Operasional Pengawasan

1) Fungsi

- mengawasi dan membina pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

- mengambil langkah-langkah korektif baik preventif maupun represif.

2) Klasifikasi:

- Pengawasan Umum;
- Pengawasan Spesialis.

3) Operasi

- Pengawas umum melakukan pengawasan dalam dua aspek (norma umum dan khusus);
- Pengawasan Spesialis terjun bila ada masalah atau kasus yang timbul oleh Pengawas umum;
- Yang berwenang melakukan penyidikan hanya Pengawas Spesialis.

VI. PENUTUP

Dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan, Pemerintah berkewajiban menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan hak, kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya demi terciptanya keadilan dan kemakmuran. Semoga....*****

Kepustakaan

1. UUD RI Tahun 1945
2. UU No. 1 Tahun 1970;
3. UU No. 3 Tahun 1992;
4. UU No. 13 Tahun 2003;
5. PP No. 8 Tahun 1988;
6. PP No 14 Tahun 1993.

**PERATURAN DAERAH BERMASALAH
(KAJIAN PERDA KAB. KARAWANG NOMOR 01 TAHUN 2011
TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN)**

Oleh: Agung Sugiri Wibowo, S.H

I. PENDAHULUAN

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat.

Penyelenggara pemerintahan daerah dalam melaksanakan tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggungjawabnya serta atas kuasa peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dapat menetapkan kebijakan daerah yang dirumuskan antara lain dalam Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, dan ketentuan daerah lainnya. Kebijakan daerah dimaksud tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan kepentingan umum serta Peraturan Daerah lain.

Berdasarkan temuan Kementerian Keuangan pada 2009, dari 14 ribu Peraturan Daerah

yang ada, terdapat lebih dari 4 ribu Peraturan Daerah bermasalah dan harus dicabut. Namun, Kementerian Dalam Negeri hanya mencabut seribu delapan ratus Peraturan Daerah dari jumlah yang seharusnya direkomendasikan oleh Kemenkeu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa Peraturan Daerah bermasalah menjadi permasalahan yang berulang tiap tahun. Hal ini patut menjadi perhatian mengingat pemerintah setiap tahun telah melakukan upaya evaluasi terhadap pembuatan Peraturan Daerah, namun kemunculan Peraturan Daerah yang bermasalah tersebut terus saja berulang. Ironisnya, sebagian dari Peraturan Daerah yang bermasalah tersebut masih saja diterapkan di daerah, padahal banyak dari Peraturan Daerah yang bermasalah adalah terkait pajak daerah dan retribusi daerah yang membebani masyarakat.

Salah satu Peraturan Daerah yang bermasalah adalah Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan. Pertimbangan pemilihan masalah ini sebagai tekanan perhatian kami antara lain karena sifatnya yang lintas sektoral/institusi, di mana persoalan

ketenagakerjaan bisa melanda sektor apa saja dan tidak hanya dikeluhkan oleh institusi terkait semata (seperti APINDO). Selain itu, sebagaimana yang akan ditunjuk pada uraian bagian-bagian berikutnya, skala persoalan dalam masalah ketenagakerjaan ini juga terbilang besar. Peraturan Daerah yang bertentangan dengan peraturan dan kebijakan di atasnya, hal ini antara lain terlihat dalam Perda Kab. Karawang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dalam perancangan Peraturan Daerah, selama ini, masyarakat hanya menjadi obyek, bukan subyek. Masyarakat seringkali tidak diajak serta dalam proses perancangan Peraturan Daerah, padahal, masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam pembentukan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, dan/atau Peraturan Bersama Kepala Daerah. Atas produk hukum daerah yang telah jadi, kembali masyarakat menjadi obyek. Masyarakat hanya bisa menerima hal-hal yang diatur dalam produk hukum tersebut, meski seringkali produk hukum tersebut membebani mereka suatu kewajiban. Dalam hal pembatalan Peraturan Daerah yang bermasalah, lebih-lebih lagi tidak ada peran serta masyarakat di dalamnya.

II. PERMASALAHAN

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka terdapat masalah hukum, yaitu:

Bagaimana aspek hukum atas penerapan Peraturan Daerah yang bermasalah?

1. Bagaimana kajian terhadap Perda Kab. Karawang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya mencegah munculnya Peraturan Daerah yang bermasalah?

III. PEMBAHASAN

A. Aspek Hukum Atas Penerapan Peraturan Daerah yang Bermasalah

Dalam hierarki peraturan perundang-undangan, Peraturan Daerah menempati hierarki terbawah. Hierarki tersebut adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;
6. Peraturan Daerah Provinsi; dan

7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.⁶⁸

Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan berlaku sesuai dengan hierarki tersebut. Adapun yang dimaksud dengan “hierarki” adalah penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Materi muatan Peraturan Daerah berisi materi ‘muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan/atau penjabaran lebih lanjut peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Apabila terdapat Peraturan Daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum dan/atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, maka Peraturan Daerah tersebut dapat dibatalkan oleh Pemerintah melalui mekanisme *executive review*, serta melalui *judicial review* ke Mahkamah Agung.⁶⁹

Mekanisme pembatalan Peraturan Daerah adalah sebagai berikut:⁷⁰

1. Keputusan pembatalan Peraturan Daerah ditetapkan dengan Peraturan Presiden.

2. Atas keputusan pembatalan tersebut, Kepala Daerah harus memberhentikan pelaksanaan Peraturan Daerah, kemudian DPRD bersama Kepala Daerah mencabut Peraturan Daerah dimaksud.

3. Apabila provinsi/kabupaten/kota tidak dapat menerima keputusan pembatalan Peraturan Daerah dengan alasan yang dapat dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan, kepala daerah dapat mengajukan keberatan kepada Mahkamah Agung.

4. Apabila keberatan tersebut dikabulkan sebagian atau seluruhnya, putusan Mahkamah Agung tersebut menyatakan Peraturan Presiden menjadi batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

5. Apabila Pemerintah tidak mengeluarkan Peraturan Presiden untuk membatalkan Peraturan Daerah, maka Peraturan Daerah tersebut dinyatakan berlaku.

Adapun mekanisme *judicial review* (hak uji material) terhadap Peraturan Daerah berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2004 Tentang Hak Uji Material, adalah sebagai berikut:

1. Permohonan keberatan diajukan kepada Mahkamah Agung dengan cara langsung ke Mahkamah Agung oleh pemohon atau

⁶⁸ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 7 ayat (1).

⁶⁹ Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 145 ayat (2).

⁷⁰ Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Pasal 145 ayat (3) s.d. ayat (7).

kuasanya atau melalui Pengadilan Negeri yang membawahi wilayah hukum tempat kedudukan Pemohon, dan dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia.

2. Permohonan keberatan diajukan terhadap suatu peraturan perundang-undangan yang diduga bertentangan dengan suatu peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi.
3. Permohonan keberatan diajukan dalam tenggang waktu 180 (seratus delapan puluh) hari sejak ditetapkan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan. Dalam hal Mahkamah Agung berpendapat bahwa permohonan keberatan itu beralasan, karena peraturan perundang-undangan tersebut bertentangan dengan Undang-undang atau peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan keberatan tersebut. Dalam hal permohonan dikabulkan, amar putusan menyatakan dengan tegas materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dari peraturan perundang-undangan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
4. Mahkamah Agung dalam putusannya menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan yang dimohonkan keberatan tersebut sebagai tidak sah dan tidak berlaku untuk umum, serta memerintahkan kepada instansi yang bersangkutan segera pencabutannya.

5. Dalam hal 90 (sembilan puluh) hari setelah putusan Mahkamah Agung tersebut dikirim kepada Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan peraturan perundang-undangan tersebut, ternyata pejabat yang bersangkutan tidak melaksanakan kewajibannya, demi hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tidak mempunyai kekuatan hukum.

Patut menjadi catatan bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, bahwa selain karena bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi dan kepentingan umum, Peraturan Daerah bisa juga dibatalkan apabila dalam proses pembentukannya tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Peraturan Daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum dan/atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dapat dibatalkan dengan Peraturan Presiden berdasarkan usulan Menteri. Peraturan Presiden tersebut ditetapkan paling lambat 60 (enam puluh) hari sejak Peraturan Daerah diterima oleh Pemerintah.⁷¹ Sementara itu, Peraturan Kepala Daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum dapat dibatalkan dengan Peraturan Menteri.

⁷¹ Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pasal 37 ayat (4) jo Pasal 38 ayat (1).

Peraturan Menteri tersebut ditetapkan paling lambat 60 (enam puluh) hari setelah Peraturan Kepala Daerah diterima oleh Menteri.⁷²

Pembatalan Peraturan Daerah melalui mekanisme tersebut menggambarkan sistem hukum Indonesia tidak mengenal adanya peraturan perundang-undangan yang bersifat batal demi hukum (*van rechtswege nietig*), dimana yang dikenal adalah sifat dapat dibatalkan (*viernietigbaar*). Dalam hal ini berlaku asas *praesumptio iustae causa* atau juga dikenal dengan *vermoeden van rechtmatigheid*, yang berarti bahwa tindakan pemerintahan harus dianggap sah sampai adanya pembatalan. Tindakan pemerintahan tersebut salah satunya dapat berupa Peraturan Daerah. Peraturan Daerah tersebut dianggap sah sepanjang belum dibatalkan. Apabila Peraturan Daerah tersebut di kemudian hari dibatalkan, maka akibat hukum yang terjadi dari pembatalan Peraturan Daerah adalah sejak adanya pembatalan tersebut.

B.Kajian Terhadap Perda Kab. Karawang Nomor 01 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Dalam salah satu upayanya meningkatkan produktivitas didaerahnya, pada tanggal 20 Januari 2011, Kab. Karawang telah

menerbitkan Perda Nomor 01 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Perda ini dibuat dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini penjabaran secara ringkas mengenai isi perda:⁷³

1. Hubungan industrial antara Pemerintah, pengusaha, tenaga kerja dan serikat kerja termasuk didalamnya perjanjian kerjasama, peraturan perusahaan, forum komunikasi (lembaga bipartit dan tripartit);
2. Penjabaran hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh pihak-pihak terkait dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja salah satunya dengan menyediakan program pemagangan dan pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan baik oleh perusahaan, lembaga pelatihan maupun lembaga pelatihan yang disediakan oleh Pemerintah daerah setempat;
3. Pemerintah daerah menetapkan quota 60% tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan harus diambil dari tenaga kerja lokal yang berdomisili disekitar kawasan perusahaan, jika tidak memenuhi quota tersebut baru dapat memperolehnya dari luar wilayah dalam lokasi Kabupaten (Pasal 25 ayat (2));

⁷² Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005, Pasal 37 ayat (5), jo Pasal 38 ayat (2).

⁷³ Perda Kab. Karawang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

4. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja diatas 100 orang wajib menyertakan 1% tenaga kerja penyandang cacat yang ketentuan selanjutnya akan diatur dalam Peraturan Bupati (Pasal 20 ayat (3)); 5. Upaya perlindungan terhadap tenaga kerja (jaminan sosial tenaga kerja) termasuk didalamnya ketentuan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita dan pekerja anak yang ketentuannya diatur secara lengkap di Pasal 32 s.d Pasal 34; 6. Perselisihan dalam hubungan industri (PHK, mogok kerja, penutupan perusahaan) yang terjadi hendaknya dapat diselesaikan melalui forum komunikasi baik melalui forum komunikasi bipartit, tripartit, atau forum serikat pekerja dan jika tidak dapat terselesaikan juga maka dapat diajukan kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial; 7. Dalam hal pembinaan, pengawasan, dan penyidikan dilakukan langsung dibawah koordinasi Bupati (Pasal 64 s.d Pasal 67); 8. Bagi pihak yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan maka akan dikenakan sanksi kurungan maksimal 6 bulan dan denda maksimal Rp 50.000.000 (Pasal 68).	Analisis Perda Kab.Karawang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Jika ditinjau dari segi yuridis, Perda ini telah menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan tertinggi dan telah menggunakan Peraturan hukum yaitu Kepmenakertrans terkait sebagai konsiderannya. Dalam hal substansi, sekilas Pemerintah daerah memiliki komitmen yang sangat kuat untuk dapat menjamin terselenggaranya kegiatan ketenagakerjaan yang harmonis antar pihak pekerja, pengusaha, serikat pekerja dan Pemerintah. Perda ini telah memberikan hak bagi penyandang cacat untuk dapat bekerja, dan ketentuan pasal yang mengatur waktu kerja, penggunaan tenaga kerja perempuan dan pekerja anak telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam beberapa ketentuan yang diatur dalam Perda Kab. Karawang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ada beberapa potensi permasalahan yang dapat ditimbulkan dari pelaksanaan Perda ini, diantaranya yaitu: 1. Adanya pembatasan hak bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pelatihan kerja praktek secara langsung dan pemagangan yang berhubungan dengan proses produksi (Pasal 11 ayat (5) dan ayat (6)).
--	---

Dalam Pasal 4 ayat (3) Kepmenakertrans Nomor PER.21/MEN/X/2005 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan menyebutkan bahwa pelatihan kerja harus memberikan porsi yang lebih besar bagi praktek daripada pelaksanaan teorinya.⁷⁴ Jelas hal ini menimbulkan pertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi karena Perda ini mengatur kegiatan teori 50% dan praktek 50%. Ketentuan dalam Pasal 11 ayat (5) yang tidak memperbolehkan proses pemagangan dalam bidang yang berhubungan dengan proses produksi mengindikasikan adanya pembatasan hak belajar bagi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan usahanya. Hal ini bertentangan dengan definisi Pemagangan dalam ketentuan umum Kepmenakertrans Nomor 21/MEN/X/2005 dan Pasal 1 Perda Nomor 01 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mengenai definisi Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur

atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu, dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa program pemagangan seharusnya dapat dilakukan disemua bidang termasuk proses produksi. Adanya pertentangan dan inkonsistensi dengan peraturan hukum lainnya, ketidakjelasan yang diatur dalam ayat ini juga bertentangan dengan program pengembangan yang mengharuskan peserta pelatihan kerja atau pemagang dapat mengikuti program pemagangan disemua bidang termasuk kegiatan produksi sehingga pemagang tersebut dibekali dengan keterampilan dan mendapatkan kesempatan untuk belajar secara langsung.

2. Penetapan quota 60% (Pasal 25 ayat (2)) yang diperuntukkan bagi tenaga kerja lokal yang berdomisili disekitar wilayah perusahaan, bahwa hal ini bertentangan dengan Pasal 5 dan Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh

⁷⁴ Kepmenakertrans Nomor PER.21/MEN/X/2005 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan, Pasal 4 ayat (3).

pekerjaan dan berpotensi melanggar <i>free internal trade</i> serta menghambat hak tenaga kerja dari daerah lain untuk mendapatkan pekerjaan.⁷⁵ Ketentuan yang diatur dalam pasal 25 ayat (2) tersebut haruslah ditinjau ulang dan didampingi dengan penjelasan mengenai alasan yang mendasari adanya penetapan quota dalam penggunaan tenaga kerja tersebut. Pemerintah daerah hendaknya dapat memberikan data-data mengenai ketenagakerjaan dan angka pengangguran di Kab. Karawang, serta membuat suatu laporan mengenai benefit analisis yang melandasi adanya penetapan quota bagi tenaga kerja sehingga penetapan aturan tersebut tidak menimbulkan hambatan ekonomi baik pengusaha maupun bagi tenaga kerja terkait. 3. Ketentuan mengenai pengaturan Jaminan sosial (Pasal 38 ayat 2) yang menyebutkan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja yang dimaksud dalam ketentuan pasal ini diantaranya meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan kecelakaan diluar jam kerja. Hal yang menjadi beban bagi perusahaan adalah ketika perusahaan harus tetap	menanggung jaminan kecelakaan yang terjadi pada tenaga kerjanya yang terjadi diluar jam kerja yang seharusnya tidak lagi menjadi tanggungjawab perusahaan. Kalimat terakhir yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan jaminan kecelakaan diluar jam kerja berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Sekilas pernyataan tersebut memberikan dampak positif yang menunjukkan adanya perlindungan penuh terhadap tenaga kerja baik didalam maupun diluar jam kerja, namun bagi pihak pengusaha tentunya hal ini menjadi beban bagi perusahaan ketika perusahaan tetap harus memberikan jaminan sosial diluar jam kerja yang telah ditetapkan dan tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan. Aturan dalam pasal diatas juga tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai kriteria kecelakaan kerja yang dapat dibebankan pada perusahaan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaannya.
---	--

⁷⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5.

Meninjau permasalahan diatas, direkomendasikan untuk menambahkan ketentuan tambahan yang mengatur mengenai ketentuan kecelakaan kerja diluar jam kerja seperti yang diatur dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjelaskan ketentuan mengenai kecelakaan kerja yang dimaksud yaitu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.⁷⁶ Dengan adanya ketentuan tambahan mengenai pasal tersebut diharapkan dalam pelaksanaanya akan dapat memberikan rasa keadilan bagi pihak pengusaha maupun bagi tenaga kerja itu sendiri. Setiap perusahaan atau investor yang datang harus melaksanakan program pelatihan kerja. Sedangkan yang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor 261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja, perusahaan yang diwajibkan hanya perusahaan yang memiliki tenaga kerja diatas 100 orang.⁷⁷ Jika tidak diatur ketentuan lebih lanjut, ketentuan tersebut tentu saja menjadi beban perusahaan yang

harus ditanggung dan hal ini berpotensi menghambat masuknya investor karena pengusaha merasa terbebani dengan kewajiban pelaksanaan pelatihan kerja tersebut.

Rekomendasi

Dari beberapa poin permasalahan yang telah dikemukakan diatas, dan melihat dampak negatif yang akan timbul dari ketidakjelasan beberapa ketentuan yang diatur dalam perda ini, dalam hal ini kami merekomendasikan untuk merevisi dan meninjau ulang Perda Kab. Karawang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan khususnya permasalahan yang berpotensi menimbulkan hambatan ekonomi dan merugikan baik pihak pengusaha maupun tenaga kerja seperti Pasal 11 dan Pasal 12 mengenai pelatihan tenaga kerja dan pemagangan, Pasal 25 ayat (2) mengenai quota penggunaan tenaga kerja lokal, dan Pasal 38 mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

C.Upaya Mencegah Munculnya Peraturan Daerah yang Bermasalah

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mencegah munculnya Peraturan Daerah yang bermasalah, diantaranya adalah sebagai berikut:

⁷⁶ Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja, Pasal 1.

⁷⁷ Kepmenakertrans Nomor 261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja, Pasal 2 ayat (1).

1. Prinsip Keadilan dalam Pemberian

Kuangan kepada Daerah

Di dalam Undang-Undang mengenai Keuangan Negara, diatur bahwa kekuasaan pengelolaan keuangan negara dari Presiden sebagian diserahkan kepada Gubernur/Bupati/Walikota selaku Kepala Pemerintah Daerah untuk mengelola keuangan daerah dan mewakili pemerintah daerah dalam kepemilikan kekayaan daerah yang dipisahkan. Ketentuan tersebut berimplikasi pada pengaturan pengelolaan keuangan daerah, yaitu bahwa Gubernur/Bupati/Walikota bertanggungjawab atas pengelolaan keuangan daerah sebagai bagian dari kekuasaan pemerintahan daerah.⁷⁸

Penyelenggaraan fungsi pemerintahan daerah akan terlaksana secara optimal apabila diikuti dengan pemberian sumber-sumber penerimaan yang cukup kepada daerah, dengan mengacu kepada Undang-Undang tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah. Dengan otonomi daerah, daerah diberikan hak untuk mendapatkan sumber keuangan yang antara lain, berupa:

- a. Kepastian tersedianya pendanaan dari Pemerintah sesuai dengan urusan pemerintah yang diserahkan;
- b. Kewenangan memungut dan mendayagunakan pajak dan retribusi

daerah dan hak untuk mendapatkan bagi hasil dari sumber-sumber daya nasional yang berada di daerah dan dana perimbangan lainnya;

- c. Hak untuk mengelola kekayaan daerah dan mendapatkan sumber-sumber pendapatan lain yang sah serta sumber-sumber pembiayaan.⁷⁹

Kewenangan daerah untuk memungut dan mendayagunakan pajak dan retribusi daerah dilakukan melalui pembuatan Peraturan Daerah. Sayangnya, hasil penerimaan pajak dan retribusi diakui belum memadai dan memiliki peranan yang relatif kecil terhadap APBD khususnya bagi daerah kabupaten/kota.

Sebagian besar pengeluaran APBD hingga saat ini masih dibiayai dana alokasi dari pusat. Namun demikian, dalam banyak hal, dana alokasi dari pusat tidak sepenuhnya dapat diharapkan menutup seluruh kebutuhan pengeluaran Daerah. Untuk itu, pemerintah daerah mengejar pencapaian target Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan cara membuat berbagai jenis pajak daerah dan retribusi daerah.

PAD merupakan pendapatan daerah yang bersumber dari hasil pajak daerah, hasil retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah, yang

⁷⁸ Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Penjelasan Umum.

⁷⁹ Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Penjelasan Umum.

bertujuan untuk memberikan keleluasaan kepada Daerah dalam menggali pendanaan dalam pelaksanaan otonomi daerah sebagai perwujudan asas desentralisasi.⁸⁰ Sayangnya, Peraturan Daerah tersebut seringkali hanya mementingkan pendapatan untuk pemerintah daerah dalam rangka mengejar PAD yang sebanyak-banyaknya. Hal ini dapat dipahami mengingat di era otonomi daerah, pemerintah daerah diberi kebebasan untuk menentukan urusan pemerintahannya sendiri. Namun kebebasan itu seringkali melewati batas sehingga Peraturan Daerah terkait pendapatan tersebut pada akhirnya bertentangan dengan ketentuan yang lebih tinggi atau kepentingan umum. Pemberlakuan pajak daerah dan retribusi daerah sebagai sumber penerimaan daerah pada dasarnya tidak hanya menjadi urusan pemerintah daerah sebagai pihak yang menetapkan dan memungut pajak dan retribusi daerah, tetapi juga berkaitan dengan masyarakat pada umumnya. Setiap orang atau badan yang memenuhi ketentuan yang diatur dalam peraturan pajak daerah dan retribusi daerah harus membayar pajak daerah dan retribusi daerah tersebut.

Hal ini menunjukkan pada akhirnya proses pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah akan memberikan beban kepada masyarakat.

Untuk mengurangi Peraturan Daerah yang bermasalah terkait pendapatan daerah, maka penyelenggaraan otonomi daerah harus diikuti dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya nasional secara adil, termasuk perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah yang diberikan melalui Dana Perimbangan.⁸¹ Daerah yang mendapat Dana Perimbangan secara memadai dan adil, akan cenderung tidak ambisius untuk mengejar target PAD, sehingga tidak membuat Peraturan Daerah yang membebani masyarakat dengan serangkaian pajak dan retribusi.

2. Pembuatan Peraturan Daerah Harus Didahului Pembuatan Naskah Akademis

Adanya Peraturan Daerah yang bermasalah seharusnya dapat dicegah sejak dini dengan adanya mekanisme pembuatan naskah akademis. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, naskah akademis menjadi salah satu syarat diajukannya rancangan Peraturan Daerah untuk disahkan. Dalam naskah akademis diwajibkan adanya evaluasi dan analisis

⁸⁰ Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, Penjelasan Umum.

⁸¹ Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, Penjelasan Umum.

peraturan perundang-undangan terkait. Evaluasi dan analisis tersebut memuat hasil kajian terhadap peraturan perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan Peraturan Daerah baru dengan peraturan perundang-undangan lain, harmonisasi secara vertikal dan horizontal, serta status dari peraturan perundang-undangan yang ada, termasuk peraturan perundang-undangan yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku serta peraturan perundang-undangan yang masih tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru. Kajian terhadap peraturan perundang-undangan ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi hukum atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi atau materi yang akan diatur. Dalam kajian tersebut akan diketahui posisi Peraturan Daerah yang baru. Analisis ini dapat menggambarkan tingkat sinkronisasi, harmonisasi Peraturan Perundang-undangan yang ada, serta posisi dari Peraturan Daerah tersebut untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan. Hasil dari penjelasan atau uraian ini menjadi bahan bagi penyusunan landasan filosofis dan yuridis dari pembentukan Peraturan Daerah yang akan dibentuk.⁸²

3. Pembuatan Program Legislasi Daerah Secara Terarah

Untuk dapat dibahas bersama antara DPRD dan Pemerintah, Rancangan Peraturan Daerah harus masuk dalam Program Legislasi Daerah (Prolegda). Prolegda tersebut memuat program pembentukan Peraturan Daerah dengan judul Rancangan Peraturan Daerah, materi yang diatur, dan keterkaitannya dengan Peraturan Perundang-undangan lainnya.⁸³

Materi yang diatur serta keterkaitannya dengan peraturan perundang-undangan lainnya merupakan keterangan mengenai konsepsi Rancangan Peraturan Daerah yang meliputi:

- a. latar belakang dan tujuan penyusunan;
- b. sasaran yang ingin diwujudkan;
- c. pokok pikiran, lingkup, atau objek yang akan diatur; dan
- d. jangkauan dan arah pengaturan.

Materi yang diatur tersebut harus melalui pengkajian dan penyelarasan yang dituangkan dalam Naskah Akademik. Dalam penyusunan Prolegda, penyusunan daftar Rancangan Peraturan Daerah didasarkan atas:

- a. perintah peraturan perundang-undangan lebih tinggi;
- b. rencana pembangunan daerah;
- c. penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas

⁸² Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011, Penjelasan Umum.

d. pembantuan; dan

e. aspirasi masyarakat daerah.⁸⁴

Dengan membuat Prolegda secara terarah, maka dapat dihindari terdapatnya Peraturan Daerah yang bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi dan kepentingan umum.

4. Pembinaan dan Pengawasan

Pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah upaya yang dilakukan oleh Pemerintah dan/atau Gubernur selaku Wakil Pemerintah di daerah untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan otonomi daerah. Dalam rangka pembinaan oleh Pemerintah, Menteri dan pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) melakukan pembinaan sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing, yang dikoordinasikan oleh Menteri Dalam Negeri untuk pembinaan dan pengawasan provinsi serta oleh Gubernur untuk pembinaan dan pengawasan kabupaten/kota.

Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan yang dilaksanakan oleh Pemerintah terkait dengan penyelenggaraan urusan utamanya terhadap Peraturan Daerah. Dalam hal pengawasan terhadap Rancangan Peraturan Daerah, Pemerintah melakukan dengan 2 (dua) cara sebagai berikut:

a. Pengawasan terhadap Rancangan Peraturan Daerah (Raperda), yaitu terhadap Raperda yang mengatur pajak daerah, retribusi daerah, APBD, dan Rencana Umum Tata Ruang (RUTR) sebelum disahkan oleh kepala daerah terlebih dahulu dievaluasi oleh Menteri Dalam Negeri untuk Raperda provinsi, dan oleh Gubernur terhadap Raperda kabupaten/kota. Mekanisme ini dilakukan agar pengaturan tentang hal-hal tersebut dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal.

Pengawasan terhadap semua Peraturan Daerah di luar tersebut di atas, yaitu setiap Peraturan Daerah wajib disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri untuk provinsi dan Gubernur untuk kabupaten/kota untuk memperoleh klarifikasi. pemerintah dan Terhadap Peraturan Daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum dan peraturan

⁸³ Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011, Pasal 33.

⁸⁴ Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011, Pasal 35.

yang lebih tinggi dapat dibatalkan sesuai mekanisme yang berlaku.⁸⁵ Hasil klarifikasi Peraturan Kepala Daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum, Peraturan Daerah dan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dijadikan sebagai bahan pembatalan oleh Menteri Dalam Negeri. Selanjutnya, pembatalan Peraturan Kepala Daerah ditetapkan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri. Sementara itu, hasil klarifikasi Peraturan Daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum dan/atau peraturan yang lebih tinggi dijadikan bahan usulan Menteri Dalam Negeri kepada Presiden untuk pembatalan.⁸⁶ Dalam kenyataannya, pengawasan terhadap Peraturan Daerah tersebut tidak dapat berjalan secara efektif. Banyak Daerah yang tidak menyampaikan Peraturan Daerah kepada Pemerintah dan beberapa daerah masih tetap memberlakukan Peraturan Daerah yang telah dibatalkan oleh Pemerintah. Tidak efektifnya pengawasan tersebut karena Undang-Undang yang ada tidak mengatur sanksi terhadap Daerah yang melanggar ketentuan tersebut dan sistem pengawasan yang bersifat represif. Pada dasarnya kecenderungan daerah untuk menciptakan

berbagai pungutan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bertentangan dengan kepentingan umum dapat diatasi oleh Pemerintah dengan melakukan pengawasan terhadap setiap Peraturan Daerah yang mengatur pajak dan retribusi tersebut. Undang-undang memberikan kewenangan kepada Pemerintah untuk membatalkan setiap Peraturan Daerah yang bertentangan dengan Undang-Undang dan kepentingan umum. Peraturan Daerah yang mengatur pajak dan retribusi dalam jangka waktu 15 (lima belas) hari kerja sejak ditetapkan harus disampaikan kepada Pemerintah. Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja Pemerintah dapat membatalkan Peraturan Daerah yang mengatur Pajak dan Retribusi.

5. Pengembangan Kapasitas Daerah

Mengingat pembuatan Peraturan Daerah merupakan bagian dari kebijakan pemerintahan daerah, maka untuk mencegah terjadinya Peraturan Daerah yang bermasalah, perlu ada pengembangan kapasitas kebijakan. Pengembangan kapasitas kebijakan terutama dilakukan dalam hal penyusunan dan penetapan kebijakan daerah berupa Peraturan Daerah agar dapat dilakukan berdasarkan prinsip-

⁸⁵ Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Penjelasan Umum.

⁸⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005, Pasal 37.

prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁸⁷

Pengembangan kapasitas kebijakan tersebut dapat dilakukan melalui:

- a. pembentukan kebijakan daerah sesuai dengan tuntutan dan kondisi penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- b. pembenahan metode dan mekanisme penyusunan kebijakan;
- c. peran serta masyarakat dalam penyusunan kebijakan;
- d. menilai capaian kinerja masing-masing kebijakan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan masing-masing kebijakan; dan
- e. melakukan sosialisasi setiap kebijakan kepada penyelenggara pemerintahan daerah untuk menghasilkan pemahaman yang utuh dan menyeluruh terhadap setiap kebijakan.

6. Pelibatan Masyarakat dalam Pembuatan Peraturan Daerah

Masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam pembentukan Peraturan Daerah. Masukan tersebut dapat dilakukan melalui:

- a. rapat dengar pendapat umum;
- b. kunjungan kerja;
- c. sosialisasi; dan/atau
- d. seminar, lokakarya, dan/atau diskusi.

Definisi masyarakat tersebut dibatasi hanya untuk orang perseorangan atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan atas substansi Raperda. Untuk memudahkan masyarakat dalam memberikan masukan, maka setiap Raperda harus dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat. Ketentuan mengenai pelibatan masyarakat ini juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Sudah cukup banyak daerah yang memiliki Peraturan Daerah tentang “Tata Cara Pembuatan Peraturan Daerah,” yang di dalamnya memuat keharusan untuk melibatkan masyarakat. Sayangnya, pelibatan masyarakat dalam penyusunan Perda akhirnya terjebak pada formalitas. Secara formal, keterlibatan itu ada, tetapi tidak substansial. Masalah minimnya partisipasi masyarakat tidak sepenuhnya bisa ditimpakan kepada Pemerintah (dalam hal ini pemerintah daerah). Lemahnya organisasi dan lembaga penyalur aspirasi masyarakat menyebabkan Pemerintah selalu kesulitan ketika hendak melibatkan masyarakat. Selalu terjadi, Pemerintah merasa sudah melibatkan, tetapi masyarakat merasa belum dilibatkan. Sementara itu, DPRD yang seharusnya mewakili masyarakat, hingga kini tidak mampu

⁸⁷ Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah, Pasal 5

melaksanakan fungsi utamanya itu. Ironisnya, banyak pihak (termasuk masyarakat) yang berpendapat bahwa penyusunan Peraturan Daerah merupakan kewenangan penuh pemerintah daerah tanpa perlu mendengarkan pendapat masyarakat.

Rendahnya partisipasi masyarakat menyebabkan Peraturan Daerah yang ditetapkan seringkali merugikan masyarakat. Idealnya, filter pertama untuk menyaring Peraturan Daerah justru harus berasal dari masyarakat selama proses penyusunan.

7. Kerjasama dengan Lembaga Lain

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai eksternal auditor keuangan daerah diharapkan bisa membantu memberikan masukan atas pemberlakuan Peraturan Daerah di tiap daerah.

Dalam melakukan pemeriksaan, pemeriksa BPK harus menentukan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap tujuan pemeriksaan, dan harus memperhitungkan risiko bahwa penyimpangan dari ketentuan peraturan perundang-undangan, dan kecurangan maupun penyalahgunaan wewenang dapat terjadi. Dalam tugasnya, BPK bisa melihat Peraturan Daerah apa saja yang tidak sesuai dengan aturan yang lebih tinggi pada saat melakukan pemeriksaan.

Jika ada Peraturan Daerah yang bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, BPK berhak memberikan rekomendasi kepada Kemendagri untuk membatalkan Peraturan Daerah dimaksud.

IV. PENUTUP

Penyelenggaraan otonomi daerah harus selalu berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan selalu memperhatikan kepentingan dan aspirasi yang tumbuh dalam masyarakat. Untuk itu, dalam membuat Peraturan Daerah, pemerintah daerah harus mengacu pada peraturan yang lebih tinggi dan kepentingan umum. Untuk mewujudkan Peraturan Daerah agar sesuai dengan kepentingan umum dan peraturan yang lebih tinggi, dibutuhkan sinergi dari semua pihak. Masyarakat sebagai salah satu pemangku kepentingan, harus bersikap aktif dalam upaya mewujudkan Peraturan Daerah yang sesuai dengan kepentingan masyarakat. Sebaliknya, pemerintah daerah harus bersikap terbuka dalam menerima setiap masukan demi tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik.

--oOOo--

PROSES PERUNDINGAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PERUSAHAAN

Oleh: Decky Haedar, SH

I. PENDAHULUAN

Salah satu sarana hubungan industrial di Perusahaan yang dapat mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dinamis dan berkeadilan adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB),⁸⁸ yang dibuat dengan tujuan mewujudkan ketenangan bekerja dan berusaha melalui pengaturan syarat-syarat kerja. PKB tersebut dihasilkan melalui proses perundingan⁸⁹ dan merupakan hasil kesepakatan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan, Perundingan PKB harus didasari dengan itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak secara musyawarah dan mufakat sehingga hasil yang dicapai dapat dilaksanakan bersama

dalam upaya menciptakan hubungan yang harmonis di perusahaan. Namun, dalam proses perundingan PKB seringkali tidak berjalan mulus dan menimbulkan perselisihan yang sebenarnya merugikan bagi kedua belah pihak. Kerugian yang terbesar adalah hilangnya kepercayaan bagi para pihak yang pada akhirnya akan menghambat terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di Perusahaan.

Kunci utama dari keberhasilan pembuatan suatu PKB adalah proses perundingan pembuatan PKB. Dengan memahami proses perundingan secara baik dan benar maka akan dapat meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial di Perusahaan.

⁸⁸ Pasal 1 huruf 21 UU No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

⁸⁹ Perundingan adalah cara terbaik dalam penyelesaian atau mencari jalan keluar antara kedua belah yang berbeda kepentingan dan kebutuhan dalam mendapatkan kesepakatan

II. TAHAPAN PEMBUATAN PKB

Untuk memahami proses perundingan PKB, maka perlu memahami tahapant⁹⁰ pembuatan PKB di Perusahaan yaitu sebagai berikut :

a. Tahap Persiapan

Merupakan tahap awal dalam melakukan perundingan pembuatan PKB. Terdapat 8 (delapan) langkah yang harus ditempuh dalam tahap persiapan ini :

- Tetapkan maksud dan tujuan perundingan.
- Tetapkan anggota tim perunding berdasarkan surat keputusan Direksi.
- Perhatikan kemampuan dan kredibilitas anggota tim perunding.

- Melakukan studi banding pada perusahaan sejenis serta memperhatikan syarat kerjanya
- Anggota tim perunding mempersiapkan bahan serta informasi mengenai ketentuan perundang-undangan.
- Menyusun draft naskah PKB.
- Draft naskah PKB yang sudah dibahas dan disusun oleh tim Perunding, selanjutnya disampaikan kepada pimpinan Perusahaan.
- Logistik dan perlengkapan.

Penentuan pihak yang berhak melakukan perundingan harus memperhatikan ketentuan pasal 119 dan 120 UU No. 13 Tahun 2003 juncto putusan Mahkamah Konstitusi No. 115/PUU-VII/2009 Tanggal 25 Oktober 2010 tentang Uji Materil⁹¹ Pasal 120 UU No.13 Tahun 2003 tentang

⁹⁰ Konvensi Nasional Pengaturan Syarat-Syarat Kerja Tanggal 23 Maret 2003 di Jakarta menghasilkan 4 Tahap Pembuatan PKB : yaitu Tahap Persiapan, Tahap Pembuatan Tata Tertib, Tahap Perundingan dan Tahap Pelaksanaan PKB.

⁹¹ Permohonan uji materil diajukan oleh Serikat Pekerja BCA yang diwakili oleh Ketua Serikat Pekerja BCA Ronald Ebenhard Pattiasina dan Sekertaris Puji Rahmat mengajukan permohonan uji materi Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keduanya tergabung dalam Serikat Pekerja BCA Bersatu yang merasa dirugikan dengan ketentuan pembatasan syarat bagi serikat buruh untuk berunding dengan pengusaha, pemohon menganggap hak dan/kewenangan konstitusionalnya telah dirugikan oleh pasal 120 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena adanya pembatasan syarat bagi serikat buruh untuk berunding dengan pengusaha, karyawan yang masuk dalam Serikat Pekerja/Serikat Buruh minoritas menjadi kehilangan hak untuk menyampaikan aspirasi melalui perundingan.

Ketenagakerjaan sebagai suatu konsepsi baru dalam pembuatan PKB di perusahaan⁹². Agar tahapan ini dapat terlaksana dengan baik, terdapat beberapa prasyarat sebagai berikut yaitu : 1) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah memahami maksud dan tujuan membuat PKB serta tehnik pembuatannya. 2) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh pihak telah mempersiapkan data dan informasi pendukung yang diperlukan dalam perundingan PKB.	3) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah membuat konsep PKB secara tertulis untuk ditukarkan antara kedua belah pihak. 4) Para pihak mempersiapkan Tim Perunding (Ketua, Juru Bicara serta pembagian tugas anggota Tim Perunding, berikut mekanisme penggantian anggota Tim Perunding) dengan mempertimbangkan kemampuan dan kredibilitas anggota tim perunding. 5) Anggota Tim Perunding harus menguasai peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mempunyai wawasan yang luas dalam pengaturan
---	--

92

Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang : i) frasa, "*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...*", dihapus, sehingga berbunyi "*para Serikat Pekerja/Serikat Buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh*", ii) ketentuan tersebut dalam angka (i) dimaknai, "*dalam hal di satu Perusahaan terdapat lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu Perusahaan adalah maksimal tiga Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan*"; Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat; Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang: i) frasa, "*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...*", tidak dihapuskan, dan ii) ketentuan tersebut tidak dimaknai, "*dalam hal di satu Perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu Perusahaan adalah maksimal tiga Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan*".

syarat kerja di Perusahaan sejenis 6) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki itikad baik untuk menjamin kelancaran perundingan b. Tahap Permbuatan Tata Tertib Sebelum dilakukan perundingan antara serikat pekerja/buruh dengan perwakilan manajemen, harus disusun Tata Tertib Perundingan yang merupakan prasyarat utama dalam perundingan PKB. Hasil Konvensi Nasional pada tahun 2003 menetapkan 3 (tiga) tahapan tahap pembuatam tata tertib sebagai berikut : • Sebelum dilakukan perundingan antara perwakilan SP/SB dengan perwakilan manajemen, menyusun tata tertib. • Tata tertib ini digunakan sebagai acuan dalam perundingan penyusunan PKB. • Untuk memperlancar arah dan jalannya perundingan sesuai dengan koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tata tertib akan digunakan sebagai panduan dalam proses perundingan PKB. Hal-hal yang dimuat dalam Tata Tertib perundingan adalah sebagai berikut : 1) Dasar pembuatan 2) Maksud dan tujuan tata tertib 3) Susunan Tim Perunding dari masing-masing pihak 4) Jangka waktu perundingan, biaya, sarana dan prasarana pelaksanaan perundingan.	c. Tahap Perundingan Tahap perundingan hendaknya memperhatikan situasi dan kondisi perundingan yang meliputi tempat, waktu, biaya, penjadwalan serta hak dan kewajiban masing- masing pihak. Hasil konvensi Nasional Tahun 2003 menetapkan tahapan perundingan PKB sebagai berikut : • Dasar ; • Maksud dan tujuan tata tertib; • Susunan tim perunding dari masing-masing pihak, (masing-masing tim menunjuk ketua); • Jumlah tim perunding; • Jangka waktu (lamanya perundingan) • Biaya dan sarana serta prasarana pelaksanaan perundingan: • Tempat (panggung) • Materi perundingan PKB; • Pengaturan tata cara musyawarah perundingan: • Kesepakatan yang sudah dicapai harus dibuat secara tertulis. • Narasumber internal dan eksternal. d. Tahap Pelaksanaan Beberapa prasyarat agar tahapan pelaksanaan PKB terlaksana dengan baik adalah sebagai berikut : 1) Agar PKB memiliki kekuatan hukum dan mengikat secara moral, maka sebaiknya penandatanganan PKB
---	--

tersebut dihadiri oleh sebanyak mungkin perwakilan dari pengusaha dan pekerja dan pejabat terkait. 1) PKB yang sudah ditandatangani disosialisasikan kepada para pekerja/buruh dan pengusaha. 2) Mengajukan permohonan pendaftaran PKB kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang Ketenagakerjaan sesuai dengan Kepmenakertrans No.Kep.48/MEN/IV/2004. 3) Memperbanyak PKB tersebut untuk dibagikan kepada semua pekerja Konvensi Nasional Pengaturan Syarar-Syarat Kerja menetapkan tahapan perundingan PKB sebagai berikut : • Perundingan PKB dilandasi dengan itikad baik (<i>good faith</i>) yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak yang lain. • Materi perundingan adalah draft PKB yang sudah disepakati dalam tata tertib perundingan.	• Pisahkan permasalahan normatif dan non normatif. • Buat skala prioritas atau kelompokkan persoalan menurut berat atau ringannya. • Bila perlu dapat dibentuk perundingan tingkat komisi dan pleno. • Apabila dalam perundingan tingkat komisi belum dicapai kesepakatan dapat dibahas kembali dalam perundingan tingkat pleno. II. PRINSIP PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA Hakikat dari suatu perundingan PKB adalah meminta dari para pihak yang sangat sadar akan suatu kebutuhan, peluang dan prioritas untuk saling menyesuaikan diri pada suatu keadaan yang berubah dan membuat suatu konsesi bersama serta mengidentifikasi hasil yang memuaskan bagi setiap pihak⁹³. Perundingan merupakan salah satu proses yang mengarah pada dibuatnya suatu perjanjian bersama⁹⁴. Hasil dari perundingan tersebut adalah berupa PKB yang mengikat bagi para
---	--

⁹³ Perundingan Bersama, ILO, Tahun 2000 hal 2 .

⁹⁴ Rekomendasi ILO No. 91, definisi Perjanjian Bersama adalah "semua perjanjian tertulis tentang kondisi kerja dan syarat-syarat hubungan kerja yang dibuat antara seorang pengusaha, suatu kelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha, di satu pihak, dan dipihak lain satu atau lebih organisasi wakil pekerja yang dipilih sebagai mestinya dan diberi wewenang oleh mereka sesuai peraturan nasional, Perundangan Bersama ILO, Tahun 2000 hal 9.

pihak yang membuatnya, dan sifat dari hasil perundingan PKB adalah mempunyai kedudukan hak yang lebih tinggi dari perjanjian kerja yang bersifat individual.

Beberapa prinsip yang harus dimiliki pada saat melakukan suatu perundingan PKB adalah sebagai berikut :

a. Bersifat sukarela

Essensi dari suatu perundingan PKB adalah bersifat sukarela yang sangat berharga bagi pekerja dan perusahaan. Apabila perundingan PKB ingin berlangsung secara efektif, maka perundingan PKB harus dilakukan secara sukarela dan tidak melalui suatu langkah-langkah lain yang bersifat wajib (seperti mediasi atau konsiliasi) yang dapat mengubah sifat dari sukarela tersebut.

b. Jujur

Perundingan PKB akan dapat berfungsi secara efektif bilamana dilaksanakan dengan kejujuran. Peraturan perundangan tidak bisa memaksakan suatu kejujuran, tetapi hanya dapat dicapai oleh para pihak yang melakukan perundingan yang melakukan usaha secara sukarela yang bersifat terus menerus dari kedua belah pihak.

c. Saling Menghormati

Hasil perundingan PKB mengikat bagi para pihak yang menandatangani. Prinsip saling menghormati untuk suatu komitmen yang dibuat dalam PKB merupakan unsur yang penting dari hak dan harus ditegakkan agar dapat dicapai suatu hubungan industrial yang stabil dan kokoh.

III. PROSES PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Perundingan PKB adalah suatu proses menyalurkan berbagai kepentingan untuk mencapai suatu kesepakatan dalam syarat-syarat kerja dan tata tertib di perusahaan. Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melakukan perundingan PKB adalah sebagai berikut:

1) Tahap Persiapan Perundingan

Persiapan adalah dasar dari suatu perundingan yang efektif, dan merupakan kunci sukses pencapaian perundingan. Persiapan perundingan memerlukan waktu beberapa hari atau minggu tergantung dari kondisi tuntutan yang akan diajukan. Mengetahui apa yang dipikirkan/diinginkan oleh pekerja adalah suatu persoalan yang sangat penting. Tahapan persiapan perundingan memerlukan beberapa prasyarat sebagai berikut :

- Setiap pekerja harus terlibat didalam proses perundingan. Keterlibatan tidak hanya dari anggota serikat pekerja/buruh tetapi sebaiknya juga harus melibatkan seluruh pekerja di perusahaan, karena serikat pekerja/buruh tidak hanya berunding untuk anggota serikat pekerja/buruh tetapi juga untuk seluruh pekerja di perusahaan.
- Mengumpulkan fakta-fakta, menginventarisir dan mendiskusikan persoalan-persoalan dalam pelaksanaan syarat kerja di Perusahaan sangat dibutuhkan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- Mensimulasikan kemungkinan pilihan alternatif yang yang bisa dicapai;
- Memperkirakan apa yang diinginkan oleh para pihak dalam perundingan
- Pemilihan anggota Tim Perunding yang harus mewakili dari lingkungan kerja secara representative yang sangat memahami kondisi syarat kerja di Perusahaan dan peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan.
- Mempersiapkan agenda perundingan, hal ini adalah penting untuk mencatat perencanaan tindakan dan selanjutnya untuk

mencegah kesalahpahaman. Agenda merupakan panduan terhadap tindakan yang akan kita lakukan. Agenda perundingan bersifat formal, hal ini perlu dilakukan untuk menghemat waktu, biaya dan tenaga dalam proses perundingan. Isi dari agenda perundingan PKB adalah sebagai berikut :

- Terlebih dahulu melakukan pertukaran konsep PKB, sehingga dalam perundingan selanjutnya sudah dapat dimulai untuk perundingan materi PKB
- Menginventarisir butir-butir yang telah disepakati dan dirumuskan secara jelas serta diparaf secara bersama. Sedangkan untuk mater yang belum disepakati, akan dibahas mulai dari hal-hal yang sederhana yang tidak begitu sukar untuk dimusyawarahkan yang sekiranya segera dapat dicapai kesepakatan dan setiap kesepakatan yang telah dicapai segera diparaf kedua belah pihak.

Persiapan yang memadai pada setiap perundingan meliputi cara mempelajari kekuatan dan kelemahan kedua posisi bersama-sama dengan mempelajari kebutuhan kelompok lain dan cara-cara untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Tim Perunding yang sukses menyadari bahwa persiapan yang matang akan sangat berguna bagi suksesnya perunding

2) Tahap Perundingan Dalam proses perundingan ini prinsip-prinsip 5 W + 1 H (What, Who, When, Where, Why) dan ditambah 1 H (How) adalah pertanyaan dasar yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan perundingan. Apa yang harus dilakukan, mengapa dilakukan, kapan akan dilakukan, siapa yang melakukan, dimana akan dilakukan serta bagaimana dilakukan. Jika kesemua pertanyaan dasar tersebut terjawab dengan alasan yang kuat maka akan tercipta suatu proses perundingan yang baik. Hal ini akan mengurangi resiko terhambatnya perundingan atau deadlock. Teknik 5 W ini dapat melihat akar masalah (<i>root cause problem</i>) dan masalah sebenarnya (<i>the right problem</i>). Ketidaktepahaman dalam tahapan ini merupakan satu hal yang wajar. Untuk mencari solusi terhadap kebuntuan perundingan dapat digunakan metode pemecahan masalah sebagai berikut : - Mengajukan cara pemecahan dan dengan menawarkan konsesi kecil dengan menggunakan tehnik	“Jika/Maka”. - Mencari pengganti usulan dari masing-masing pihak. - Kesiapan untuk menyetujui suatu hal melalui proses bargaining atau tawar menawar - Selalu untuk tidak menggunakan kata “ Tidak” dan selalu untuk menawarkan cara lain apabila tidak dicapai kesepakatan Tahapan perundingan merupakan tahapan tawar menawar dari kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan. Pada tahap inilah semua konsesi ditukarkan. Ada beberapa kiat yang dapat dilakukan oleh kedua belah pihak dalam melalaui tahapan ini yaitu : - Melakukan tawaran dengan menggunakan tehnik “Saya akan jika kamu akan”. - Jangan hanya menawarkan solusi biaya, tetapi merubah persepsi dengan memberikan pemahaman atas keuntungan bagi pihak yang lain. Tidak semua materi perundingan berkaitan dengan biaya, tetapi lebih merupakan suatu nilai dari suatu materi yang dirundingkan - Mencari nilai tawaran sesuai dengan kebutuhan masing-masing pihak.
---	--

- Dalam merundingkan isi dari PKB yang sulit disepakati, sebaiknya dilakukan konsultasi kepada instansi ketenagakerjaan setempat;
- Selama perundingan perlu dijaga suasana keterbukaan dan kekeluargaan.
- Dalam keadaan yang memanas hendaknya diistirahatkan pada waktu istirahat dapat digunakan untuk melakukan pendekatan atau lobi
- Dalam perundingan tim perundingan jangan lupa pada dasar falsafah hubungan industrial yaitu prinsip kekeluargaan, gotong royong, kemitraan, musyawarah mufakat.

3) Tahapan Kesepakatan

Tahapan yang dilakukan setelah tahap perundingan adalah tahapan untuk mencapai kesepakatan. Beberapa langkah dalam tahapan ini adalah :

- Ringkaslah materi PKB yang telah dilaksanakan
- Telitilah materi PKB yang telah disepakati.
- Materi yang telah disepakati dan diparaf perlu disusun

- menjadi naskah PKB yang formatnya sesuai dengan kebiasaan yang berlaku.
- Menyusun redaksional PKB dengan membentuk tim kecil yang anggotanya mewakili para pihak ;
- Dalam menyusun redaksional PKB menggunakan kalimat sederhana dengan memperhatikan kaidah-kaidah hukum
- Bila diperlukan dibuat penjelasan dalam pasal-pasal PKB.
- Mengadakan rapat pleno membahas hasil perundingan tim kecil yang telah disepakati.
- Menyusun rumusan naskah PKB untuk ditandatangani.

Seringkali Proses perundingan PKB mengalami hambatan dan kebuntuan perundingan. Mediasi, konsiliasi dan arbitrase sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 adalah upaya terakhir yang dapat dilakukan apabila terjadi kebuntuan perundingan. Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh harus mengedepankan mekanisme perundingan Bipartit dalam menghadapi kebuntuan perundingan.

Dari beberapa indentifikasi yang kami lakukan, permasalahan tersebut timbul karena adanya kondisi sebagai berikut :

- a. Perlakuan yang tidak fair/jujur dari pengusaha kepada pekerja)
- b. Kecurigaan yang berlebihan diantara para pihak.
- c. Perselisihan dan kebuntuan dalam proses perundingan akibat kurang lancarnya komunikasi diantara para pihak
- d. Perselisihan atau pertentangan akibat visi dan kepentingan yang berbeda diantara pengusaha dan pekerja.

IV. PENUTUP

Proses perundingan PKB harus didasari dengan itikad baik dan kemauan bebas kedua belah untuk mencapai musyawarah dan mufakat. Dengan memahami proses perundingan secara baik dan benar maka akan dapat meminimalisir terjadinya perselisihan pembuatan PKB di perusahaan

--oooOOOooo--

Sekilas Tentang Pengadilan Tata Usaha Negara

Oleh: Ridhanto Saksono, SH

Pendahuluan

Semakin banyaknya gugatan yang dilayangkan oleh beberapa perusahaan kepada kementerian tenaga kerja dan transmigrasi di Pengadilan Tata Usaha Negara, tercatat sejak awal tahun 2013 sampai dengan bulan September 2013 sudah ada 6 (enam) perkara gugatan/kasus yang ditangani Tim Kuasa Hukum Menakertrans. beberapa gugatan tersebut antara lain mengenai pencabutan Surat Izin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dan hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Sebenarnya apakah Pengadilan TUN itu ? apa saja kompetensi (kewenangan) Pengadilan TUN ? apakah objek sengketa Pengadilan TUN ? siapa saja yang dapat berperkara di Pengadilan TUN ? serta hal-hal lainnya, maka selanjutnya akan kami sampaikan dalam bab-bab di bawah ini:

1) Pengadilan TUN Di Indonesia

Pengadilan Tata Usaha Negara Diatur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Pengadilan Tata Usaha Negara Jo Undang-Undang

Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Di Indonesia sampai dengan saat ini memiliki 27 (dua puluh tujuh) Pengadilan TUN yang tersebar di seluruh Indonesia (Jakarta, Medan, Palembang, Surabaya, Ujung Pandang, Bandung, Semarang, Padang, Pontianak, Banjarmasin, Manado, Kupang, Ambon, Jayapura, Bandar Lampung, Samarinda, Denpasar, Banda Aceh, Pekanbaru, Jambi, Bengkulu, Palangkaraya, Palu, Kendari, Yogyakarta, dan Mataram).

2) Kompetensi (Kewenangan)

Pengadilan TUN

Untuk lingkungan Pengadilan TUN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dalam Pasal

47 mengatur tentang kompetensi Pengadilan TUN dalam sistem peradilan di Indonesia yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara.

Kewenangan Pengadilan untuk menerima, memeriksa, memutus menyelesaikan perkara yang diajukan ke Pengadilan dikenal dengan kompetensi atau kewenangan mengadili.

Pengadilan TUN mempunyai kompetensi menyelesaikan sengketa di tingkat pertama. Sedangkan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (Pengadilan Tinggi TUN) untuk mengadili perkara di tingkat banding. Berdasarkan Pasal 48 UU Nomor 5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 Jo UU No.51 Tahun 2009, maka Pengadilan Tinggi TUN merupakan badan peradilan tingkat pertama, terhadap putusan Pengadilan Tinggi TUN tersebut tidak ada upaya banding melainkan kasasi.

Kompetensi (kewenangan) suatu badan pengadilan untuk mengadili suatu perkara dapat dibedakan atas kompetensi absolut dan Kompetensi Relatif.

1) Kompetensi Absolut

Kompetensi absolut berkaitan dengan kewenangan Peradilan TUN untuk mengadili suatu perkara menurut objek, materi atau pokok sengketa. Adapun yang menjadi objek sengketa adalah

Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 jo UU No.51 tahun 2009; bahwa **Keputusan TUN** adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Kompetensi Absolut Pengadilan TUN adalah sengketa tata usaha negara yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau Badan Hukum Perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No.5 Tahun 1986 Jo UU No.9 Tahun 2004 Jo UU No.51 Tahun 2009, Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha

Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

1) Kompetensi Relatif

Kompetensi relatif suatu badan pengadilan ditentukan oleh batas daerah hukum yang menjadi kewenangannya. Suatu badan pengadilan dinyatakan berwenang untuk memeriksa suatu sengketa apabila salah satu pihak sedang bersengketa (Penggugat/Tergugat) berkediaman di salah satu daerah hukum yang menjadi wilayah hukum pengadilan itu.

Pengaturan kompetensi relatif Peradilan TUN diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 54 UU :

Pasal 6 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 Jo UU No.51 Tahun 2009 menyatakan :

- (1) Pengadilan Tata Usaha Negara berkedudukan di ibukota kabupaten/kota, dan daerah hukumnya meliputi kabupaten/kota.
- (2) Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara berkedudukan di ibukota provinsi dan daerah hukumnya meliputi wilayah provinsi.

Saat ini Pengadilan Tinggi TUN ada 4 (empat) yaitu PT.TUN Medan, Jakarta

Surabaya, dan Makasar di seluruh wilayah Indonesia, sehingga PTUN wilayah hukumnya meliputi beberapa kabupaten dan kota seperti PTUN Medan wilayah hukumnya meliputi wilayah provinsi Sumatra Utara dan PT. TUN wilayah hukumnya meliputi provinsi-provinsi yang ada di Sumatera.

Terkait kompetensi yang berkaitan dengan tempat kedudukan atau tempat kediaman para pihak yaitu Penggugat dan Tergugat.

Pasal 54 UU No. 5 Tahun 1986 jo UU No.9 tahun 2004 Jo UU No.51 Tahun 2009, diatur sebagai berikut:

Gugatan sengketa Tata Usaha Negara diajukan kepada Pengadilan yang berwenang yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan Tergugat.

- (1) Apabila tergugat lebih dari satu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dan berkedudukan tidak dalam satu daerah hukum Pengadilan, gugatan diajukan kepada Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan salahsatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.
- (2) Dalam hal tempat kedudukan tidak berada dalam daerah hukum Pengadilan tempat kediaman penggugat, maka gugatan dapat diajukan ke Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kediaman penggugat untuk selanjutnya diteruskan kepada Pengadilan yang bersangkutan.

(3) Dalam hal-hal tertentu sesuai dengan sifat sengketa Tata Usaha Negara yang bersangkutan yang diatur dengan Peraturan Pemerintah, gugatan dapat diajukan kepada Pengadilan yang berwenang yang daerah hukumnya meliputi tempat kediaman penggugat. (4) Apabila penggugat dan tergugat berkedudukan atau berada di luar negeri, gugatan diajukan kepada Pengadilan di Jakarta. (5) Apabila tergugat berkedudukan di dalam negeri dan penggugat di luar negeri, gugatan diajukan kepada Pengadilan di tempat kedudukan tergugat. (6) Dengan demikian gugatan pada prinsipnya diajukan ke pengadilan di tempat Tergugat dan hanya bersifat eksepsional di tempat Penggugat diatur menurut Peraturan pemerintah. Hanya sampai sekarang Peraturan Pemerintah tersebut belum ada. 3) Objek Sengketa Tata Usaha Negara Objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara adalah: a. Keputusan Tata Usaha Negara yakni suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara	yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata (Pasal 1 angka 3 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 Jo UU No.51 Tahun 2009). b. Keputusan Tata Usaha fiktif negatif Objek sengketa PTUN termasuk keputusan Tata Usaha yang fiktif negatif sebagaimana dimaksud Pasal 3 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No. 9 Tahun 2004, yaitu: (1) Apabila Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan, sedangkan hal itu menjadi kewajibannya, maka hal tersebut disamakan dengan Keputusan Tata Usaha Negara. (2) Jika suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan yang dimohon, sedangkan jangka waktu sebagaimana ditentukan data peraturan perundang-undangan dimaksud telah lewat, maka Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tersebut dianggap telah menolak mengeluarkan keputusan yang dimaksud. (3) Dalam hal peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tidak
--	---

menentukan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat(2), maka setelah lewat jangka waktu empat bulan sejak di terimanya permohonan, Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan dianggap telah mengeluarkan keputusan penolakan.

Jadi jika jangka waktu telah lewat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau setelah lewat empat bulan sejak diterimanya permohonan, Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara itu tidak mengeluarkan keputusan yang dimohonkan, maka Badan atau Pejabat tata Usaha tersebut dianggap telah mengeluarkan keputusan penolakan.

Sikap pasif badan/Pejabat tata usaha negara yang tidak mengeluarkan keputusan itu dapat disamakan dengan keputusan tertulis yang berisi penolakan meskipun tidak tertulis. Keputusan demikian disebut keputusan fiktif-negatif. Fiktif artinya tidak mengeluarkan keputusan tertulis, tetapi dapat dianggap telah mengeluarkan keputusan tertulis. Sedangkan negatif berarti karena isi keputusan itu berupa penolakan terhadap suatu permohonan.

Keputusan fiktif negatif merupakan perluasan dari keputusan tata usaha negara tertulis yang menjadi objek dalam sengketa tata usaha negara.

4) Sengketa Tata Usaha Negara

Pasal 1 angka 4 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 menyatakan Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan untuk mendapatkan putusan.

5) Kekuasaan Pengadilan Tata Usaha Negara

Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004, menyatakan dalam hal suatu badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/administratif yang tersedia.

Pengadilan baru berwenang memeriksa memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara, jika seluruh upaya administrasi yang bersangkutan telah digunakan.

Pengadilan tidak berwenang memeriksa memutus, dan menyelesaikan sengketa

Tata Usaha Negara tertentu dalam hal keputusan yang disengketakan itu dikeluarkan:

- a. dalam waktu perang, keadaan bahaya, keadaan bencana alam, atau keadaan luar biasa yang membahayakan, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. dalam keadaan mendesak untuk kepentingan umum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6) Siapa yang dapat berperkara di Pengadilan Tata Usaha Negara ?

a. Penggugat

Dalam Pasal 53 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 menyebutkan Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau rehabilitasi.

Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha

Negara (Penggugat) dapat mengajukan permohonan penundaan pelaksanaan keputusan tata usaha negara yang dijadikan objek gugatan selama pemeriksaan sengketa tata usaha negara sedang berjalan sampai ada putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 67 ayat (2) UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004.

Pasal 53 ayat (2) UU No.9 Tahun 2004 menyebutkan Alasan-alasan yang dapat digunakan dalam gugatan itu bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik.

Yang dimaksud asas-asas umum pemerintahan yang baik adalah meliputi asas:

Kepastian hukum:

- tertib penyelenggaraan negara;
- keterbukaan;
- proporsionalitas;
- profesionalitas;
- akuntabilitas;

Sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

b. Tergugat

Tergugat adalah badan atau pejabat tata usaha negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya, yang di gugat oleh orang atau badan hukum perdata sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 6 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004.

Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah Badan atau Pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7) Gugatan

Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu *sembilan puluh hari* terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara. Gugatan harus memuat:

- a. nama, kewarganegaraan, tempat tinggal, dan pekerjaan penggugat, atau kuasanya.
- b. nama, jabatan dan tempat kedudukan tergugat;
- c. dasar gugatan dibuat dan ditandatangani oleh seorang kuasa penggugat, maka gugatan harus disertai surat kuasa yang sah.

Gugatan sedapat mungkin juga disertai Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan oleh Penggugat.

Dalam Pasal 59 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004, untuk mengajukan gugatan, penggugat membayar uang muka biaya perkara, yang besarnya ditaksir oleh Panitera Pengadilan.

Setelah Penggugat membayar uang muka biaya perkara, gugatan dicatat dalam daftar perkara oleh Panitera Pengadilan. Selambat-lambatnya dalam jangka waktu tiga puluh hari sesudah gugatan dicatat, Hakim menentukan hari, jam, dan tempat persidangan, dan menyuruh memanggil kedua belah pihak untuk hadir pada waktu tempat yang telah ditentukan. Surat panggilan kepada tergugat disertai sehelai salinan gugatan dengan pemberitahuan bahwa gugatan itu dapat dijawab dengan tertulis.

Penggugat dapat mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan untuk bersengketa dengan cuma-cuma. Permohonan diajukan pada waktu penggugat mengajukan gugatannya disertai dengan surat keterangan tidak mampu dari kepala desa atau lurah di tempat kediaman pemohon, yang harus dinyatakan bahwa pemohon itu betul-betul tidak mampu membayar biaya perkara (Pasal 61 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004).

Pasal 61 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 Permohonan berperkara secara cuma-cuma harus diperiksa dan ditetapkan oleh Pengadilan sebelum pokok sengketa diperiksa, dilakukan dengan Penetapan yang diambil di tingkat pertama dan terakhir. Penetapan Pengadilan yang telah mengabulkan permohonan penggugat untuk bersengketa dengan cuma-cuma di tingkat pertama, juga berlaku di tingkat banding dan kasasi.

Dalam Pasal 62 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004, dalam rapat permusyawaratan, Ketua Pengadilan berwenang memutuskan dengan suatu **penetapan** yang dilengkapi dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa gugatan yang diajukan itu dinyatakan tidak diterima atau tidak berdasar, dalam hal:

- a. pokok gugatan tersebut nyata-nyata tidak termasuk dalam wewenang Pengadilan;
- b. syarat-syarat gugatan tidak dipenuhi oleh penggugat sekalipun ia telah diberi tahu dan diperingatkan;
- c. gugatan tersebut tidak didasarkan pada alasan-alasan yang layak;
- d. apa yang dituntut dalam gugatan sebenarnya sudah terpenuhi oleh Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat;

- e. gugatan diajukan sebelum waktunya atau telah lewat waktunya.

Penetapan sebagaimana di atas diucapkan dalam rapat permusyawaratan sebelum hari persidangan ditentukan dengan memanggil kedua belah pihak untuk mendengarkannya. Pemanggilan kedua belah pihak dilakukan dengan surat tercatat oleh Panitera Pengadilan atas perintah Ketua Pengadilan.

Terhadap penetapan dapat diajukan perlawanan kepada Pengadilan dalam tenggang waktu empat belas hari setelah diucapkan. Perlawanan tersebut diajukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004, Perlawanan diperiksa dan diputus oleh Pengadilan dengan acara singkat. Dalam hal perlawanan tersebut dibenarkan oleh Pengadilan, maka penetapan gugur demi hukum dan pokok gugatan akan diperiksa, diputus dan diselesaikan menurut acara biasa. Terhadap putusan mengenai perlawanan itu tidak dapat digunakan upaya hukum.

8) Pemeriksaan Persiapan

Sebelum pemeriksaan pokok sengketa dimulai, Hakim wajib mengadakan pemeriksaan persiapan untuk melengkapi gugatan yang kurang jelas.

Dalam pemeriksaan persiapan, Hakim:

- a. wajib memberi nasihat kepada penggugat untuk memperbaiki gugatan dan melengkapinya dengan data yang diperlukan dalam jangka waktu tiga puluh hari;
- b. Dapat meminta penjelasan kepada Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan.
- c. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari penggugat belum menyempurnakan gugatannya, maka Hakim menyatakan dengan putusan bahwa gugatan tidak dapat diterima.
- d. Terhadap putusan apabila gugatan tidak dapat diterima karena jangka waktu tiga puluh hari Penggugat belum menyempurnakan gugatannya tidak dapat digunakan upaya hukum, tetapi Penggugat dapat mengajukan gugatan baru.

9) Penundaan pelaksanaannya Keputusan Badan/Pejabat tata usaha negara.

Gugatan tidak menunda atau menghalangi dilaksanakannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara serta tindakan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang digugat.

Penggugat dapat mengajukan permohonan agar pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara itu ditunda selama pemeriksaan sengketa Tata Usaha Negara sedang berjalan, sampai ada putusan Pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap.

Permohonan Penundaan pelaksanaannya Keputusan Badan/Pejabat tata usaha negaradapat diajukan sekaligus dalam gugatan dan dapat diputus terlebih dahulu dari pokok sengketanya.

Permohonan penundaan tersebut:

- a. dapat dikabulkan hanya apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan penggugat sangat dirugikan jika Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu tetap dilaksanakan;
- b. tidak dapat dikabulkan apabila kepentingan umum dalam rangka pembangunan mengharuskan dilaksanakannya keputusan tersebut.

10) Pemeriksaan Perkara di Tingkat Pertama, dengan acara biasa

Pengadilan memeriksa dan memutus sengketa Tata Usaha Negara dengan tiga orang Hakim. Pengadilan bersidang pada hari yang ditentukan dalam surat panggilan.

Pemeriksaan sengketa Tata Usaha Negara dalam persidangan dipimpin oleh Hakim Ketua Sidang. Hakim Ketua Sidang wajib menjaga supaya tata tertib dalam persidangan tetap ditaati setiap orang dan segala perintahnya dilaksanakan dengan baik.

Dalam hal penggugat atau kuasanya tidak hadir di persidangan pada hari pertama dan pada hari yang ditentukan dalam panggilan yang kedua tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, meskipun setiap kali dipanggil dengan patut, gugatan dinyatakan gugur dan penggugat harus membayar biaya perkara. Apabila hal ini terjadi, penggugat berhak memasukkan gugatannya sekali lagi sesudah membayar uang muka biaya perkara.

Dalam hal Tergugat atau kuasanya tidak hadir di persidangan dua kali sidang berturut-turut dan/atau tidak menanggapi gugatan tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan meskipun setiap kali telah dipanggil dengan patut, maka Hakim Ketua Sidang dengan Surat penetapan meminta atasan tergugat memerintahkan tergugat hadir dan/atau menanggapi gugatan. Dalam hal setelah lewat dua bulan sesudah dikirimkan

dengan Surat tercatat penetapan tidak diterima berita, baik dari atasan tergugat maupun dari tergugat, maka Hakim Ketua Sidang menetapkan hari sidang berikutnya dan pemeriksaan sengketa dilanjutkan menurut acara biasa, tanpa hadirnya tergugat. Putusan terhadap pokok gugatan dapat dijatuhkan hanya setelah pemeriksaan mengenai segi pembuktiannya dilakukan secara tuntas.

Dalam hal terdapat lebih dari seorang tergugat dan seorang atau lebih di antara mereka atau kuasanya tidak hadir di persidangan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, pemeriksaan sengketa itu dapat ditunda sampai hari sidang yang ditentukan Hakim Ketua Sidang.

Penundaan sidang itu diberitahukan kepada pihak yang hadir, sedang terhadap pihak yang tidak hadir oleh Hakim Ketua Sidang diperintahkan untuk dipanggil sekali lagi.

Apabila pada hari penundaan sidang sebagaimana di atas, tergugat atau kuasanya masih ada yang tidak hadir, sidang dilanjutkan tanpa kehadirannya.

Pemeriksaan sengketa dimulai dengan membacakan isi gugatan dan surat yang memuat jawabannya oleh Hakim Ketua Sidang, dan jika tidak ada surat jawaban, pihak tergugat diberi kesempatan untuk mengajukan jawabannya.

Hakim Ketua Sidang memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk menjelaskan seperlunya hal yang diajukan oleh mereka masing-masing.

Penggugat dapat mengubah alasan yang mendasari gugatan hanya sampai dengan replik, asal disertai alasan yang cukup serta tidak merugikan kepentingan tergugat, dan hal tersebut harus saksikan oleh Hakim.

Tergugat dapat mengubah alasan yang mendasari jawabannya hanya sampai dengan duplik, asal disertai alasan yang cukup serta tidak merugikan kepentingan penggugat dan hal tersebut harus dipertimbangkan dengan seksama oleh Hakim.

Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan, oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan hanya apabila disetujui tergugat.

11) Eksepsi kewenangan absolut

Eksepsi tentang Kewenangan absolut Pengadilan dapat diajukan setiap waktu selama pemeriksaan, dan meskipun tidak ada eksepsi tentang Kewenangan absolut Pengadilan apabila Hakim mengetahui hal itu, ia karena jabatannya wajib menyatakan bahwa Pengadilan tidak berwenang mengadili sengketa yang bersangkutan.

12) Kewenangan relatif Pengadilan

Kewenangan relatif pengadilan diajukan sebelum disampaikan jawaban atas pokok sengketa, dan eksepsi tersebut harus diputus sebelum pokok sengketa diperiksa. *Eksepsi lain yang tidak mengenai Kewenangan Pengadilan hanya dapat diputus bersama dengan pokok sengketa.*

Dalam Pasal 80 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 Hakim Ketua Sidang berhak di dalam sidang memberikan petunjuk kepada para pihak yang bersengketa mengenai upaya hukum dan alat bukti yang dapat digunakan oleh mereka dalam sengketa.

Dengan izin Ketua Pengadilan, penggugat, tergugat, dan penasihat hukum dapat mempelajari berkas perkara dan surat-surat resmi lainnya yang bersangkutan di kepantaraan dan membuat kutipan seperlunya.

Para pihak yang bersangkutan dapat membuat atau menyuruh membuat salinan atau petikan segala surat pemeriksaan perkaranya, dengan biaya sendiri setelah memperoleh izin Ketua Pengadilan yang bersangkutan.

Selama pemeriksaan berlangsung, setiap orang yang berkepentingan dalam sengketa pihak lain yang sedang diperiksa oleh Pengadilan, baik atas prakarsa sendiri dengan mengajukan permohonan, maupun atas prakarsa Hakim, dapat masuk dalam

sengketa Tata Usaha Negara, dan bertindak sebagai: a. pihak yang membela haknya; atau b. peserta yang bergabung dengan salah satu pihak yang bersengketa. Permohonan dapat dikabulkan atau ditolak oleh Pengadilan dengan putusan yang dicantumkan dalam berita acara sidang. Permohonan banding terhadap putusan Pengadilan tidak dapat diajukan tersendiri, tetapi harus bersama-sama dengan permohonan banding terhadap putusan akhir dalam pokok sengketa. 13) Saksi Atas permintaan salah satu pihak, atau karena jabatannya, Hakim Ketua Sidang dapat memerintahkan seorang saksi untuk didengar dalam persidangan. Apabila saksi tidak datang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan meskipun telah dipanggil dengan patut dan Hakim cukup mempunyai alasan untuk menyangka bahwa saksi sengaja tidak datang, Hakim Ketua Sidang dapat memberi perintah supaya Saksi dibawa oleh polisi ke persidangan. Seorang saksi yang tidak bertempat tinggal di daerah hukum Pengadilan yang bersangkutan tidak diwajibkan datang di Pengadilan tersebut, tetapi pemeriksaan saksi itu dapat diserahkan kepada Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kediaman saksi.	Saksi dipanggil ke persidangan seorang demi seorang. Hakim Ketua Sidang menanyakan kepada saksi nama lengkap, tempat lahir, umur atau tanggal lahir, jenis kelamin, kewarganegaraan, tempat tinggal, agama atau kepercayaannya, pekerjaan, derajat hubungan keluarga, dan hubungan kerja dengan penggugat atau tergugat. Sebelum memberi keterangan, saksi wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya. Pasal 88 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 yang tidak boleh didengar sebagai saksi adalah: a. Keluarga sedarah atau semenda menurut garis keturunan lurus ke atas atau ke bawah sampai derajat kedua dari salah satu pihak yang bersengketa; b. istri atau suami salah seorang pihak yang bersengketa meskipun sudah bercerai; c. anak yang belum berusia tujuh belas tahun; d. orang sakit ingatan. Orang yang dapat minta pengunduran diri dari kewajiban untuk memberikan kesaksian ialah: a. saudara laki-laki dan perempuan, ipar laki-laki dan perempuan salah satu pihak; b. setiap orang yang karena martabat, pekerjaan, atau jabatannya diwajibkan merahasiakan segala sesuatu yang berhubungan dengan martabat, pekerjaan,
---	---

atau jabatannya itu. Ada atau tidak adanya dasar kewajiban untuk merahasiakan segala sesuatu diserahkan kepada pertimbangan Hakim.

Pertanyaan yang diajukan kepada saksi oleh salah satu pihak disampaikan melalui Hakim Ketua Sidang. Apabila pertanyaan tersebut menurut pertimbangan Hakim Ketua Sidang tidak ada kaitannya dengan sengketa, pertanyaan itu ditolak Apabila penggugat atau saksi tidak paham bahasa Indonesia, Hakim Ketua Sidang dapat mengangkat seorang ahli alih bahasa. Sebelum melaksanakan tugasnya ahli alih bahasa tersebut wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya untuk mengalihkan bahasa yang dipahami oleh penggugat atau saksi ke dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya dengan sebaik-baiknya. Orang yang menjadi saksi dalam sengketa tidak boleh ditunjuk sebagai ahli alih bahasa dalam sengketa tersebut.

Saksi wajib mengucapkan sumpah atau janji dan di dengar dalam persidangan Pengadilan dengan dihadiri oleh para pihak yang bersengketa. Apabila yang bersengketa telah dipanggil secara patut, tetapi tidak datang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, maka saksi dapat di dengar keterangannya tanpa hadirnya pihak yang bersengketa.

Dalam hal saksi yang akan didengar tidak dapat hadir di persidangan karena halangan

yang dapat dibenarkan oleh hukum, Hakim dibantu oleh Panitera datang di tempat kediaman saksi untuk mengambil sumpah atau janjinya dan mendengar saksi tersebut.

Dalam hal salah satu pihak yang datang pada hari persidangan pertama ternyata tidak datang pada hari persidangan selanjutnya Hakim Ketua Sidang menyuruh memberitahukan kepada pihak tersebut waktu, hari, dan tanggal persidangan berikutnya. Dalam hal pihak sebagaimana tersebut tetap tidak hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan sekalipun saksi telah diberitahu secara patut, maka pemeriksaan dapat dilanjutkan tanpa kehadirannya.

Pasal 97 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 menjelaskan apabila pemeriksaan sengketa sudah diselesaikan, kedua belah pihak diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat yang terakhir berupa kesimpulan masing-masing. Setelah kedua belah pihak mengemukakan kesimpulan, maka Hakim Ketua Sidang menyatakan bahwa sidang ditunda untuk memberikan kesempatan kepada Majelis Hakim bermusyawarah dalam ruangan tertutup untuk mempertimbangkan segala sesuatu guna putusan sengketa tersebut.

14) Putusan

Putusan dalam musyawarah majelis yang dipimpin oleh Hakim Ketua Majelis

merupakan hasil permufakatan bulat, kecuali jika setelah diusahakan dengan sungguh-sungguh tidak dapat dicapai permufakatan bulat, putusan diambil dengan suara terbanyak. Apabila musyawarah majelis tidak dapat menghasilkan putusan, permusyawaratan ditunda sampai musyawarah majelis berikutnya. Apabila dalam musyawarah majelis berikutnya tidak dapat diambil suara terbanyak, maka suara terakhir Hakim Ketua Majelis yang menentukan.

Putusan Pengadilan dapat dijatuhkan pada hari itu juga dalam sidang yang terbuka untuk umum, atau ditunda pada hari lain yang harus diberitahukan kepada kedua belah pihak.

15) Putusan Pengadilan dapat berupa:

- a. gugatan ditolak;
- b. gugatan dikabulkan;
- c. gugatan tidak diterima;
- d. gugatan gugur.

Dalam hal gugatan dikabulkan, maka dalam putusan Pengadilan tersebut dapat ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara.

Kewajiban yang harus dilakukan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang

yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara berupa :

- a. pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan; atau
- b. pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan dan menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru; atau,
- c. penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal gugatan didasarkan.

Kewajiban tersebut di atas dapat disertai pembebanan ganti rugi. Dalam hal putusan Pengadilan yang menyangkut kepegawaian, maka di samping kewajiban yang harus dilakukan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara, dapat disertai pemberian rehabilitasi.

16) Pembuktian

Alat bukti ialah :

- a. surat atau tulisan;
- b. keterangan ahli;
- c. keterangan saksi;
- d. pengakuan para pihak;
- e. pengetahuan Hakim.

Keadaan yang telah diketahui oleh umum tidak perlu dibuktikan.

Surat sebagai alat bukti terdiri atas tiga jenis ialah :

- a. akta otentik, yaitu surat yang dibuat oleh atau di hadapan seorang pejabat umum, yang menurut peraturan perundang-undangan berwenang membuat surat itu dengan maksud untuk dipergunakan sebagai alat bukti tentang peristiwa atau peristiwa hukum yang tercantum di dalamnya;
- b. akta di bawah tangan, yaitu surat yang dibuat dan ditandatangani oleh pihakpihak
- c. yang bersangkutan dengan maksud untuk dipergunakan sebagai alat bukti
- d. tentang peristiwa atau peristiwa hukum yang tercantum di dalamnya;
- e. surat-surat lainnya yang bukan akta.

17) Keterangan ahli

Keterangan ahli adalah pendapat orang yang diberikan di bawah sumpah dalam persidangan tentang hal yang ia ketahui menurut pengalaman dan pengetahuannya. Atas permintaan kedua belah pihak atau salah satu pihak atau karena jabatannya Hakim Ketua Sidang dapat menunjuk seseorang atau beberapa orang ahli. Seorang ahli dalam persidangan harus memberi keterangan baik dengan surat maupun dengan lisan, yang dikuatkan dengan sumpah atau janji menurut kebenaran sepanjang pengetahuannya

yang sebaik-baiknya. Keterangan saksi dianggap sebagai alat bukti apabila keterangan itu berkenaan dengan hal yang dialami, dilihat, atau didengar oleh saksi sendiri.

Pengakuan para pihak tidak dapat ditarik kembali kecuali berdasarkan alasan yang kuat dan dapat diterima oleh Hakim.

Hakim menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian, dan untuk sahnya pembuktian diperlukan sekurang-kurangnya dua alat bukti berdasarkan keyakinan Hakim.

18) Isi Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan harus diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak hadir pada waktu putusan Pengadilan diucapkan, atas perintah Hakim Ketua Sidang salinan putusan itu disampaikan dengan surat tercatat kepada yang bersangkutan.

Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana diatas berakibat putusan Pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

Isi Putusan Pengadilan harus memuat :

- a. Kepala putusan yang berbunyi :
"DEMI Keadilan
BERDASARKAN Ketuhanan
Yang Maha Esa";

b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman, atau tempat kedudukan para pihak yang bersengketa; c. ringkasan gugatan dan jawaban tergugat yang jelas; d. pertimbangan dan penilaian setiap bukti yang diajukan dan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa; e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan; f. amar putusan tentang sengketa dan biaya perkara; g. hari, tanggal putusan, nama Hakim yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak. Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan. Selambat-lambatnya tiga puluh hari sesudah putusan Pengadilan diucapkan, putusan itu harus ditandatangani oleh Hakim yang memutus dan Panitera yang turut bersidang. Apabila Hakim Ketua Majelis atau dalam hal pemeriksaan dengan acara cepat Hakim Ketua Sidang berhalangan menandatangani, maka putusan Pengadilan ditandatangani oleh Ketua Pengadilan dengan menyatakan berhalangannya Hakim Ketua Majelis atau Hakim Ketua Sidang tersebut. Apabila Hakim Anggota Majelis berhalangan menandatangani, maka putusan Pengadilan ditandatangani oleh Hakim Ketua Majelis	dengan menyatakan berhalangannya Hakim Anggota Majelis tersebut. Pihak yang dikalahkan untuk seluruhnya atau sebagian dihukum membayar biaya perkara. Yang termasuk dalam biaya perkara ialah : - biaya kepaniteraan dan biaya meterai; - biaya saksi, ahli, dan alih bahasa dengan catatan bahwa pihak yang meminta pemeriksaan lebih dari lima orang saksi harus membayar biaya untuk saksi yang lebih itu meskipun pihak tersebut dimenangkan; - biaya pemeriksaan di tempat lain dari ruangan sidang dan biaya lain yang diperlukan bagi pemutusan sengketa atas perintah Hakim Ketua Sidang. Jumlah biaya perkara yang harus dibayar oleh penggugat dan/atau tergugat disebut dalam amar putusan akhir Pengadilan. Putusan Pengadilan yang bukan putusan akhir meskipun diucapkan dalam sidang, tidak dibuat sebagai putusan tersendiri melainkan hanya dicantumkan dalam berita acara sidang. Pihak yang berkepentingan langsung dengan putusan Pengadilan dapat meminta supaya diberikan kepadanya salinan resmi putusan itu dengan membayar biaya salinan. 19) Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hanya putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap yang
---	---

telah memperoleh kekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan.

Salinan putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, dikirimkan kepada para pihak dengan surat tercatat oleh Panitera Pengadilan setempat atas perintah Ketua Pengadilan yang mengadilinya dalam tingkat pertama selambat-lambatnya dalam waktu empat belas hari.

Apabila setelah 60 (enam puluh) hari kerja putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dikirimkan, tergugat tidak melaksanakan kewajibannya, terkait pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan, maka Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu tidak mempunyai kekuatan hukum lagi.

Dalam hal tergugat ditetapkan harus melaksanakan kewajibannya terkait pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan dan menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru; atau penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal gugatan didasarkan apabila Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan, sedangkan hal itu menjadi kewajibannya, dan kemudian setelah 90 (sembilan puluh) hari ternyata kewajiban tersebut tidak dilaksanakannya, maka penggugat mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan sebagaimana

dimaksud dalam gugatannya dapat memohon kepada Pengadilan supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. agar Pengadilan memerintahkan tergugat melaksanakan putusan Pengadilan tersebut.

Jika tergugat masih tetap tidak mau melaksanakan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, terhadap pejabat yang bersangkutan dikenakan upaya paksa berupa pembayaran sejumlah uang paksa dan/atau sanksi administratif.

Pejabat yang tidak melaksanakan putusan pengadilan diumumkan pada media massa cetak setempat oleh panitera sejak tidak terpenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud di atas. Di samping diumumkan pada media massa cetak setempat, ketua pengadilan harus mengajukan hal ini kepada Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintah tertinggi untuk memerintahkan pejabat tersebut melaksanakan putusan pengadilan, dan kepada lembaga perwakilan rakyat untuk menjalankan fungsi pengawasan.

Ketentuan mengenai besaran uang paksa, jenis sanksi administratif, dan tata cara pelaksanaan pembayaran uang paksa dan/atau sanksi administratif diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 117 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004. sepanjang mengenai kewajiban dalam putusan Pengadilan menyangkut

kepegawaian, apabila tergugat tidak dapat atau tidak dapat dengan sempurna melaksanakan putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap disebabkan oleh berubahnya keadaan yang terjadi setelah putusan Pengadilan dijatuhkan dan/atau memperoleh kekuatan hukum tetap, ia wajib memberitahukan hal itu kepada Ketua Pengadilan, salinan putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, dikirimkan kepada para pihak dengan surat tercatat oleh Panitera Pengadilan setempat atas perintah Ketua Pengadilan yang mengadilinya dalam tingkat pertama selambat-lambatnya dalam waktu empat belas hari.

Dalam waktu tiga puluh hari setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud di atas, penggugat dapat mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan yang telah mengirimkan putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap tersebut agar tergugat dibebani kewajiban membayar sejumlah uang atau kompensasi lain yang diinginkannya.

Ketua Pengadilan setelah menerima permohonan memerintahkan memanggil kedua belah pihak untuk mengusahakan tercapainya persetujuan tentang jumlah uang atau kompensasi lain yang harus dibebankan kepada tergugat.

Apabila setelah diusahakan untuk mencapai persetujuan tetapi tidak dapat diperoleh kata

sepakat mengenai jumlah uang atau kompensasi lain tersebut, Ketua Pengadilan dengan penetapan yang disertai pertimbangan yang cukup menentukan jumlah uang atau kompensasi lain yang dimaksud.

Penetapan Ketua Pengadilan tersebut dapat diajukan baik oleh penggugat maupun oleh tergugat kepada Mahkamah Agung untuk ditetapkan kembali. Dan Mahkamah Agung akan mengeluarkan putusan yang wajib ditaati kedua belah pihak.

20) Ganti Rugi

Dalam Pasal 120 UU No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 Jo UU No.51 Tahun 2009), salinan putusan Pengadilan yang berisi kewajiban membayar ganti rugi dikirimkan kepada penggugat dan tergugat dalam waktu tiga hari setelah putusan Pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap. Salinan putusan Pengadilan tersebut dikirimkan pula oleh Pengadilan kepada Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang dibebani kewajiban membayar ganti rugi tersebut dalam waktu tiga hari setelah putusan Pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap.

Besarnya ganti rugi beserta tata cara pelaksanaan ketentuan terkait dengan kewajiban bagi Badan atau Pejabat TUN:

- pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan; atau
- pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan dan menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru; atau

- penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal gugatan didasarkan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan.

Maka akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang dibebani kewajiban melaksanakan rehabilitasi tersebut dalam waktu tiga hari setelah putusan itu memperoleh kekuatan hukum tetap.

-----ooOOOoo-----

21) Rehabilitasi

Dalam Pasal 121 No.5 Tahun 1986 jo UU No.9 Tahun 2004 Jo UU No.51 Tahun 2009), kaitannya dalam hal gugatan yang berkaitan dengan bidang kepegawaian dikabulkan, yang putusannya :

- pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan; atau
- pencabutan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersangkutan dan menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara yang baru; atau
- penerbitan Keputusan Tata Usaha Negara dalam hal gugatan didasarkan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengeluarkan keputusan.

salinan putusan Pengadilan yang berisi kewajiban tentang rehabilitasi dikirimkan kepada penggugat dan tergugat dalam waktu tiga hari setelah putusan itu memperoleh kekuatan hukum tetap.

Salinan putusan Pengadilan yang berisi kewajiban tentang rehabilitasi tersebut, dikirimkan pula oleh Pengadilan kepada

Daftar Pustaka

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Prosedur Beracara Di Tingkat Pengadilan Tata Usaha Negara, H. Yodi Martono Wahyunadi, SH., M.H.

