

# **SUPREMASI** **Jurnal Hukum**



*Aktualisasi Keadilan Hukum Melalui Analisis Normatif dan Sosiologis*

**SUYUD MARGONO**

PELEMBAGAAN MEDIASI SEBAGAI SISTEM PENYELESAIAN  
SENGKETA FORMAL DI INDONESIA

**R.M. PANGGABEAN**

RANCANGAN UNDANG-UNDANG HUKUM ACARA PERALIHAN  
DARI PERSPEKTIF POLRI SEBAGAI PENYIDIK

**MADE DARMA WEDA**

PENGECUALIAN ASAS LEGALITAS DALAM HUKUM PERDATA

**ERNI AGUSTINA**

MENCERMATI FENOMENA DI BALIK KERUSUHAN POSO  
(ANALISIS MENURUT TEORI ANOMI ROBERT K MERTON)

**DESSY SUNARSI**

BEBERAPA PERMASALAHAN HUKUM YANG KONTROVERSI  
DALAM PENERAPAN UU RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN

**ENDAH DEWI NAWANGSASI**

KAJIAN TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM PRIVATISASI  
DIKAITKAN DENGAN PRINSIP EKONOMI KERAKYATAN

**WENDRA YUNALDI**

PRAKTEK PEMBUATAN PERJANJIAN PEMBIAYAAN BAGI  
HASIL DI BANK SYARIAH

**DITERBITKAN OLEH:**

**PUSAT STUDI HUKUM BISNIS**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

# **SUPREMASI** **Jurnal Hukum**



*Aktualisasi Keadilan Hukum Melalui Analisis Normatif dan Sosiologis*

**SUYUD MARGONO**

**PELEMBAGAAN MEDIASI SEBAGAI SISTEM PENYELESAIAN  
SENGKETA FORMAL DI INDONESIA**

**R.M. PANGGABEAN**

**RANCANGAN UNDANG-UNDANG HUKUM ACARA PIDANA  
DARI PERSPEKTIF POLRI SEBAGAI PENYIDIK**

**MADE DARMA WEDA**

**PENGECUALIAN ASAS LEGALITAS DALAM HUKUM PIDANA**

**ERNI AGUSTINA**

**MENCERMATI FENOMENA DI BALIK KERUSUHAN POSO  
(ANALISIS MENURUT TEORI ANOMI ROBERT K MERTON)**

**DESSY SUNARSI**

**BEBERAPA PERMASALAHAN HUKUM YANG KONTROVERSI  
DALAM PENERAPAN UU RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**ENDAH DEWI NAWANGSASI**

**KAJIAN TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM PRIVATISASI  
DIKAITKAN DENGAN PRINSIP EKONOMI KERAKYATAN**

**WENDRA YUNALDI**

**PRAKTEK PEMBUATAN PERJANJIAN PEMBIAYAAN BAGI  
HASIL DI BANK SYARIAH**

**DITERBITKAN OLEH:  
PUSAT STUDI HUKUM BISNIS  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

VOL.II NO.2 APRIL 2009 - SEPTEMBER 2009

# **SUPREMASI Jurnal Hukum**



## **SUSUNAN PENGURUS DAN DEWAN REDAKSI**

### **PEMBINA**

Rektor Universitas Sahid Jakarta  
Prof. Dr. Hj. Sutyastie Soemitro Remi, SE, MS.

### **PENANGGUNG JAWAB**

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sahid Jakarta  
St. Laksanto Utomo, SH., MH.

### **MITRA BESTARI**

Prof. Dr. Hendra Tanu Atmadja, SH., MIP., LL.M.  
Prof. Dr. T. Gayus Lumbuun, SH., MH.  
Dr. Witjipto Setiadi, SH., MH.  
Dr. Zen Zanibar, SH., MH.

### **PENYUNTING AHLI**

Dr. H. Taufiqurrohman Syahuri, SH., MH.  
Dr. Suhandi Cahaya, SH., MH., MBA.

### **KETUA DEWAN REDAKSI**

Zulfadli Barus, SH., MH., MM.

### **ANGGOTA DEWAN REDAKSI**

Liza Marina, SH., MH.  
Dessy Sunarsi, SH., MM.  
Farah Liza Adnan, SH., MH.

### **REDAKSI PELAKSANA**

Syamsul Rizal

### **TATA USAHA**

Hartanto

### **Alamat Redaksi :**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

Jl. Prof. Dr. Soepomo, SH No. 84 Tebet, Jakarta Selatan 12870  
Telp. (021) 8312813 – 15 (Hunting) Ext. 202-203 Fax. (021) 8354763  
<http://www.usahid.ac.id>

**ISSN: 1978-8037**

# SUPREMASI

## Jurnal Hukum



### DAFTAR ISI

	Halaman
Pengantar Redaksi .....	i
Daftar Isi .....	ii
Pelembagaan Mediasi Sebagai Sistem Penyelesaian Sengketa Formal Di Indonesia .....	329-345
<i>Suyud Margono</i>	
Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Pidana Dari Perspektif POLRI Sebagai Penyidik .....	346-364
<i>R.M. Panggabean</i>	
Pengecualian Asas Legalitas Dalam Hukum Pidana.....	365-384
<i>Made Darma Weda</i>	
Mencermati Fenomena Di Balik Kerusakan Poso (Analisis Menurut Teori Anomi Robert K Merton) .....	385-397
<i>Erni Agustina</i>	
Beberapa Permasalahan Hukum Yang Kontroversi Dalam Penerapan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	398-409
<i>Dessy Sunarsi</i>	
Kajian Terhadap Pelaksanaan Program Privatisasi Dikaitkan Dengan Prinsip Ekonomi Kerakyatan.....	410-421
<i>Endah Dewi Nawangsasi</i>	
Praktek Pembuatan Perjanjian Pembiayaan Bagi Hasil Di Bank Syariah.....	422-440
<i>Wendra Yunaldi</i>	

# BEBERAPA PERMASALAHAN HUKUM YANG KONTROVERSI DALAM PENERAPAN UU RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dessy Sunarsi, SH, MM  
Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Sahid Jakarta

## *Abstract*

*Labour relation between owner and severance of work relation in a company has being still a problem in industrial relation of Pancasila, even though the Act 13, year 2003 has been published. Why ? Because the bargaining position of both parties (labour and owner) is unbalanced. Owner has all productions instrument and labour has only skill.*

*Key words: Labour, owner, relation, bargaining position.*

## A. PENDAHULUAN

Dalam menangani interaksi hubungan kerja terdapat permasalahan kompleks yang menimbulkan beberapa kontroversi hukum antara praktek di lapangan dengan interpretasi peraturan hukum positif itu sendiri.

Hukum positif yang mengatur mengenai hubungan kerja telah jelas diatur dalam UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang telah mengalami perubahan atas sejumlah pasal-pasal nya berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, yaitu pasal 158, pasal 159, 160 ayat (1), pasal 170 dan pasal 171, yang semuanya mengenai ketentuan kesalahan berat. Pelanggaran-pelanggaran yang diatur dalam pasal-pasal tersebut dinyatakan tidak berlaku sebelum memiliki kekuatan hukum yang tetap. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merubah perihal kesalahan berat ini, dimana aturannya menjadi "Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang

melakukan suatu tindak pidana (eks pasal 158) hanya dapat dilakukan setelah kesalahan berat tersebut terbukti berdasarkan putusan pengadilan pidana yang memiliki kekuatan hukum yang tetap".

Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengartikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan pemerintah. Selanjutnya dalam pasal 50 dinyatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, jelaslah bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum yang berdasarkan perjanjian, yakni perjanjian kerja. Terkait dengan hal tersebut, maka landasan hukum suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha ini menjadi sangat kompleks, karena terkait juga perjanjian kerja baik perjanjian kerja secara individual maupun perjanjian kerja bersama yang

dibuat oleh Pengusaha dengan Serikat Pekerja. Oleh sebab itulah maka keberadaan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi UU payung.

Disinilah timbul permasalahan yang harus disikapi dengan jeli oleh pekerja disatu sisi, mengingat pekerja itu *burgening power*-nya sangat lemah dibanding pengusaha. Tidak bisa tidak kenyataan menyatakan demikian. Apalagi dalam suatu negara berkembang seperti Indonesia, dimana lapangan kerja terbatas sementara jumlah tenaga kerja meningkat setiap tahun dua kali lipat, maka pilihan bagi pekerja sangat dilematis. Untuk itu diperlukan pemahaman yang kongkrit pasal demi pasal dari UU Ketenagakerjaan untuk melindungi para pekerja dari kesewenangan pengusaha. Dan perjanjian kerja yang merupakan turunannya haruslah benar-benar dijamin bahwa hal-hal yang prinsip harus tetap terjaga memaknai UU Ketenagakerjaan itu sendiri, sebagai bagian dari asas kebebasan berkontrak dan prinsip itikad baik dari suatu perjanjian kerja.

Namun sangat disayangkan bahwa banyak realita dilapangan belum sepenuhnya terakomodir secara eksplisit dalam pengaturan UU RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan timbulnya berbagai permasalahan hukum yang kontroversi didalam penerapan UU Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan.

## B. PRINSIP HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja dipahami dari berbagai sudut pandang, misalnya dari sudut pandang ekonomi, politik atau

ilmu sosial lainnya. Hal yang pertama kali harus diketahui dalam pembahasan mengenai hubungan kerja adalah pengertian pekerja dan pengusaha itu sendiri. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 memberikan istilah yang berbeda antara tenaga kerja dengan pekerja. Pasal 1 ayat 2 mendefinisikan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya dalam pasal 1 ayat 3 Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan definisi tersebut, maka tenaga kerja dapat berarti setiap orang atau siapa saja, sedangkan pekerja adalah tenaga kerja yang telah terikat dalam hubungan kerja dengan menerima upah.

UU Nomor 13 tahun 2003 memberikan arti masing-masing antara "Pemberi Kerja", "Pengusaha" dan "Perusahaan". Pemberi Kerja didefinisikan sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara Perusahaan didefinisikan sebagai setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka UU Ketenagakerjaan dengan jelas memberikan pengertian bahwa suatu hubungan kerja adalah

suatu hubungan yang terjalin dalam suatu perjanjian kerja antara "Pekerja" dengan "Perusahaan", dimana perusahaan tersebut diwakili oleh Pengusaha yang menjalankan perusahaan tersebut.

Terkait dengan perjanjian kerja, perlu diperhatikan bahwa berdasarkan hukum perjanjian maka suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak ;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Ada pekerjaan yang jelas diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan keteriban umum, kesusilaan, dan peraturan per undang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan syarat-syarat tersebut, maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terjadi karena adanya kesepakatan atas pertukaran mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan. Dalam hal pekerja "bersedia bekerja untuk perusahaan" berdasarkan syarat-syarat yang telah disepakati dengan perusahaan, maka perusahaan "bersedia memberikan sejumlah upah atau imbalan" atas pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan jumlah yang disepakati dengan si pekerja.

Meskipun hubungan kerja adalah hubungan berdasarkan kesepakatan yang berada pada ranah hukum perdata, namun berakhirnya hubungan kerja tidak dapat semata-mata dilakukan berdasarkan prinsip berakhirnya suatu perjanjian. Pemutusan hubungan kerja secara hukum ketenagakerjaan dapat diterima walaupun merupakan kehendak dari salah satu pihak saja.

Dalam hal ini pengakhiran hubungan kerja harus dilakukan berdasarkan mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Mengingat bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan memperlihatkan adanya hubungan berdasarkan prestasi timbal balik dari pekerja di satu pihak dan perusahaan di lain pihak. Prestasi-prestasi ini kemudian yang dijadikan indikator atas terjadinya atau berakhirnya hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### C. PERMASALAHAN 1 : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA LAW PERFORMANCE

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja dapat berasal dari Pengusaha maupun dari Pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh Pengusaha dikarenakan sejumlah alasan yang diatur secara eksplisit dalam UU ini, yaitu :

- a. Pekerja tidak memenuhi syarat atau kriteria perusahaan ketika masih dalam masa percobaan (pasal 154 ayat 2).
- b. Pekerja terbukti melakukan tindak pidana dalam hubungan kerja berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (putusan MK RI Nomor 012/PUU-I/2003).
- c. Pekerja setelah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses

- perkara pidana diluar hubungan kerja (psl 160 ayat 4).
- d. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena ditahan berdasarkan pasal 160 ayat 4, sebelum enam bulan ternyata terbukti bersalah (pasal 160 ayat 5)
  - e. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan" atau Perjanjian kerja bersama, setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan peringatan kerja.

f. Lain-lain.  
Disisi lain Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja, tetapi juga dapat dilakukan oleh Pekerja terhadap Pengusaha.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 menentukan sejumlah syarat atau kondisi yang dapat dijadikan alasan bagi pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengusaha. Dalam pasal 169 ayat (1) ditentukan pemutusan hubungan kerja tersebut dapat terjadi dalam keadaan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada

pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di perjanjikan, atau;

- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di perjanjikan, atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak di cantumkan pada perjanjian kerja.

Mungkin ada yang berpendapat jika pengusaha nyata-nyata telah melakukan perbuatan-perbuatan dimaksud, lebih baik pekerja tersebut mengundurkan diri dari pada harus melakukan pemutusan hubungan kerja. Pendapat ini bisa saja benar, akan tetapi tindakan pengunduran diri akan mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan sejumlah kompensasi. Jika berakhirnya hubungan kerja tersebut dilakukan dengan melakukan tindakan PHK, maka pekerja berhak atas kompensasi pemutusan sebagaimana telah ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan pasal 156. Dalam pasal 156 ayat (1) diatur bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja , pengusaha diwajibkan membayar :

- Uang pesangon dan atau
- Uang penghargaan masa kerja dan
- Uang penggantian hak yang seharusnya diterimanya".

Dimana perhitungannya digantungkan pada lamanya masa kerja dari pekerja bersangkutan.

Meskipun demikian selama hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja belum memiliki kekuatan hukum yang tetap maka pekerja tetap berkewajiban melakukan kewajibannya bekerja seperti biasa.

### 1. Persoalan *Low Performance* dalam Produktivitas Kerja

Pengertian *low performance* secara bebas dapat diartikan dengan "kinerja rendah" yang bertolak belakang dengan kinerja tinggi. Setiap perusahaan yang sehat senantiasa mengharapkan kinerja operasional perusahaannya selalu tinggi yang akan bermuara pada tingkat produktivitas yang diharapkan. Faktor utama kinerja operasional perusahaan adalah para pekerjanya, atau dengan kata lain kinerja operasional perusahaan ditentukan oleh tingginya tingkat kinerja para pekerjanya.

Pada umumnya, dalam perekrutan pekerja, perusahaan memiliki standar ukuran atau kriteria tertentu terhadap calon pekerjanya agar dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam standard kinerja yang telah ditetapkan. Akan tetapi adakalanya pekerja telah direkrut, dalam perjalanannya, ternyata tidak dapat memenuhi standard kinerja yang diharapkan atau kinerjanya rendah. Tentu saja hal ini akan menjadi masalah bagi perusahaan terutama dalam rangka pencapaian target-target kerja target produksi perusahaan.

Sejumlah persoalan timbul, bagaimana meningkatkan kinerja perusahaan, atau bagaimana mencapai target kerja yang diharapkan dengan rendahnya kinerja para pekerjanya? Dalam prakteknya sejumlah solusi dapat dilakukan oleh pengusaha, salah satunya adalah melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun timbul pertanyaan, "Apakah pemutusan hubungan kerja karena *low performance* dibenarkan oleh hukum?"

### 2. Pemutusan Hubungan Kerja karena *Low Performance*

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal istilah "*low performance*" (kinerja rendah). Akan tetapi terdapat istilah yang dapat digunakan sebagai rujukan hukum mengenai *low performance* adalah "kompetensi" yang berarti kemampuan-kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (pasal 1 butir 10 UU No.13/2003).

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh undang-undang, maka kompetensi dapat diartikan sebagai melakukan pekerjaan yang tidak memenuhi standard pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Undang-undang yang menegaskan bahwa ukuran kompetensi tersebut harus ditetapkan. lantas siapa yang menetapkan ?

Berdasarkan pasal 18 ayat (2) pengakuan kompetensi kerja dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja yang dilakukan Profesi (pasal 18 ayat 4). Meskipun demikian ketika pekerja berada dalam hubungan kerja, kompetensi kerja pekerja harus dibina dan ditingkatkan, di mana tugas peningkatan dan atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan berdasarkan keputusan menteri. Berdasarkan hal ini Undang-Undang No.13/2003 mengatakan kompetensi dalam dua hal, pertama mengenai kompetensi personal pekerja terlepas pekerja tersebut terikat atau tidak terikat dalam hubungan kerja, dan

kompetensi kerja ketika terikat dalam hubungan kerja.

Meskipun demikian mengingat *standard performance* dalam bekerja merupakan suatu tuntutan atau syarat kerja, maka sesungguhnya kriteria dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Merujuk pada hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka suatu *Performance* dapat dikatakan "low" apabila *performance* tersebut tidak memenuhi *standard* yang telah ditetapkan. Karena itu bagi perusahaan yang menerapkan "low *Performance*" sebagai salah satu bentuk pelanggaran, maka perusahaan tersebut harus menetapkan hal-hal berikut ini:

- a. *Performance standard* atas suatu pekerjaan;
- b. Kriteria penilaian atas suatu *performance standard*;
- c. Prosedur yang transparan dan obyektif dalam melakukan penilaian *performance* Pekerja;
- d. Proses yang demokratis dalam pembuatan klausul "low *performance*".

Proses ini dapat dilakukan dengan cara melakukan kesepakatan dengan pekerja jika klausul ditempatkan dalam perjanjian kerja memperhatikan saran dan pertimbangan" dari wakil pekerja/buruh jika klausul dimuat dalam peraturan perusahaan pasal 110 (1) UU 13/2003 melakukan perundingan dengan serikat pekerja jika klausul dimuat dalam perjanjian kerja bersama.

Selain itu jika ketentuan tersebut hendak diberlakukan, karena klausul "low *performance*" merupakan suatu jenis pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan

atau perjanjian kerja bersama, maka sanksi pemutusan hubungan kerja atas pelanggaran tersebut harus diterapkan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 151 ayat (1) dan 167 ayat (1) yakni pengusaha terlebih dahulu harus melakukan pembinaan terhadap pekerja dalam rangka memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya dalam waktu yang ditentukan. seandainya tidak ada perubahan maka pengusaha dapat memberikan surat peringatan tertulis, pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut sebelum dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja.

Meskipun demikian hal yang paling penting dilakukan adalah bukanlah membuat sejumlah aturan agar pekerja terjerat klausul "low *Performance*", namun yang lebih penting adalah menciptakan iklim kerja yang baik agar pekerja dapat menunjukkan kinerja terbaiknya (*high performance*) dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### D. PERMASALAHAN 2 : KEWAJIBAN PUBLIKASI PERUSAHAAN YANG AKAN DITUTUP KEPADA KARYAWAN

Pada saat perusahaan mengalami suatu hal yang tidak bisa lagi ditolerir, maka memaksa pihak berwenang untuk menutup perusahaan tersebut. Penutupan perusahaan ini mudah sekali untuk dilakukan dan biasanya adalah jalan terakhir yang diambil untuk menyelamatkan diri ditinjau dari kacamata Pengusaha. Namun permasalahan nya apakah penutupan ini perlu diumumkan kepada karyawannya

atau tidak. Tentunya hal ini sangat menarik untuk disimak.

Ditinjau dari segi sumber daya manusia, penutupan ini akan sangat berdampak bagi kesinambungan kehidupan keluarga mereka karyawan perusahaan bersangkutan. Berkenaan dengan hal ini muncullah keadaan yang sangat dilematis bagi perusahaan. Di satu sisi, apabila penutupan perusahaan ini dipublikasikan maka akan berdampak kepada menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan, padahal pada sisi yang lain perusahaan masih perlu dijalankan produksinya untuk memenuhi sebagian target dan pembayaran yang belum dilakukan terutama yang berkaitan dengan pihak ke tiga.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, maka perlu dirujuk kepada undang-undang yang mengaturnya. Sayang sekali Undang-Undang No 13 tahun 2003 tidak mengatur secara khusus tentang kapan perusahaan harus memberitahukan kepada pekerja bahwa perusahaan akan tutup.

Dalam pasal 164 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, secara implisit dapat menjadi analogis bagi pengusaha diatur bahwa :

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja mendapat 1 kali dari perhitungan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian atau adanya keadaan memaksa (force majeure) sebagaimana di atas, tetapi karena perusahaan bermaksud efisiensi, maka pekerja dibayarkan haknya 2 kali uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Dari pengaturan pasal 164 UU Ketenagakerjaan di atas, dapat diartikan bahwa bila perusahaan tutup maka PHK karyawan dapat dibenarkan menurut hukum. Dan itu menjadi alternatif jalan keluar bagi pengusaha melepaskan diri dari tanggung jawabnya.

Namun, Undang-undang mengatur bahwa baik perusahaan maupun pekerja harus memberitahukan kepada pihak lain minimal 30 hari sebelum pelaksanaan PHK. Disarankan, dalam perusahaan yang akan tutup minimal 60 hari sebelum tutup sudah diberitahukan kepada pekerja, agar pekerja persiapan yang cukup untuk menghadapi PHK (mencari pekerjaan lain)

### E. PERMASALAHAN 3 : KASUS MASA KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DIJUAL

Dalam suatu keadaan di mana perusahaan dijual ke perusahaan lain, UU ketenagakerjaan tidak mengatur atau pun mewajibkan perusahaan baik yang mengakuisisi maupun yang terakuisi untuk membayar pesangon dan mereset masa kerja mulai dari nol di perusahaan baru.

Membayar pesangon jelas menyangkut penyediaan dana yang

tidak sedikit bagi perusahaan penyedia dana dalam jumlah besar secara sekaligus berpengaruh pada cash flow perusahaan. Dalam hal perusahaan mempunyai dana, tentu perusahaan cenderung menggunakan dana untuk investasi yang lebih produktif. Berangkat dari keadaan yang demikian, akan sulit untuk "mendesak" perusahaan untuk me-reset masa kerja.

Dilain pihak, terdapat kecenderungan dari UU Ketenagakerjaan tahun 2003 ini menunjukkan keberpihakannya kepada pengusaha. Hal ini ditunjukkan pada pasal 163 UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- (1) Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan dimana pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Bila terjadi PHK dalam hal ini pekerja berhak atas 1 kali perhitungan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
- (2) Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan dimana pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya tersebut. Bila terjadi PHK dalam hal ini pekerja berhak atas 2 kali ketentuan 156 atas perhitungan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Disini jelas-jelas bahwa pengusaha sebagai pemilik perusahaan dapat

dengan "suka-suka" melakukan apa saja terhadap perusahaannya atas dasar keuntungan semata. Karyawan akhirnya menjadi korbannya. Pasal 163 tersebut di atas mempertegas bahwa pekerja menempati posisi nomor 2 dibandingkan upaya mencari keuntungan bagi pihak pengusaha. Menurut pendapat kami, pasal 163 ayat (1) di atas, tidak adil bagi karyawan, karena hubungan kerja pada prinsipnya adalah suatu perjanjian dari kedua belah pihak untuk melaksanakan prestasi dalam bentuk memberi dan menerima pekerjaan. Dan manakala perusahaan mengalami perpindahan kepemilikan, maka para pihak sebagai personalia perjanjian tersebut sudah mengalami perubahan. Dilain pihak, perubahan ini adalah hal yang tidak atau bahkan belum tentu dikehendaki oleh pekerja, manakala pemilik perusahaan terdahulu adalah pihak yang "baik". Sedangkan relationship adalah masalah kepercayaan dan subyektifitas terdapat di dalamnya. Adalah suatu hal yang harus diantisipasi secara jeli bahwa mungkin pihak pekerja tidak siap dengan perpindahan kepemilikan perusahaan ini, yang juga dapat berdampak pada perubahan sistem/kebijakan atau budaya yang dibawa oleh si pemilik baru. Jadi apabila pekerja "mengundurkan diri" oleh karenanya dan tidak menerima dengan perubahan tersebut, adalah hal yang dapat dipertanggungjawabkan atau ditolerir. Yang mungkin juga tidak sepenuhnya atau terpaksa ia lakukan. Sehingga adalah tidak adil atas pengunduran dirinya tersebut, si pekerja yang bersangkutan tidak mendapat kompensasi ganti rugi pula sebagai

bentuk perubahan personalia pengusaha di satu pihak. Dan untuk itu sudah selayaknya pekerja mendapat konversi penerimaan hak PHK dengan perhitungan 2 kali lipat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

**F. PERMASALAHAN 4 : KARYAWAN YANG MELAKUKAN "SIDE JOB"**

Pada saat seorang pekerja melakukan pekerjaan sampingan (*side job*) diluar pekerjaan tetapnya dalam perusahaan, maka tindakan ini tidak dapat dikenakan sanksi atau hukuman. Hal ini mengingat bahwa perbuatan pekerja tersebut termasuk dalam kategori perbuatan *conflict of interest* dan bukan katagori (pertentangan kepentingan). Perusahaan tidak dapat melarang pekerja melakukan perbuatan yang ia lakukan (apalagi menjatuhkan sanksi) bila memang tidak ada larangan tertulis untuk itu.

Tindakan tersebut baru dapat dikenakan hukuman, jika pihak perusahaan tempat bekerja memiliki peraturan perusahaan atau aturan tertulis berkenaan dengan hal tersebut. Larangan dapat dicantumkan dalam Peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau pedoman yang lazim disebut *Code of Conduct*.

Intinya, melarang pekerja melakukan sesuatu itu tidak dapat dilakukan, bila tidak ada dasar hukum/peraturan yang tertulis.

Sebagai suatu undang-undang yang bersifat umum, maka pengaturan dalam pasal demi pasalnya adalah hanya hal-hal yang prinsip dan secara garis besarnya saja. Sedangkan kaitan dengan permasalahan ini sudah bersifat

sangat teknis, yang didesentralisasikan merupakan kewenangan dari masing-masing perusahaan secara kondisional. Dengan adanya *Code of Conduct*, maka pihak perusahaan memiliki dasar hukum untuk membuat pengikatan kepada para pekerjanya agar tidak melakukan "*side job*". Hal ini diperlukan agar perusahaan tidak dirugikan terutama terhadap biaya pengembangan karyawan (*employee development*) yang telah dikeluarkan perusahaan pada saat melakukan program pengembangan keterampilan (*skill*) bagi pekerjanya. Dengan kata lain peraturan tentang larangan ini dapat menjadi pelindung investasi perusahaan dan bersifat obyektif.

**G. PERMASALAHAN 5 : TERLAMBAT MASUK KANTOR POTONG GAJI DAN PEMOTONGAN HAK CUTI TAHUNAN Karyawan**

Pada beberapa perusahaan sering dijumpai penerapan peraturan dari management bahwa setiap karyawan yang terlambat masuk kantor (walau 1 menit) dipotong gaji. Disamping itu ada pula ketentuan bahwa cuti bersama yang ditentukan oleh pemerintah maupun oleh perusahaan sendiri, dipotong langsung terhadap hak cuti tahunan karyawan.

Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai pengupahan sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.

Berdasarkan atas pemahaman pasal tersebut, maka dapat dikategorikan bahwa adalah hak perusahaan dalam mengatur sistem pengupahannya berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapinya. Mengingat dalam hubungan kerja upah adalah unsur yang wajib dan menentukan dalam terjadinya perjanjian kerja, maka pekerja harus tahu dan perusahaan harus transparan dalam mengeluarkan ketentuan tentang sistem pengupahannya. Jika ketentuan tentang potong gaji bila terlambat datang di kantor sudah tertuang dalam peraturan perusahaan, maka adalah hak perusahaan untuk melaksanakan ketentuan tersebut. Bila ketentuan itu belum diatur dalam peraturan perusahaan, ketentuan tersebut perlu

dibicarakan terlebih dahulu dengan wakil pekerja.

Tentang cuti bersama yang ditentukan pemerintah memang harus dipotong bersamaan hak cuti pekerja. Lihat ketentuan dalam Surat Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri tenaga kerja dan transmigrasi, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Cuti bersama tahun 2009. Dan dalam hal ini berlaku asas *lex specialis derogate lex generalis*. Surat keputusan bersama ini adalah merupakan *lex specialis* dari ketentuan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang hak cuti tahunan pekerja.

#### G. PERMASALAHAN 6 : PERANGKAPAN JABATAN

Tentang ketentuan siapa menjabat sebagai apa di perusahaan, UU Nomor 13 tahun 2003 tidak mengatur hal tersebut. Dalam perusahaan, lazim saja satu posisi merangkap beberapa fungsi, misal *manager finance, human resources, IT* tugasnya meliputi masalah keuangan, *human resources*, dan *information technology*. Ada juga jabatan rangkap dua seperti manager Human resources & General Affairs atau Direktur Umum dan SDM. perangkapan jabatan dilakukan dengan pertimbangan efisiensi dan karena memang dimungkinkan demikian. Pertimbangan lain adalah karena salah satu fungsi yang dirangkap cakupannya kecil saja sehingga bila dipegang oleh seorang manager secara tidak lengkap tidak efisien. Memang UU Nomor 13 tahun 2003 tidak sampai mengatur ketentuan ini, tapi hal ini dapat dikaitkan dengan kepatutan dan kebiasaan. Disamping bahwa hal ini dapat didasarkan pada

asas kebebasan berkontrak yang merupakan asas perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1338 KUHPerdara yang juga merupakan landasan dalam perjanjian kerja. Apabila para pihak, pihak pengusaha dan pihak pekerja sepakat akan hal ini, maka dia berlaku sah sebagaimana undang-undang bagi kedua belah pihak. Asalkan yang harus diperhatikan adalah bahwa pengupahannya harus memperhatikan keadilan distributif. Untuk kepastian hukum, sebaiknya hal itu dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis secara khusus, untuk menghindari dampak terjadinya "low performance" yang tidak diinginkan.

#### H. KESIMPULAN

1. PHK terhadap pekerja dengan alasan "Low Performance" dapat diberlakukan, sepanjang terdapat pengaturan tentang kriteria yang transparan (klausul "low performance") dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan bersangkutan. Jika ketentuan tersebut hendak diberlakukan, karena klausul "low performance" merupakan suatu jenis pelanggaran, maka sanksi pemutusan hubungan kerja atas pelanggaran tersebut harus diterapkan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 151 ayat (1) dan 167 ayat (1) yakni pengusaha, terlebih dahulu harus melakukan pembinaan terhadap pekerja dalam rangka memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya dalam waktu yang ditentukan.

2. Dari pengaturan pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, dapat diartikan bahwa bila perusahaan dapat tutup maka PHK karyawan dapat dibenarkan menurut hukum. Namun, Undang-undang mengatur bahwa baik perusahaan maupun pekerja harus memberitahukan kepada pihak lain minimal 30 hari sebelum pelaksanaan PHK. Disarankan, dalam perusahaan yang akan tutup minimal 60 hari sebelum tutup sudah diberitahukan tutup kepada pekerja, agar pekerja persiapan yang cukup untuk menghadapi PHK (mencari pekerjaan lain)
3. Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, pengabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan dimana pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau dimana pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaan tersebut. Hanya saja pengaturannya dalam pasal 163 tidak adil bagi pekerja.
4. Seorang pekerja melakukan pekerjaan sampingan (side job) diluar pekerjaan tetapnya dalam perusahaan, tidak dapat dikenakan sanksi atau hukuman. Hal ini mengingat bahwa perbuatan pekerja tersebut termasuk dalam kategori perbuatan conflict of interest dan bukan katagori (pertentangan kepentingan). Perusahaan tidak dapat melarang pekerja melakukan perbuatan yang ia lakukan (apalagi menjatuhkan sanksi) bila memang tidak ada larangan tertulis untuk itu.

5. Ketentuan tentang potong gaji bila terlambat datang di kantor dapat dibenarkan menurut Undang-Undang asalkan tertuang dalam peraturan perusahaan. Bila ketentuan itu belum diatur dalam peraturan perusahaan, ketentuan tersebut perlu dibicarakan terlebih dahulu
6. Cuti bersama yang ditentukan pemerintah dapat dipotong bersamaan hak cuti tahunan pekerja. Lihat ketentuan dalam Surat Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri tenaga kerja dan transmigrasi, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Cuti bersama tahun 2009. Dan dalam hal ini berlaku asas *lex specialis derogate lex generalis*.
7. Tentang ketentuan siapa menjabat sebagai apa di perusahaan, UU Nomor 13 tahun 2003 tidak mengatur hal tersebut. Dalam perusahaan, lazim saja satu posisi merangkap beberapa posisi lain, misal Manager Finance, dan Human resources, yang tugasnya meliputi masalah keuangan, Human resources, dan Information Technology.

Kertonegoro, Sentanoe, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, YTKI, Jakarta.

Mertokusumo, Sudikno, 1996, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Oetomo, R. Goenawan, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadhika Press, Jakarta.

Pramono, Heru, 2007, *Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama*, Makalah Workshop Ketenagakerjaan pada PT. BNI 28 November 2007, Jakarta

UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

UU RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zaenal (Ed), 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Budiono, Abdulrachmad, 1997, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta
- Klinik HR >> Organisasi dan Kepemimpinan,  
<http://www.portahlhr.com/klinik/hr/41d1153.html>.