

PENGANTAR
ASPEK LEGAL
SUMBER DAYA MANUSIA

Sanksi Pelanggaran Pasal 72
Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002
Tentang Hak Cipta

1. Barangsiapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) atau Pasal 49 Ayat (1) dan Ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait sebagai dimaksud pada Ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

PENGANTAR ASPEK LEGAL SUMBER DAYA MANUSIA

Anita Maharani, SE, MM

PENGANTAR ASPEK LEGAL SUMBER DAYA MANUSIA

© Anita Maharani SE, MM

Jakarta: Greentea, 2010

Cetakan Pertama, Desember 2010

xii + 99 hlm; 15.5 cm x 23 cm

Desain Buku: Kinu

Greentea

Jl. Dukuh Patra II no 81

Jakarta 12870 (021) 92306943

www.greentea.web.id

greentea@greentea.web.id

ISBN 978-602-96582-3-1

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

Kata Pengantar

Penulis beberapa kali memiliki pengalaman berdiskusi dengan rekan-rekan sesama pekerja, perihal tentang hak dan kewajiban mereka sebagai seorang pekerja. Rata-rata jawabannya adalah mereka mengetahui hak mereka adalah gaji dan tunjangan dan kewajiban mereka adalah bekerja. Apakah hanya berkisar mengenai gaji, tunjangan dan bekerja? Nyatanya tidak, namun mengapa tidak begitu banyak pekerja terutama di Indonesia yang menyadari hal tersebut. Salah satunya karena kurangnya wawasan dan tentunya literatur.

Buku ini disusun awalnya karena sulit untuk menemukan literatur, yang berisi tentang apa saja hal-hal pokok yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia di Indonesia. Penulis memiliki harapan dapat memberikan pengantar atau gambaran awal tentang Aspek Legal Sumber Daya Manusia. Buku ini ditujukan secara khusus untuk Mahasiswa Bisnis yang memiliki minat di bidang Sumber Daya Manusia, namun juga bagi masyarakat awam yang ingin mengetahui apa saja hal yang terkait dengan Sumber Daya Manusia.

Penulis juga menganggap buku ini adalah buku perdana penulis, sehingga mungkin akan ditemui beberapa kekurangan, yang sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Tujuannya adalah untuk perbaikan yang lebih baik untuk penyusunan di masa yang akan datang.

Penulis juga tidak lupa untuk berterima kasih kepada putriku Annisa Athira Mardhiyah, suamiku Dian Rahardjo, Papa DR. dr. Bimanesh Sutarjo, Sp.PD-KGH, Mama Sri Wahyuni, kedua adik Irina Maharani dan Sakinah Maharani, mertua yang saya hormati H. Tukirji dan Hj. Siti Sumarni, rekan kerja di Universitas Paramadina dan mahasiswa/i di Universitas Paramadina.

Semoga buku ini memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Jakarta, Desember 2010

Penulis,

Anita Maharani, MM

NO	Sub Kompetensi	Pokok Bahasan/ Topik	Sub Pokok Bahasan/ Sub. Topik	Strategi Pembelajaran			Sumber bahasan/Pustaka
				Metoda	Media	Waktu	
1.	Mahasiswa dapat menjelaskan hak pekerja di Indonesia	Pendahuluan Hak-hak pekerja di Indonesia	Mahasiswa memahami: <ul style="list-style-type: none"> Peraturan perundang-undangan Indonesia yang melindungi Hak Pekerja (UU No. 13 Tahun 2003) 	Kuliah	In-focus	3 x 50 menit	<i>Modul</i>
2.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep hubungan industrial dan Serikat Pekerja dan komposisinya	Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial: Konsep Hubungan Industrial Pancasila	Mahasiswa memahami: <ol style="list-style-type: none"> Fungsi-Fungsi Manajemen SDM terkait dengan hubungan industrial Definisi, Tujuan dan Ruang Lingkup Hubungan Industrial Pengertian Pekerja dan Serikat Pekerja Cara pendirian Serikat Pekerja Fungsi dan Peranan Serikat Pekerja 	Kuliah	In-focus	3 x 50 menit	<i>Modul</i>
3.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep Hubungan Kerja berdasarkan jangka waktu atau lama kerja seseorang di dalam Perusahaan	Status Hubungan Kerja	Mahasiswa memahami: <ol style="list-style-type: none"> KKWT KKWTT Harian/Lepas Outsourcing 	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	<i>Modul</i>

4.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja	Pengantar Perjanjian Kerja dalam Hubungan Industrial PP, KKB dan Perjanjian Kerja	Mahasiswa memahami: 1. Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan 2. Perbedaan PP dan KKB 3. Mekanisme Menyusun PP / KKB, Format Standar PP, KKB dan Perjanjian Kerja	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	Modul
5.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep pengupahan di Indonesia dari segi upah secara umum hingga Tunjangan yang merupakan kompensasi tambahan perusahaan terhadap pekerja	Ketentuan Pengupahan	Mahasiswa memahami: 1. Definisi Upah 2. Komponen 3. Tunjangan Tetap & Tidak Tetap 4. Tunjangan Hari Raya 5. Ketentuan Penggolongan Jabatan 6. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) & Upah Minimum Propinsi	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	Modul
6.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep jam kerja dan hak lembur yang wajib diberikan perusahaan kepada pekerja	Ketentuan Jam Kerja & Lembur	Mahasiswa memahami: 1. Batasan jam kerja normal 2. Definisi Lembur 3. Cara Menghitung Upah Lembur	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	Modul
7.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep libur dan cuti yang menjadi hak pekerja dan kewajiban perusahaan di Indonesia sebagai kompensasi	Ketentuan Libur & Cuti	Mahasiswa memahami: 1. Definisi Libur Mingguan 2. Hak Cuti Tahunan 3. Hak Cuti Khusus 4. Hak Cuti Panjang	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	Modul

Ujian Tengah Semester							
8.					In-focus	3 x 50 menit	Modul
9.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep pemogokan yang dilakukan oleh buruh dan tindakan lock out yang dilakukan perusahaan	Perselisihan Hubungan Industrial Pemogokan & Lock Out	Mahasiswa memahami: 1. Definisi dan jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial 2. Syarat pemogokan yang sah 3. Syarat Lock Out yang sah 4. Konsekuensi Pelanggaran	Kuliah Diskusi			
10.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep perselisihan yang dapat terjadi antara pekerja dan pemberi kerja	Penyelesaian Perselisihan Perindustrian	Mahasiswa memahami: 1. Peran Lembaga Kerjasama Bipartit & Tripartit 2. Peran Mediator, Konsiliator & Arbiter 3. Mekanisme penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial	Kuliah Diskusi		3 x 50 menit	Modul
11.	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang konsep Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat terjadi dan hal-hal yang melatarbelakangi serta bagaimana mencegah terjadinya PHK	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Mahasiswa memahami: 1. Pengertian PHK 2. Jenis-Jenis Berakhirnya Hubungan Kerja 3. PHK yang Dilarang 4. Upaya-upaya mencegah PHK 5. Konsekuensi Finansial tindakan PHK 6. Uang Pesangon 7. Uang Penghargaan Masa Kerja 8. Uang Penggantian Hak Uang Pisah	Kuliah Diskusi		3 x 50 menit	Modul

12.	Mahasiswa dapat menjelaskan isu-isu dalam Aspek Legal SDM: Outsourcing dalam kaitannya dengan AFTA 2010 dan Klaim tentang upah dan isu jam kerja	Outsourcing	Mahasiswa dapat memahami dan membahas tentang outsourcing paska AFTA 2010 serta tentang upah dan isu jam kerja, mahasiswa dapat menganalisis kasus yang tersedia	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	Modul
13.	Mahasiswa dapat menjelaskan isu-isu dalam Aspek Legal SDM: Klaim Hak Asasi Manusia: K3	Klaim Hak Asasi Manusia : K3	Mahasiswa dapat memahami dan membahas tentang K3 dalam ranah Aspek Legal SDM, mahasiswa dapat menganalisis kasus yang tersedia	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	Modul
14.	Mahasiswa dapat menjelaskan isu-isu dalam Aspek Legal SDM: Klaim Hak Asasi Manusia: menanggapi pekerjaan karena keperluan keluarga, isu privasi	Kehidupan bekerja	Mahasiswa dapat memahami dan membahas tentang klaim Hak Asasi Manusia yakni, menanggapi pekerjaan karena keperluan keluarga, isu privasi, mahasiswa dapat menganalisis kasus yang tersedia	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	Modul
15.	Mahasiswa dapat menjelaskan isu-isu dalam Aspek Legal SDM :	Pemutusan Hubungan Kerja	Mahasiswa dapat memahami dan membahas tentang klaim Hak Asasi Manusia: PHK yang semena-mena, dan kekerasan di lingkungan kerja, mahasiswa	Kuliah Diskusi	In-focus	3 x 50 menit	Modul

				Klam Hak Asasi Manusia: PHK yang semena-mena, dan kekerasan di lingkungan kerja	dapat menganalisis kasus yang tersedia		
16.	Ujian Akhir Semester						

Bagian I

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi Operasional MSDM

Fungsi operasional tersebut terbagi 5 secara singkat sebagai berikut:

- Fungsi Pengadaan
- Fungsi Pengembangan
- Fungsi Kompensasi
- Fungsi Pengintegrasian
- Fungsi Pemeliharaan

Peran Strategik MSDM

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Tingkat integrasi antara perencanaan strategis dengan fungsi-fungsi SDM

Terwujud dalam empat macam hubungan :

1. Hubungan Administrasi
2. Hubungan Satu Arah
3. Hubungan Dua Arah
4. Hubungan Integratif

Aspek Legal Sumber Daya Manusia

Definisi legal

"*Legal* atau syah (sah) adalah tindakan yang tidak bertentangan dengan aturan atau undang-undang yang berlaku" (*Wikipedia*, 2010).

Legal = hukum yang lebih luas

Apa yang dimaksud dengan Aspek Legal SDM?

Aspek legal SDM adalah mengenai pemahaman secara komprehensif tentang hukum administratif dan legislatif dan yudisial yang mempengaruhi profesi SDM.

Mengapa Aspek Legal SDM

Bagi sebuah organisasi, untuk beroperasi secara efektif, diantara masalah legal, profesional DDM harus memiliki pengetahuan yang dalam mengetahui UU Ketenagakerjaan. Undang-undang ini bertujuan untuk melindungi pemberi kerja sebagai mana juga pekerja. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut didaftar Fortune 500 atau perusahaan dengan karyawan 50 orang atau kurang.

Apa Saja Yang Dibicarakan dalam Aspek Legal SDM?

1. Hak-hak pekerja
2. Hubungan Industrial
3. Status hubungan kerja
4. Perjanjian kerja
5. Pengupahan
6. Jam kerja
7. Libur & Cuti
8. Perselisihan HI
9. PHK
10. Isu-isu lainnya

Sekilas tentang Isi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

BAB I KETENTUAN UMUM PASAL 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

- **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

- **Tenaga kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja

UU menyatakan pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 butir 3, UU No 13 Tahun 2003)

Hak-Hak Pekerja

1. Tenaga kerja idealnya memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
2. Terkait dengan pembekalan, pelatihan, dan bentuk kegiatan lain dalam rangka meningkatkan ketrampilan (kompetensi) untuk menunjang bidang kerjanya, pekerja/buruh berhak untuk memperoleh pelatihan.
3. Tenaga kerja juga memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.
4. Pekerja / buruh perempuan berhak memperoleh istirahat karena melahirkan atau keguguran (*miscarried*).
5. Pekerja / buruh mempunyai hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
6. Pekerja / buruh berhak terhadap penghasilan yang layak.
7. Pekerja / buruh dan keluarganya di jamin dengan jaminan sosial tenaga kerja.
8. Pekerja/buruh dapat membentuk organisasi sebagai wadah aspirasi di lingkungan kerja.
9. Mogok kerja adalah bagian dari hak dasar pekerja / buruh.
10. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja.

TUGAS

Dalam kelompok, setiap orang diminta untuk mewawancarai 5 orang, yang memiliki profesi apapun

Bagian II

Hubungan Industrial

Definisi

- Hubungan
Koneksi antara variabel
- Industrial
Segala sesuatu yang berhubungan dengan bisnis suatu produk, kecuali masalah kegunaan, transportasi dan perusahaan keuangan.

Hubungan industrial disebut juga hubungan tenaga kerja, adalah ekspresi yang tidak hanya untuk menggambarkan hubungan antara pemberi kerja dengan Serikat Perdagangan, namun juga melibatkan Pemerintah, dengan tujuan untuk membuat kebijakan yang bersangkutan dengan masalah tenaga kerja. **Hubungan Industrial** adalah suatu subjek yang membahas sikap dan perilaku orang-orang di dalam organisasi kerja (perusahaan) dan mencari sebab-sebab yang menentukan terjadinya perilaku tersebut serta mencarikan jawaban terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi secara sederhana. **Hubungan Industrial** dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistim pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Hubungan industrial berfungsi dalam multi dimensi dan dikondisikan pada tiga hal:

1. Faktor institusional
2. Faktor ekonomi
3. Faktor teknologi

Lingkup Hubungan Industrial

1. Konotasi dan arti Hubungan Industrial, berarti hubungan dari hari ke hari antara manajemen dan pekerja.
2. Hubungan Industrial juga mencakup bagaimana melaksanakan bisnis saat ini.

Hubungan industrial inheren dalam kehidupan industrial, sebagai berikut:

1. Hubungan tenaga kerja: hubungan antara Manajemen Serikat (disebut juga Hubungan Tenaga Kerja dan Manajemen)
2. Hubungan pemberi kerja dan pekerja : hubungan antara manajemen dan pekerja
3. Hubungan kelompok: hubungan antara berbagai kelompok pekerja
4. Komunitas atau hubungan masyarakat: hubungan antara industri dan masyarakat

Obyektif dari Hubungan Industrial

1. Hubungan manajemen tenaga kerja yang baik tergantung pada pemberi kerja dan serikat pekerja, yang mampu mengatasi masalah secara bebas, independen dan bertanggung jawab.
2. Serikat dagang dan pemberi kerja dan organisasi mereka memiliki hasrat untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi melalui collective bargaining.
3. Pekerja dan organisasi pekerja harus memiliki hasrat yang sama untuk berhubungan dengan pemerintah, untuk tujuan membangun suasana bisnis yang kondusif

Hubungan Industrial di Indonesia

Pada dasarnya ada 4 unsur yang terdapat dalam *hubungan* industrial yaitu:

- a. Buruh.
- b. Majikan/pengusaha/manajemen.
- c. Organisasi perburuhan.
- d. Organisasi perusahaan

Hubungan industrial Pancasila

merupakan suatu *hubungan* yang terbentuk antara karyawan, pemerintah, pengusaha dalam hubungannya dengan kegiatan operasional perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa yang didasarkan oleh sila-sila *Pancasila* dan UUD 1945 sesuai dengan kepribadian dan kebudayaan timur khususnya bangsa Indonesia.

Asas dalam Hubungan Industrial Pancasila

Dalam pelaksanaannya *hubungan industrial Pancasila* mempunyai dua asas yang sangat penting yaitu:

- a. Asas kekeluargaan dan gotong royong.
- b. Asas musyawarah untuk mencapai mufakat

Penjabaran Tentang Kedua Asas

Kedua asas tersebut dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah rekan kerja yang saling membutuhkan dalam hubungannya dengan kegiatan operasional perusahaan sehingga tidak ada kesewenang-wenangan, karena kedua golongan

harus bekerja sama untuk mencapai kelancaran usaha demi kesejahteraan anggota dan produktifitas pekerja.

2. Pekerja dan pengusaha sebagai rekan sekerja/mitra kerja haruslah bisa menikmati hasil bersama-sama karena memang hasil yang dicapai tersebut merupakan usaha mereka dalam bekerja sama.
3. Sebagai rekan sekerja baik pengusaha maupun pekerja harus mau untuk bertanggung jawab terhadap hak dan kewajiban masing-masing secara sadar dan ikhlas demi terbinanya kelangsungan kerja sama diantara mereka.

Serikat Pekerja

1. Pengertian Pekerja dan Serikat Pekerja
2. Cara pendirian Serikat Pekerja
3. Fungsi dan Peranan Serikat Pekerja

Pekerja dan Serikat Pekerja

Menurut Undang-undang Serikat Buruh/Serikat Pekerja Indonesia (UU No. 21/2000)

1. Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk pekerja/buruh. Sedangkan,
2. Istilah "pekerja/buruh" adalah setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain.

Status Serikat Pekerja

Serikat harus bersifat "bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.

Dasar Hukum

Dasar hukum yang menyangkut pendirian Serikat Pekerja tidak boleh bertentangan dengan, ideologi negara Pancasila dan UUD 45.

Cara Pendirian Serikat Pekerja

1. Serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggota minimal 10 orang pekerja
2. Pengaturan serikat harus meliputi berbagai ketentuan, antara lain, nama dan simbol; dasar hukum dan tujuan; tanggal pembentukan; alamat sekretariat; keanggotaan dan administrasi; sumber pendanaan dan pertanggungjawaban; serta ketentuan tentang perubahan peraturan
3. Serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi anggota sebuah federasi dapat memakai peraturan federasinya, demikian pula federasi dapat memakai peraturan konfederasi dimana ia bergabung
4. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi yang telah dibentuk harus memberitahukan keberadaannya kepada badan pemerintah setempat yang menangani urusan perburuhan, dan memperoleh nomor pendaftaran

Kewajiban yang harus dipenuhi serikat, yaitu: mengumumkan pembentukannya; perubahan AD/ART atau domisili; bantuan keuangan dari luar negeri; dan pembubaran organisasi.

Syarat Pendaftaran

1. Daftar nama anggota pendiri
2. Salinan AD/ART
3. Susunan pengurus dan struktur kepengurusan

Anggaran Dasar Organisasi

1. Nama dan logo serikat;
2. Falsafah, dasar dan tujuan yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945;
3. Tanggal pembentukan;
4. Domisili;
5. Persyaratan keanggotaan dan pemberhentian anggota;
6. Hak dan kewajiban anggota;
7. Prasyarat bagi kedudukan pengurus;
8. Hak dan kewajiban pengurus;
9. Sumber keuangan, aturan penggunaan dana, pertanggungjawaban dan ketentuan untuk merubah AD/ART.

Perluakah memberitahukan pihak Manajemen?

Berdasarkan UU No.21/2000, serikat wajib memberitahu manajemen keberadaannya hanya setelah ia dibentuk. Namun apabila pembentukan serikat adalah syarat bagi peningkatan hubungan industrial yang kondusif, pekerja dapat pula sebelumnya memberi tahu manajemen rencana pembentukan serikat, agar, misalnya, manajemen dapat memberikan waktu luang kepada pekerja untuk mewujudkan rencananya itu.

Tempat Mendirikan Serikat

Di dalam dan di luar perusahaan

Serikat di dalam dan di luar Perusahaan:

Serikat di dalam perusahaan adalah serikat yang didirikan oleh pekerja satu perusahaan atau lebih;

Serikat di luar perusahaan adalah serikat yang dibentuk pekerja yang tidak dipekerjakan di dalam perusahaan;

Istilah "Tidak dipekerjakan di dalam perusahaan" mengacu pada pekerja mandiri, misalnya pengemudi angkutan minibus atau angkutan motor.

Fungsi Serikat - Fungsi utama serikat

Menyusun PKB atau dokumen penyelesaian perselisihan;

Mewakili pekerja dalam forum kerja sama ketenagakerjaan manapun;

Sebagai fasilitator hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan adil;

Sebagai wahana untuk menyalurkan aspirasi dalam membela hak dan kepentingan anggotanya;

Perencanaan, pelaksana dan bertanggung jawab selama berlangsungnya pemogokan, sesuai ketentuan hukum;

Mewakili pekerja dalam membela hak kepemilikan bersama dalam perusahaan

Hak Berserikat

Apakah dilindungi? Dilindungi, jika:

Sebuah serikat pekerja/serikat buruh didirikan atau tidak didirikan;

Seorang pekerja menjadi atau tidak menjadi bagian dari pengurus serikat;

Pekerja merupakan anggota atau bukan anggota serikat;

Pekerja melaksanakan atau tidak kegiatan serikat selama jam kerja

Apa Yang Terjadi Jika Hak Berserikat Dihambat Pihak Manajemen? Meliputi:

PHK, skorsing sementara, penurunan pangkat atau pemindahan;

Gaji tidak dibayar atau dikurangi;

Tindakan intimidasi dalam bentuk apapun;

Berkampanye menentang pembentukan serikat

Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Serikat yang sudah memiliki nomor pendaftaran berhak melakukan perundingan PKB dengan pihak manajemen, mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial di dewan dan lembaga perburuhan, dan mengadakan kegiatan perburuhan selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum

TUGAS

Buatlah skenario hubungan industrial seandainya anda adalah seorang pengusaha, di bidang manufaktur yang berdiri sejak 2009 akhir yang lalu, memiliki buruh sebanyak 1000 orang dan pegawai sebanyak 40 orang.

Bagian III

Hak-Hak Pekerja di Indonesia

Peraturan perundang-undangan Indonesia yang melindungi Hak Pekerja UU No. 13 Tahun 2003

Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja

Tenaga kerja

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

Angkatan kerja

adalah penduduk usia *kerja* (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.

Bukan Angkatan Kerja, maksud?

penduduk yang termasuk *bukan angkatan kerja* adalah penduduk usia *kerja* (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya

Pekerja dan Buruh

pekerja atau *worker* dan buruh atau *labor* didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Status Pekerjaan

Menurut Sensus Penduduk 2000, status pekerjaan di Indonesia (beserta definisi) terdiri dari:

- Berusaha atau bekerja sendiri
- Berusaha dibantu dengan buruh tidak tetap
- Berusaha dibantu dengan buruh tetap
- Buruh/Karyawan/Pekerja dibayar
- Pekerja tidak dibayar

Perusahaan adalah :

setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam UU Tenaga Kerja disebutkan dalam Pasal 108 bahwa :

"Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk."

Outsourcing

Outsourcing adalah aktivitas untuk subkontrak sebuah proses rekrutmen. Karena adanya pertimbangan efisiensi dan efektivitas dari sebuah perusahaan. Keputusan untuk melakukan outsource seringkali diambil perusahaan karena tujuan perusahaan untuk meminimalkan pengeluaran biaya, mempersingkat atau mengarahkan langsung pada kompetensi calon karyawan yang benar-benar diperlukan oleh perusahaan.

Alasan *outsourcing* lainnya antara lain, mengurangi pengeluaran biaya, restrukturisasi biaya, meningkatkan kualitas karena tekanan dari pelanggan. Keuntungan yang diharapkan dari melakukan *outsourcing*, antara lain akan diperolehnya karyawan yang menjadi katalisator perubahan di dalam perusahaan, mengurangi time to market, komodifikasi.

PKWT = Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWT paling lama 3 tahun, namun pada prakteknya dapat lebih dari 10 tahun terutama pada pekerjaan kasar. PKWT hanya untuk pekerjaan yang berjangka waktu pendek dan tidak tetap

Bagian IV

Konsep dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja

Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan

Perbedaan PP dan KKB

Mekanisme Menyusun PP / KKB, Format Standar PP, KKB dan Perjanjian Kerja

Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan seperti layaknya prosedur disiplin, dirancang untuk memastikan karyawan mendapatkan perlakuan yang adil. Peraturan itu terbagi menjadi dua kategori:

1. Peraturan adalah peraturan, dimana setiap pelanggaran akan diberikan tindakan disiplin dan pelanggaran yang dianggap membahayakan akan di bawa ke meja hukum
2. Peraturan yang akan berujung pada penyelesaian

Peraturan Kategori Pertama

1. Absen, tidak mampunya seorang karyawan untuk datang ke tempat kerja, dan karyawan tersebut tidak dapat memberikan keterangan yang jelas mengapa ia tidak dapat hadir ke kantor
2. Absen, yang dikarenakan karena mengalami sakit dan tidak dapat hadir ke kantor selama tujuh hari atau kurang, namun tidak mampu memberikan keterangan surat sakit
3. Absen, karena masalah domestic (keluarga), dan tidak mampu menunjukkan otorisasi dari atasan langsung untuk ijin tidak masuk
4. Absen, karena meninggalkan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan selama jam kerja
5. Timekeeping, dimana karyawan mengalami keterlambatan dan pulang kerja terlalu cepat dari seharusnya jam kerja berakhir
6. Properti perusahaan, karyawan tidak menjaga properti atau barang yang dimiliki oleh perusahaan, memindahkan posisi property dari tempat seharusnya, menggunakan property, waktu, materi dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk pekerjaan di luar yang menjadi tanggung jawab di kantor

7. Menerima dan melakukan pembicaraan lewat telepon kantor
8. Mengundang tamu datang ke kantor tanpa adanya ijin dari atasan atau kantor
9. Merokok di area yang tidak diijinkan
10. Meminum minuman keras di lingkungan kerja
11. Berjudi atau melakukan penadahan di lingkungan kantor
12. Melakukan rapat pribadi di dalam jam kerja tanpa otorisasi perusahaan
13. Bekerja di luar kantor selama jam kantor yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dan membahayakan kantor
14. Melakukan pelanggaran internet, misalnya mengancam melalui e-mail kantor

Peraturan Kategori Dua

1. Berkelahi atau melakukan kekerasan fisik dengan sesama karyawan
2. Melakukan tindak pencurian atas properti perusahaan atau milik karyawan lainnya
3. Melakukan tindakan tidak bermoral
4. Tidak dapat melakukan instruksi yang diberikan oleh atasan dengan sangat fatal
5. Membahayakan property perusahaan
6. Melakukan tindakan pelecehan di lingkungan perusahaan
7. Melakukan pemalsuan jam kerja (minta diabsenkan dengan jam kerja yang tidak sebenarnya oleh karyawan lain)
8. Membuka rahasia kantor
9. Secara serius membahayakan kesehatan dan keselamatan diri karyawan pribadi dan lingkungan kantor
10. Dan lain-lainnya yang melanggar norma dan hukum yang berlaku di negara

Model Peraturan Perusahaan yang Dapat Diadaptasi oleh Bisnis Kebanyakan

Kehadiran dan *Timekeeping*

- a. Semua karyawan diharuskan untuk melaporkan hasil pekerjaannya dan untuk menjalankan jam kerja normal yang telah disepakati bersama saat pertama kali menandatangani kontrak kerja
- b. Jika mengalami keterlambatan bekerja, seorang karyawan diharuskan melaporkan diri ke atasannya langsung dan memberikan penjelasan yang masuk akal tentang keterlambatannya, hal ini harus dilakukan sebelum bekerja
- c. Jika mengalami keterpaksaan untuk meninggalkan lokasi kantor dalam jam kerja, diharuskan bagi seorang karyawan untuk melaporkan diri ke atasan sebelum dan sesudah selesai dengan keperluannya
- d. Jika mengalami keterpaksaan untuk meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir, maka seorang karyawan diharuskan melakukan lapor diri ke atasannya
- e. Perusahaan memiliki hak untuk mengurangi gaji atau upah dikarenakan karyawan absen tanpa kabar atau mengalami keterlambatan tanpa kabar

f. Kecuali dalam penugasan keluar kantor, karyawan tidak boleh meninggalkan tempat bekerja mereka untuk mengunjungi perusahaan lain tanpa otorisasi dari atasannya.

Absen dan *Time Off*

- a. Jika seorang karyawan tidak dapat mengabarkan ketidakhadiran, maka seharusnya karyawan menghubungi atau mengirim pesan kepada atasan, paling tidak sehari sebelum ketidakhadirannya
- b. Dalam kaitannya dengan ketidakmampuan hadir kerja karena sakit yang berlangsung selama tujuh hari atau kurang, seharusnya seorang karyawan memperlengkapi dirinya dengan surat keterangan sakit, segera setelah kembali ke pekerjaan mereka
- c. Jika ketidakmampuan untuk hadir ke tempat kerja karena alasan keluarga atau perihal domestik lainnya, maka diperlukan otorisasi dari atasan

Kesehatan dan Keselamatan

- a. Karyawan memiliki kewajiban untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja mereka dan lingkungannya
- b. Notifikasi dan instruksi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja harus dipahami oleh segenap karyawan
- c. Adanya peralatan keselamatan di lingkungan kantor yang tidak boleh diubah posisinya atau bahkan dipindahkan tanpa otorisasi pihak yang berwenang
- d. Semua kecelakaan baik kecil maupun besar, seharusnya dilaporkan ke atasan dan dituliskan dalam buku catatan "Kecelakaan" yang harus ada di perusahaan

Properti Perusahaan

- a. Semua properti perusahaan adalah milik bersama dan harus dirawat oleh segenap karyawan
- b. Tidak ada property perusahaan yang boleh dipindahkan tanpa instruksi dari atasan
- c. Waktu, material dan peralatan yang dimiliki perusahaan tidak boleh dipergunakan untuk pekerjaan yang tidak diketahui oleh perusahaan
- d. Ketika terjadi terminasi karyawan, semua property perusahaan, termasuk peralatan, dokumen dan pakaian untuk proteksi, yang dipinjamkan perusahaan kepada karyawan harus dikembalikan kembali ke perusahaan.

Urusan Perusahaan

Semua informasi tentang usaha perusahaan adalah sesuatu yang rahasia dan harus dijaga kerahasiaannya dari pihak ketiga, kecuali untuk hal-hal yang diperlukan untuk pekerjaan

Pengunjung

Pengunjung dari luar kantor, hanya boleh masuk ke dalam perusahaan dengan diketahui oleh pihak atasan atau manajemen perusahaan

Merokok

Merokok, sebenarnya dapat dilakukan di perusahaan, selama pada area tertentu, misalnya kantin atau area yang memang ditunjuk untuk merokok

Meminum Minuman Keras

Minuman beralkohol tidak boleh dibawa atau bahkan dikonsumsi di lingkungan kantor

Perjudian

Perjudian adalah sesuatu yang melanggar hukum, sehingga tidak diperkenankan terjadi di lingkungan kantor

Sambungan Telepon Pribadi

Sambungan telepon pribadi yang mendadak sebenarnya boleh saja diterima oleh karyawan, namun karena esensi dari penggunaan telepon seharusnya berkaitan dengan urusan kantor, maka seharusnya penggunaan telepon untuk keperluan pribadi diminimalisir

Rapat

Rapat yang dilakukan di luar keperluan kantor, tidak boleh direncanakan atau bahkan dilakukan selama jam kerja, atau tanpa otorisasi dari atasan

Bekerja di Tempat Lain

Karyawan tidak boleh bekerja di tempat lain yang memiliki potensi atau secara nyata-nyata memiliki konflik kepentingan dengan perusahaan

Tindakan yang Melanggar Peraturan Perusahaan

Berikut ini adalah tindakan-tindakan yang dianggap melanggar peraturan perusahaan dan akan diberikan penindakan misalnya pemecatan tidak hormat dari perusahaan

1. Menolak atau tidak mampu untuk memberikan keterangan yang jelas tentang suatu pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan
2. Pelanggaran serius yang membahayakan keamanan perusahaan
3. Melakukan tindakan yang secara serius akan membahayakan kesehatan atau keselamatan orang lain
4. Melakukan tindakan kekerasan atau membahayakan orang lain
5. Melakukan tindak pencurian
6. Melakukan tindak pengrusakan property milik perusahaan atau rekan kerja
7. Melakukan tindakan tidak bermoral di dalam lingkungan kerja
8. Tidur selama jam kerja

9. Melakukan pelecehan kepada rekan kerja lainnya
10. Mengalami ketergantungan alkohol atau obat-obatan terlarang
11. Menunjukkan ketidakkonsistenan dalam hubungan yang baik dengan perusahaan
12. Melakukan pelanggaran atas kebijakan penggunaan internet di lingkungan kantor

Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ada di Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 48/MEN/IV/2004

Esensi Peraturan Perusahaan

1. Dibuat oleh perusahaan
2. Setiap 2 tahun diperbaharui
3. Untuk berlaku, memerlukan pengesahan oleh pejabat berwenang
4. Tertulis
5. Dapat tidak berbahasa Indonesia

Ketentuan Peraturan Perusahaan

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
2. Isi dari peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan rincian pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
3. Dalam hal peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundangan maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih baik dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Tanggung Jawab Penyusunan

1. Peraturan perusahaan dibuat dan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
2. Pembuatan peraturan perusahaan merupakan kewajiban dan menjadi tanggung jawab pengusaha, sedangkan masukan yang disampaikan oleh serikat pekerja dan/ atau wakil pekerja bersifat saran dan pertimbangan, sehingga pembuatan peraturan perusahaan tidak dapat diperselisihkan.

Wakil Pekerja / Buruh

1. Wakil pekerja dipilih oleh pekerja secara demokratis mewakili dari setiap unit kerja yang ada di perusahaan.
2. Apabila di perusahaan telah terbentuk serikat pekerja, maka wakil pekerja adalah pengurus serikat pekerja.
3. Dalam hal perusahaan akan mengadakan perubahan isi peraturan perusahaan dalam tenggang waktu masa berlakunya peraturan perusahaan, maka perubahan

tersebut harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja dan/ atau wakil pekerja apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja.

Pengesahan Peraturan Perusahaan

1. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.
2. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.
3. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi.
4. Pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan dokumen dan meneliti materi peraturan perusahaan yang diajukan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan yang berlaku.

Berlakunya PP

1. Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya tetap berlaku sampai ditanda tangannya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan yang baru.
2. Dalam hal di perusahaan telah dilakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tetapi belum mencapai kesepakatan, maka pengusaha wajib mengajukan permohonan pengesahan pembaharuan peraturan perusahaan.

Ketentuan Pembaharuan

1. Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya peraturan perusahaan.
2. Bila dalam pembaharuan peraturan perusahaan terdapat perubahan materi dari peraturan perusahaan sebelumnya, maka perubahan materi tersebut harus didasarkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja dan/atau wakil pekerja apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja.

Sanksi Tidak Memiliki PP (Pasal 188 UU No. 13 thn 2003)

1. Dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
2. Merupakan tindak pidana pelanggaran.

Kesepakatan Kerja Bersama

1. Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak

2. Peraturan Perusahaan

Aturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan

3. Kesepakatan Kerja Bersama

Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pasal 52 UU No. 13 tahun 2003 (*Crosscheck: Pasal 111 & 124*)

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b **dapat dibatalkan.**
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d **batal demi hukum.**

Esensi Perjanjian Kerja

1. Disepakati oleh karyawan dan perusahaan
2. Untuk waktu tertentu dan tidak tertentu
3. Dapat tertulis atau lisan
4. Yang tertulis harus berbahasa Indonesia

Isi Perjanjian Kerja

1. Nama dan alamat masing-masing pihak
2. Jabatan atau jenis pekerjaan
3. Hak dan kewajiban masing-masing
 - a. Besar upah, tunjangan dan cara pembayaran
 - b. Fasilitas kerja
 - c. Fasilitas Kesejahteraan
 - d. Hari Kerja & Jam Kerja
 - e. Tempat Kerja
 - f. Jangka waktu
 - g. dll

Esensi Kesepakatan Kerja Bersama

1. Dibuat bersama Serikat Pekerja dan Perusahaan
2. Tertulis
3. Berbahasa Indonesia
4. Berlaku umumnya selama 2 tahun (sesuai kesepakatan)
5. Untuk berlaku tidak perlu pengesahan, berlaku sejak ditandatangani oleh para pihak
6. Perlu *didaftarkan* ke instansi terkait

Ketentuan Kesepakatan Kerja Bersama

1. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
2. Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat perjanjian kerja bersama induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat perjanjian kerja bersama turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.
3. Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka perjanjian kerja bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja masing-masing perusahaan

Wakil Pekerja Dalam Perundingan KKB

- Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja, tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan, maka serikat pekerja dapat mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha apabila serikat pekerja yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan melalui pemungutan suara.
- Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja maka yang berhak mewakili pekerja melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja yang memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut
- Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja dan anggota masing-masing tidak ada yang melebihi 50% dari seluruh jumlah pekerja di perusahaan tersebut, maka harus dilakukan koalisi untuk mencapai 50% tersebut

Ketentuan Perundingan PKB

1. Menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat :
 - a. tujuan pembuatan tata tertib;
 - b. susunan tim perunding;
 - c. lamanya masa perundingan;
 - d. materi perundingan;

- e. tempat perundingan;
 - f. tata cara perundingan;
 - g. cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
 - h. sahnya perundingan;
 - i. biaya perundingan.
2. Dalam menentukan tim perunding, pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh.
 3. Dalam hal terdapat serikat pekerja yang tidak terwakili dalam tim perunding, maka serikat pekerja yang bersangkutan dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis kepada tim perunding sebelum dimulai perundingan.

Isi PKB Minimal Memuat:

1. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja;
2. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
3. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/Kota;
4. hak dan kewajiban pengusaha;
5. hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja;
6. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Bagian V

UPAH

disebut juga dengan kompensasi

Definisi

Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Upah - Definisi

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah sebagai berikut : *Upah* ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu

Arti Upah

Menurut UU Kecelakaan Tahun 1974 No.33 Pasal 77 ayat a dan b :

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
2. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.
3. Menurut Edwin B. Flippo yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
4. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah sebagaiberikut:
Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Macam-Macam Istilah Upah

1. Upah Minimum Regional Propinsi
2. Upah Minimum Sektoral Propinsi
3. Upah Minimum Kota
4. Upah Minimum Propinsi, dan lain lain

Komponen Upah

Komponen utama:

1. Upah Pokok,
2. Tunjangan Tetap dan
3. Tunjangan Tidak Tetap.

Ketentuan Pemberian Upah

Sesuai UU No. 13 Tahun 2003

- Tidak boleh membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah,
- Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap,
- Pengusaha tetap membayar upah bila pekerja tidak masuk karena sakit, dll. Penetapan komponen penghasilan /upah diatur sendiri oleh perusahaan dan biasanya dicantumkan dalam peraturan perusahaan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat upah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Organisasi buruh
3. Kemampuan untuk membayar
4. Produktivitas
5. Biaya hidup
6. Pemerintah

Upah

Upah Minimum Regional

standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya

Standar Upah Minimum Propinsi 2008

DKI Jakarta	Rp. 972,604.80
Sumatera Utara	Rp. 822,205.00
Kota Bandung	Rp. 939,000.00
Kota Surabaya	RP. 805,500.00

2009

DKI Jakarta	Rp. 1.069.865,00
DI Yogyakarta	Rp. 700.000,00
Sumatera Selatan	Rp. 824.730,00

Kompensasi dan Kepuasan

Hubungan kepuasan dengan kompensasi :

1. Kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja adalah fungsi dari jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan.
2. Kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain.
3. Tenaga kerja sering berpandangan keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain.
4. Kepuasan kerja secara totalitas dipengaruhi oleh berapa jauh tenaga kerja merasa puas dengan besarnya kompensasi intrinsik maupun ekstrinsik yang mereka terima untuk pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

1. upah minimum;
2. upah kerja lembur;
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. upah karena menjalankan hak eaktu istirahat kerjanya;
6. bentuk dan acara pembayaran upah;
7. denda dan potongan upah;
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. upah untuk membayaran pesangon; dan
11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Tunjangan Tetap & Tidak Tetap

Tunjangan tetap biasanya diberikan jika ada perbedaan status dan atau adanya tugas tambahan:

1. Tunjangan jabatan diberikan pada pekerja yang menempati jabatan struktural dalam perusahaan seperti menjadi koordinator / supervisor / kepala bagian dan seterusnya
2. Tunjangan komunikasi diberikan kepada karyawan yang menjalankan tugas tertentu yang dalam pelaksanaan kerja membutuhkan banyak komunikasi dengan klien / relasi perusahaan
3. Tunjangan keluarga diberikan kepada pekerja yang telah memiliki tanggungan istri dan atau anak

4. Tunjangan kemahalan diberikan kepada pekerja yang ditugaskan ke daerah yang biaya hidupnya lebih mahal dari tempat semula

Apakah tunjangan tetap dapat berubah?

Tunjangan tetap dapat berubah jika terjadi perubahan status seperti:

1. Tidak mendapat tunjangan jabatan jika ybs tidak lagi menjadi koordinator /supervisor.
2. Tidak diberi tunjangan komunikasi jika ybs dipindahtugaskan dan menangani tugas yang tidak perlu komunikasi dengan klien.
3. Tunjangan keluarga berkurang jika misalnya anak ybs meninggal.
4. Tidak mendapat tunjangan kemahalan jika kemudian kembali bertugas ke daerah semula

Tunjangan Tidak Tetap

ditujukan untuk menunjang kegiatan operasional pekerja. Tunjangan ini bersifat variabel, biasanya diberikan berdasarkan jumlah kehadiran. Jika tidak masuk kerja tidak diberikan, seperti Tunjangan Makan, Tunjangan Transpor, Insentif kehadiran dll.

Tunjangan Hari Raya

Dasar penghitungan Tunjangan Hari Raya = Gaji Pokok + Tunjangan Tetap

THR untuk Karyawan Kontrak/PKWT

Mengacu pada Kepmen 4/1994 maka staf PKWT yang habis masa kontrak sebelum hari raya tidak mendapatkan THR. Ini berbeda dengan staf PKWTT/karyawan tetap yang jika pemutusan hubungan kerja terjadi 30 hari sebelum hari raya, berhak atas THR.

Solusi

Maka, untuk karyawan PKWT, ketika negosiasi gaji, minta kebijakan untuk menambahkan komponen THR sebesar 1/12 dari gaji yang dibayarkan bersamaan dengan gaji setiap bulan. Pada umumnya perusahaan-perusahaan outsource membebankan THR per bulan sebesar 1/12 gaji kepada perusahaan yang memakai jasanya.

Ketentuan Penggolongan Jabatan

Penggolongan jabatan ini lebih mudah diketahui pada mekanisme dalam SDM Pegawai Negeri

Bagian VI

Jam Kerja. Dapat didefinisikan sebagai

- a. Jam kerja actual yang harus dilalui oleh seorang karyawan, bahkan lebih dari yang telah tertuang dalam kontrak kerja bersama, dan dapat diberikan atau tidak diberikan kompensasi lembur jika terjadi kelebihan jam kerja
- b. Jam kerja yang disepakati bersama antara pekerja dan pemberi kerja

Jam kerja dapat juga didefinisikan sebagai jumlah jam kerja keseluruhan yang harus dilakukan oleh karyawan, dan tergantung (biasanya) pada tingkat atau jabatan karyawan.

Cara menghitung jam kerja, dapat dilakukan dengan cara berikut:

- a. Tipe pekerjaan, apakah temporer, informal atau kerja musiman, biasanya diukur berdasarkan jam kerja mingguan
- b. Atau, jam kerja dapat diukur harian, mingguan, bulanan atau dasar per tahun

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Waktu Kerja, Pasal 77

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ayat 3 Pasal 77

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Ayat 4 Pasal 77

Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Apakah Aturan Mengenai Jam Kerja di Luar Aturan tersebut?

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

1. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. (Pasal 78 ayat 1)

Lembur

Upah lembur dapat kita rujuk dari ketentuan waktu kerja dalam *Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* yang mengatur ketentuan waktu kerja dalam seminggu adalah sebanyak 40 jam dan apabila melebihi waktu kerja itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Waktu kerja lembur diatur lebih lanjut dalam Pasal 78 ayat (1) butir (b) yang berbunyi: "waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu".

Upah lembur secara umum dihitung sebagai berikut:

$$\text{Upah lembur} = \text{JKL} \times (1/173) \times \text{Upah bulanan}$$

Di mana:

- » 173 = total jam kerja dalam 1 bulan
- » JKL = jam kelipatan lembur

Asumsi angka 173 adalah seperti ini:

- a. 1 tahun = 52 minggu
- b. 1 bulan = $52 \div 12 = 4,333333$ minggu

Total jam kerja per minggu = 40 jam

Jadi total jam kerja dalam 1 bulan = $40 \times 4,33 = 173,33$ dibulatkan menjadi 173 jam.

JKL dihitung dengan aturan sebagai berikut:

- jumlah jam lembur dikali 1,5 = 1 jam pertama
- jumlah jam lembur dikali 2 = 2 jam berikutnya, atau 7 jam pertama
- jumlah jam lembur dikali 3 = Tepat jam ke-8
- jumlah jam lembur dikali 4 = Lebih dari jam ke-8.

Menghitung Lembur pada Hari Off / Libur?

Apabila pegawai tersebut masuk di hari off dapat diberikan nilai lembur saja berdasarkan peraturan Depnaker. Simulasi perhitungannya sebagai berikut:

Diketahui:

- » Upah bulanan = Rp2.000.000,-
- » Hari off = hari Sabtu dan Minggu.
- » Pegawai lembur 8 jam di hari Sabtu dan 3 jam di hari Minggu.

Ditanya: Upah lembur?

Dijawab:

Langkah Pertama: Mencari jam kelipatan lembur (JKL).

» *JKL Sabtu* = 8 jam x 3 = 24 jam

» *JKL Minggu* = 3 jam x 2 = 6 jam

Langkah Kedua: Menghitung gaji lembur

» *Upah lembur Sabtu* = $JKL \times (1/173) \times \text{Upah bulanan} = 24 \text{ jam} \times (1/173) \times \text{Rp}2.000.000,-$
= Rp277.457,-

» *Upah lembur Minggu* = $JKL \times (1/173) \times \text{Upah bulanan} = 6 \text{ jam} \times (1/173) \times \text{Rp}2.000.000,-$
= Rp69.364,-

Jadi, total upah lembur yang harus dibayar kepada pegawai adalah:

Total upah lembur = *Upah lembur Sabtu* + *Upah lembur Minggu* = Rp277.457,- + Rp69.364,- = Rp346.821,-

Studi Kasus

Judul Berita: Mantan Sekuriti Mega Mall Demo, Tuntut Uang Pesangon dan Upah Lembur (Sumber: BATAMCENTRE,METRO)

- Belasan mantan sekuriti Mega Mall yang tergabung dalam SBSI-Garteks menggelar unjuk rasa di depan pintu masuk sebelah timur pusat perbelanjaan terbesar di Batam Centre tanggal 2 Februari 2010.
- Tuntutan:
 - pesangon dan uang lembur yang hak mereka belum dibayarkan pihak manajemen.
 - Aktivitas selama tuntutan:
 - Berorasi sekitar setengah jam berorasi, tiga orang wakil pendemo menemui pihak manajemen. sekitar 20 menit berunding dengan pihak manajemen, wakil pengunjung rasa kembali dan kecewa. Menurutnya, pihak manajemen tetap tidak mau membayarkan pesangon dan uang lembur mereka. Karenanya, mereka mengancam akan terus melakukan aksinya setiap hari Sabtu selama enam bulan.
 - M Agung Wira Dharma, Kuasa Hukum PT Federal Investindo selaku pengelola Mega Mall mengatakan, pihak Mega Mall belum bisa memberikan keputusan, karena masalah ini masih dalam proses negosiasi di Disnaker.
 - Alibi Mega Mall, sebenarnya mantan-mantan Satpam itu bukan di-PHK. Semua ada tujuh orang. Mereka cuma tidak disambung kontrak, karena memang statusnya kontrak. Bahkan ada pula yang masih bekerja ikut demo. Masalah ini kata Agung sudah ditangani Disnaker. Dibahas dalam Tripatrit

- Mega Mall ini dikelola oleh PT Federal Properti. Namun pada pertengahan tahun 2008 lalu, manajemen beralih ke PT Federal Investindo. Para pekerja ini sudah pula diperbaharui kontraknya. Masa kerja dihitung dari awal manajemen lama

Bagian VII

Definisi Libur

Adalah hari di mana pada jam tersebut, hari tersebut, tanggal tersebut dan bulan tersebut ada kejadian penting sehingga jam tersebut, hari tersebut, tanggal tersebut, bulan tersebut harus diperingati dan atau harus dinyatakan sebagai hari libur. Hak libur juga ada pada hari tersebut. Seminggu berarti lima hari, dari hari Senin hingga Sabtu, kecuali jika ada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja untuk hadir bekerja pada hari minggu. Libur mingguan, artinya satu hari dalam satu minggu, kecuali hari minggu atau hari libur nasional, karyawan dapat ijin libur atau tidak masuk, hal ini tentunya harus disepakati dulu antara pemberi kerja dan pekerja.

Hak Cuti Tahunan

Penghitungan cuti tergantung dari cara bagian administrasi menghitung periode cuti, ada 2 cara :

- a. Periode cuti sesuai tanggal aktif karyawan
- b. Periode cuti ditetapkan Januari-Desember

Periode cuti sesuai tanggal aktif karyawan

1. Misalkan karyawan bergabung tanggal 1 Maret 2006 maka ybs punya hak cuti tahunan 12 hari kerja pada tanggal 1 Maret 2007.
2. Jika cuti ini langsung habis diambil maka hak cuti tahunan periode berikutnya jatuh pada tanggal 1 Maret 2008.
3. Jika karyawan mengundurkan diri awal Agustus 2007, maka sisa hak cuti yang belum gugur adalah 4 hari (periode Maret-Agustus 2007)

Periode cuti ditetapkan Januari-Desember

1. Misal karyawan bergabung tanggal 1 Maret 2006, maka pada Januari 2007 ybs punya hak cuti tahunan 10 hari kerja (proporsional).
2. Jika cuti ini langsung habis diambil pada Januari 2007 dan ybs mengundurkan diri pada Agustus 2007, maka sisa hak cuti yang belum gugur adalah 7 hari.

Hak Cuti Khusus

1. Peristiwa Khusus
2. Mengemban tugas-tugas negara
3. Menunaikan ibadah agama

Peristiwa Khusus

Untuk keperluan pribadi yang bersifat khusus, seperti yang dirinci dalam pasal ini. Pekerja berhak atas cuti khusus. Selama menjalani cuti khusus tersebut ia tetap berhak atas gaji tetapnya. Untuk mempergunakan haknya ini, Pekerja harus mengajukan permohonan tertulis disertai dengan bukti-bukti yang sah kepada Pengusaha.

Mengemban Tugas-tugas Negara

Bila seorang Pekerja harus meninggalkan tempat kerjanya karena mengemban tugas negara, maka Pengusaha akan memberikan cuti khusus kepada Pekerja yang bersangkutan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Menunaikan Ibadah Agama

1. Pengusaha akan memberikan cuti khusus kepada Pekerja yang ingin menunaikan ibadah agamanya, dan selama menjalani cuti tersebut
2. Pekerja tetap berhak atas gaji tetapnya, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Mengajukan permohonan kepada Pengusaha disertai dengan bukti - bukti yang sah.
 - b. Hanya diberikan untuk ibadah pertama kalinya.
 - c. Masa kerja sekurang kurangnya 5 (lima) tahun .
 - d. Cuti diberikan untuk jangka waktu seperlunya, tapi tidak melebihi 40 hari kalender kerja

Hak Cuti Panjang

1. Pekerja atau buruh yang sudah bekerja enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan serupa berhak atas cuti panjang.
2. Perusahaan wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya 30 hari sebelum hak cuti panjang timbul

Aturan Hukum

Hak cuti panjang pekerja tersebut diatur dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor: KEP. 51/MEN/IV/2004 tertanggal 8 April 2004 tentang istirahat panjang pada perusahaan tertentu

Tentang Gaji

Selama menjalankan hak cuti panjang, pekerja berhak atas upah penuh dan pada pelaksanaan istirahat panjang tahun ke delapan, pekerja diberikan kompensasi hak cuti tahunan setengah bulan gaji terdiri dari upah pokok di-tambah tunjangan tetap.

Aturan lainnya terkait hak cuti panjang

1. Mennakertrans juga menerbitkan dua kepmen sebagai petunjuk pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
2. Dua Kepmennakertrans itu adalah
 - a. Nomor 48 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) dan
 - b. Nomor 49 tentang ketentuan struktur dan skala upah

Bagian VIII

Ujian Tengah Semester Aspek Legal Sumber Daya Manusia

No	Pertanyaan
1	Jelaskan yang dikatakan sebagai fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)?
2	Apakah yang dimaksud dengan hubungan industrial? Bagaimana kaitan fungsi MSDM dengan hubungan industrial?
3	Apakah yang dimaksud dengan pemberi kerja dan pekerja? Dan sejauh mana hak dan kewajiban kedua pihak tersebut diatur?
4	Apakah yang dimaksud dengan Serikat Pekerja? Apakah Serikat Pekerja wajib ada di dalam suatu organisasi?
5	Apakah yang dimaksud dengan PKWT? Bagaimana ketetapan PKWT di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan?
6	Apakah sebuah perusahaan wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP)? Apakah kaitan PP dengan Kesepakatan Kerja Bersama?
7	Apakah upah berbeda dengan gaji? Bagaimana Pemerintah melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang upah dan tunjangan?
8	Bagaimana kaitan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Propinsi dengan komponen pengupahan di dalam sebuah perusahaan?
9	Apakah di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada aturan mengenai jam kerja? Apakah ada aturan mengenai jam kerja di luar jam kerja yang diatur di dalam undang-undang?
10	Apakah seorang karyawan memiliki hak untuk mendapatkan libur mingguan dari rutinitasnya? Dan apakah perbedaan antara hak cuti tahunan, cuti khusus dan cuti panjang? Dan apakah sifatnya wajib atau tidak wajib ditetapkan oleh Perusahaan?

Bagian IX

Pemogokan & Lock out

Pemogokan

adalah tindakan pengrusakan yang disengaja oleh sekelompok pekerja, minimal sebanyak 12 (dua belas) pekerja atau separuh dari jumlah pekerja (dalam hal jumlah seluruh pekerja kurang dari dua puluh empat orang), yang menolak bekerja sebagaimana biasanya dalam usaha untuk memaksa majikan memenuhi tuntutan dari pekerja atau dalam melakukan protes terhadap peraturan atau persyaratan kerja yang diberlakukan oleh majikan.

Status Mogok Kerja

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan

Syarat Melaksanakan Pemogokan

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat :

1. waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhir mogok kerja;
2. tempat mogok kerja;
3. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja dan
4. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja.

Penanggung Jawab Pemogokan

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Hak Pengusahan dalam Pemogokan

Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana mestinya maka pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau;
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Dengan syarat bahwa pemogokan berpotensi merusak aset perusahaan dan alat produksi

Pengusaha dilarang :

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan, atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Penutupan Perusahaan (*lock out*)

Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

Lock Out Tindakan Balas Dendam?

Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Keterbatasan Pelaksanaan

Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi: rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api

Lock Out Perlu Diberitahukan?

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

Isi Pemberitahuan:

Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*); dan
- b. Alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*)
- c. Pemberitahuan ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan selaku penanggungjawab.

Tidak Perlu Pemberitahuan, bila?

- a. Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja ;
- b. Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian X

UU No. 2 Tahun 2004

Definisi Perselisihan Hubungan Industrial:

perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

- a. perselisihan hak,
- b. perselisihan kepentingan,
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja dan
- d. perselisihan antar serikat/pekerja serikat buruh.

Peran Lembaga Kerjasama Bipartit & Tripartit

Lembaga Kerja Sama Bipartit

- a. Menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja;
- b. Menampung dan menyelesaikan keluhan kesah pekerja;
- c. Mempersiapkan bahan Peraturan Perusahaan (PP) untuk ditetapkan oleh pengusaha atau manajemen;
- d. Mempersiapkan bahan untuk Tim Perunding dalam merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB);
- e. Menjelaskan isi dan cara pelaksanaan PP atau PKB;
- f. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan PP atau PKB;
- g. Menyelenggarakan latihan kepemimpinan serikat pekerja dan latihan tenaga supervisi;
- h. Menyelenggarakan program koperasi karyawan
- i. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan program keluarga berencana
- j. Mengkoordinasikan program Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);
- k. Mengkoordinasikan program Gugus Kendali Mutu (GKM);
- l. Meningkatkan partisipasi pekerja dan produktivitas perusahaan;
- m. Membangun hubungan industrial yang harmonis dan dinamis

Lembaga Kerjasama Tripartit (Bipartit tambah Pihak Pemerintah)

- a. Mendorong terciptanya iklim yang mendukung terbentuknya dan berkembangnya Serikat Pekerja di Perusahaan;
- b. Membantu agar Serikat Pekerja di Perusahaan dapat menjalankan fungsi dan Perannannya;
- c. Mendorong terciptanya kerjasama yang serasi antara pekerja dan pengusaha;
- d. Melaksanakan pendidikan ketenaaakerjaan dalam bentuk kursus-kursus, penataran dan lain-lain bagi pekerja dan pengusaha.

Peran Mediator, Konsiliator & Arbiter

Membantu pihak-pihak yang bertikai supaya dapat menerima proses dan hasil proses melalui kehadiran dan *perannya* sebagai mediator, konsoliator atau arbiter (**Pasal 1 butir 22 UUKK dan Pasal 1 butir 1 UUPPHI**)

- persoalan PHK (pemutusan hubungan kerja),
- perselisihan hak,
- perselisihan kepentingan, dan
- perselisihan antara serikat pekerja/buruh.

Mediator (Disnaker) dapat menangani keempat jenis perselisihan. Arbiter khusus menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat buruh atau pekerja. Konsoliator hanya menangani tiga selain perselisihan hak.

Mediator

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Konsoliator

PERATURAN MENTERI NO. 10 TH 2005

seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Arbiter

- a. Arbiter Ad Hoc atau juga disebut "arbitrase volunter" atau "arbitrase perorangan" yaitu arbitrase yang dibentuk khusus untuk menyelesaikan atau memutus perselisihan tertentu, karenanya kehadiran dan keberadaan arbitrase ad hoc ini bersifat insidental

- b. Arbitrase institusional (institutional arbitration) yaitu badan arbitrase yang bersifat permanen yang sengaja didirikan. Pembentukannya ditujukan untuk menangani perselisihan yang timbul bagi mereka atau untuk kepentingan bangsa dan negara yang menghendaki penyelesaian di luar pengadilan.

Mekanisme penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial

- a. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004,
- b. Secara institusional, dapat diselesaikan baik melalui pengadilan yakni pengadilan hubungan industrial dan di luar pengadilan (out of court) seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase, dan ada kepastian waktu penyelesaian perselisihan tersebut, yakni harus dapat dilakukan paling lama 120 (seratus dua puluh) hari

Bagian XI

PHK

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha

Jenis-Jenis Berakhirnya Hubungan Kerja

- a. PHK Sukarela
- b. PHK Tidak Sukarela

Alasan PHK

- a. Selesai PKWT
- b. Pekerja melakukan kesalahan berat
- c. Pekerja melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan
- d. Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha
- e. Pekerja menerima PHK meski bukan karena kesalahannya
- f. Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)
- g. PHK mMassal - karena perusahaan rugi, *force majeure*, atau melakukan efisiensi.
- h. Peleburan, penggabungan, perubahan status
- i. Perusahaan pailit
- j. Pekerja meninggal dunia
- k. Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut
- l. Pekerja sakit berkepanjangan
- m. Pekerja memasuki usia pensiun

PHK yang Dilarang/Upaya-upaya mencegah PHK

Kompensasi PHK dilihat dari masa Kerja Uang Pesangon

1. masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja 1 - 2 tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 - 3 tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 - 4 tahun 4 (empat) bulan upah;

5. masa kerja 4 - 5 tahun 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 - 6 tahun 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 - 7 tahun 7 (tujuh) bulan upah.
8. masa kerja 7 - 8 tahun 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja (UPMK) ditetapkan sebagai berikut :

Masa Kerja UPMK

- a. masa kerja 3 - 6 tahun 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 - 9 tahun 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 - 12 tahun 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 - 15 tahun 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 - 18 tahun 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 - 21 tahun 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 - 24 tahun 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah

Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima (UPH) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Bagian XII

Outsourcing

Outsourcing, adalah suatu kondisi dimana sebuah perusahaan memberikan layanan bagi perusahaan lainnya tentang penyediaan tenaga kerja. *Outsourcing* adalah usaha untuk mendelegasikan proses bisnis ke penyedia jasa eksternal. Penyedia jasa ini akan bertanggung jawab dalam menjalankan dan menjaga proses yang didelegasikan. *Outsourcing* ini menjadi tren dan dianggap menjadi hal yang umum terjadi di era kekinian. Di negara Inggris, sebagai contohnya, lebih dari 50 % perusahaan disana mempraktikkan penggunaan jasa outsourcing. Perusahaan Inggris melakukan praktik ini karena tekanan dari pasar untuk menjaga diri mereka tetap kompetitif dan efisien, baik perusahaan kecil maupun besar. Namun demikian, meskipun outsourcing diklaim untuk menjaga perusahaan tetap efisien, dapat juga terjadi sebaliknya, yakni pemborosan jika tidak mempertimbangkan hal-hal yang berhubungan dengan penggunaan jasa outsourcing.

Contoh perusahaan yang mempergunakan jasa *outsourcing*, adalah perusahaan teknologi informasi Microsoft, proses produksi mereka secara utuh adalah berdasarkan proses *outsourcing*. Dengan kata lain, outsourcing tidak hanya sebatas Sumber Daya Manusia saja, namun hingga ke proses bisnis.

Perusahaan melakukan praktik penggunaan jasa outsourcing, karena industri mereka sebagai berikut:

- a. Pemasaran
- b. Rancang web dan *maintenance web*
- c. *IT Maintenance*
- d. Manufaktur
- e. Auditor
- f. Rekrutmen
- g. Penjawab telepon atau pelayanan pelanggan
- h. Logistik
- i. Distribusi (Koran, majalah)
- j. Pengeditan (artikel Koran, artikel jurnal, artikel buku)

Perusahaan menggunakan outsourcing, antara lain karena pekerjaan yang dibuka memerlukan penyelesaian jangka pendek, efisiensi karena tidak akan dibebankan oleh proses Pemutusan Hubungan Kerja ataupun pesangon yang harus diberikan saat terminasi. Terlebih lagi, perusahaan juga memilih proses outsourcing, dikarenakan perusahaan tidak akan dibebankan oleh kewajiban untuk membayar Jamsostek, Tunjangan-tunjangan lainnya yang seharusnya dikeluarkan jika perusahaan mempekerjakan karyawan tetap. Alasan lainnya mengapa perusahaan memilih menggunakan jasa outsourcing, sebagai berikut:

- a. Kurangnya keahlian yang dimiliki karyawan perusahaan untuk menyelesaikan sebuah proses produksi
- b. Menggantikan jasa internal yang kurang baik
- c. Sumber daya yang diperlukan tidak dimiliki perusahaan untuk menyelesaikan sebuah proses produksi
- d. Sebuah proses dapat dilakukan dengan lebih baik atau lebih murah oleh perusahaan lainnya yang memiliki keahlian di bidang tersebut
- e. Proses outsourcing dapat memberikan kontribusi terhadap keunggulan kompetitif sebuah perusahaan

Perlakuan terhadap tenaga yang berasal dari perusahaan outsourcing, hendaknya mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan, jika seandainya karyawan hasil outsource bekerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih dari 20 hari, maka hendaknya perusahaan mempertimbangkan mereka menjadi PKWTT.

Bagian XIII

Mahasiswa dapat menjelaskan isu-isu dalam Aspek Legal SDM klaim Hak Asasi Manusia: K3

Pasal 86 UU No. 13 tahun 2003

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970

- BAB I TENTANG ISTILAH-ISTILAH
- BAB II RUANG LINGKUP
- BAB III SYARAT-SYARAT KESELAMATAN KERJA
- BAB IV PENGAWASAN
- BAB V PEMBINAAN
- BAB VI PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
- BAB VII KECELAKAAN
- BAB VIII KEWAJIBAN DAN HAK TENAGA KERJA
- BAB IX KEWAJIBAN BILA MEMASUKI TEMPAT KERJA
- BAB X KEWAJIBAN PENGURUS
- BAB XI KETENTUAN-KETENTUAN PENUTUP

Dua hal terbesar yang menjadi penyebab kecelakaan kerja yaitu : perilaku yang tidak sama dan kondisi lingkungan yang tidak aman, berdasarkan data dari Biro Pelatihan Tenaga Kerja, penyebab kecelakaan yang pernah terjadi sampai saat ini adalah diakibatkan oleh perilaku yang tidak aman sebagai berikut:

1. sembrono dan tidak hati-hati
2. tidak mematuhi peraturan
3. tidak mengikuti standar prosedur kerja.
4. tidak memakai alat pelindung diri
5. kondisi badan yang lemah

Persentase penyebab kecelakaan kerja yaitu 3% dikarenakan sebab yang tidak bisa dihindarkan (seperti bencana alam), selain itu 24% dikarenakan lingkungan atau peralatan yang tidak memenuhi syarat dan 73% dikarenakan perilaku yang tidak aman. Cara efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja adalah dengan menghindari terjadinya lima perilaku tidak aman yang telah disebutkan di atas.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- Melindungi kesehatan tenaga kerja,
- Meningkatkan efisiensi kerja,
- Mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit.
- Tindakan penanganan setelah terjadi kecelakaan kerja

Berdasarkan UU Perlindungan Tenaga Kerja dan Kecelakaan Kerja, pemilik usaha pada saat mulai memakai tenaga kerja, harus membantu tenaga kerjanya untuk mendaftar keikutsertaan asuransi tenaga kerja, demi menjamin keselamatan tenaga kerja. Selain itu, setelah terjadi kecelakaan kerja, pemilik usaha wajib memberikan subsidi kecelakaan kerja, apabila pemilik usaha tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ikut serta asuransi tenaga kerja sesuai dengan UU Standar Ketenagakerjaan, maka pemilik usaha akan dikenakan denda.

Kasus

Tidak Gunakan Alat Keselamatan Kerja: Pekerja Tewas Jatuh dari Lantai 4 Paragon City

Peristiwa kecelakaan kerja di lokasi proyek pembangunan Paragon City dikawasan Jalan Pemuda, Semarang ini mengemparkan hingga sejumlah pekerja sempat menghentikan aktifitasnya. Pekerja yang tewas itu diketahui bernama Bambang Purnomo. Pria berusia 27 tahun ini, jatuh dari lantai 4 bangunan proyek saat sedang memasang saluran udara, disalah satu ruangan yang diproyeksikan digunakan untuk gedung cinema. Tanpa menggunakan sabuk pengaman, korban diduga terpeleset dan langsung jatuh. Akibatnya korban terluka dibagian kepala, serta kaki dan tangannya patah. Korban sempat dilarikan ke Rumah Sakit Dr Kariyadi Semarang, namun nyawanya tidak terolong.

Sejumlah petugas Polsekta Semarang Tengah langsung melakukan olah tempat kejadian untuk mendalami ada tidaknya unsur kelalaian dalam peristiwa kecelakaan kerja ini. Yang mengejutkan, polisi mendapat informasi, sebelum kejadian tewasnya seorang pekerja ini, dilokasi proyek yang sama ternyata telah tiga pekerja tewas akibat mengalami kecelakaan kerja, namun tidak diketahui polisi.

Indosiar

Empat Pekerja di Pabrik Gula Tewas, Tersiram Air Panas

indosiar.com, Cilacap - Empat pekerja cleaning servis di pabrik gula Rafinasi PT Darma Pala Usaha Sukses, Cilacap, Jawa Tengah, Rabu (29/07/09) kemarin, tewas setelah tersiram air panas didalam tangki. Satu pekerja lainnya selamat namun mengalami luka parah. Diduga kecelakaan ini akibat operator kran tidak tahu masih ada orang didalam tangki. Pihak perusahaan terkesan menutup-nutupi insiden ini. Peristiwa tragis di pabrik gula Rafinasi PT Darma Pala Usaha Sukses yang ada di kompleks Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap ini terjadi sekitar pukul 10.00 WIB. Musibah bermula saat 5 pekerja tengah membersihkan bagian dalam tangki gula kristal di pabrik tersebut. Tiba-tiba kran yang berada diatas dan mengarah kedalam tangki mengeluarkan air panas yang diperkirakan mencapai 400 derajat Celsius. Akibatnya, keempat pekerja yang ada didalamnya tewas seketika dengan kondisi mengenaskan karena panasnya uap. Para korban yang tewas semuanya warga Cilacap yakni Feri Kisbianto, Jumono, Puji Sutrisno dan Kasito. Sedangkan pekerja yang bernama Adi Purwanto berhasil menyelamatkan diri, namun mengalami luka parah. Menurut salah seorang rekan pekerja, air panas tersebut mengucur kedalam tangki setelah tombol kran dibuka oleh salah seorang karyawan pabrik. Diduga operator kran tidak mengetahui jika pekerjaan didalam tangki tersebut belum selesai. Hingga saat ini belum diperoleh keterangan resmi terkait kecelakaan kerja tersebut, karena semua pimpinan di Pabrik PT Darma Pala Usaha Sukses berusaha menghindar saat ditemui wartawan. Sementara polisi juga belum mau memberikan keterangan atas musibah tersebut. (*Nanang Anna Nur/Sup*)

Akibat Kecelakaan Kerja Kerugian Rp 50 Triliun

KALIBATA (Pos Kota) – Diperkirakan kerugian tidak langsung akibat kecelakaan kerja setiap tahun mencapai Rp50 triliun atau 15 kali dari kerugian langsung. Data PT Jam-sostek tahun 2008 mencatat kerugian langsung akibat kelalaian manusia dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar Rp300 miliar seperti tercantum dalam data PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja. "Kecelakaan kerja tidak hanya merugikan pekerja secara individu dan perusahaan tapi juga mempengaruhi produktivitas kerja," kata Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar, saat meninjau sistem K3 di proyek apartemen Gandaria City dan Kalibata City, kemarin.

Ia berharap dunia kerja benar-benar menerapkan K3 dengan sebaik-baiknya, karena melalui K3 dapat mendorong produktivitas kerja yang nantinya menentukan keberhasilan suatu proyek. Muhaimin menyatakan penurunan kasus kecelakaan kerja dalam dua tahun terakhir (2008-2009) yang hanya sekitar 8% dari 58.600 kasus menjadi 54.398 kasus sangat membutuhkan perhatian semua pihak, termasuk Depnakertrans. "Tingginya angka kecelakaan kerja akan diupayakan turun 50% dalam beberapa tahun mendatang dengan menerapkan tiga tahapan, yakni sosialisasi, pembinaan dan peringatan, serta penindakan," jelasnya. Kecelakaan kerja, menurut Ketua Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N) Harjono, tidak hanya membuat kerugian langsung,

tapi juga ada kerugian tidak langsung. Menurut Harjono, apabila program nasional tentang budaya K3 yang diintensifkan mulai 2010 hingga 2014 dapat terealisasi, maka pada 2015 diprediksi sebanyak Rp50 triliun kerugian akibat kecelakaan kerja itu dapat diselamatkan. Data Depnakertrans pada 2008 menyebutkan setiap 100.000 orang pekerja yang mati karena kecelakaan industri ada 14 orang dan sembilan orang mengalami kematian akibat kecelakaan lalu lintas dari rumah ke kantor atau sebaliknya. "Apabila kita melihat Malaysia, kecelakaan kerja yang dialami pekerja di jalan raya dari rumah ke kantor atau sebaliknya hanya enam orang dan di Thailand hanya enam orang," tuturnya.

(tri/B) <http://www.poskota.co.id>

Klaim Kecelakaan Kerja Terbanyak

Selasa, 4 November 2008 | 18:08 WIB

JAKARTA, SELASA - Klaim asuransi jaminan kecelakaan kerja (JKK) masih mendominasi 60 persen yang terbayarkan PT Jamsostek selama 2008. Selebihnya, antara lain klaim jaminan hari tua (JHT) satu tahun antara 600-700 kasus, kata Direktur Perencanaan Pengembangan dan Informasi PT Jamsostek HD Suyono, sesuai pelantikan Kepala Cabang PT Jamsostek Surakarta di Gedung Balai Kota Surakarta, Selasa (4/11). Rasio klaim JKK lebih tinggi sebab angka kecelakaan kerja di Indonesia juga tinggi. Sedangkan, jumlah klaim untuk jaminan kematian akibat kecelakaan kerja dan lainnya satu tahun sekitar Rp3 triliun.

Saat ini, peserta Jamsostek yang aktif mencapai delapan juta orang sementara sebanyak 17 juta orang lainnya non-aktif. Sedangkan jumlah perusahaan yang aktif menjadi peserta Jamsostek 93 ribu perusahaan dan yang tidak aktif sebanyak 70 ribu perusahaan. Peserta jamsostek yang tidak aktif tersebut ada yang belum mengambil JHT karena persyaratannya masih kurang. Sementara, perusahaan yang tidak aktif itu antara lain disebabkan karena perusahaan melakukan merger serta perusahaan pailit. Jumlah karyawan yang terserap menjadi peserta jamsostek baru sekitar 35 persen dari jumlah karyawan. Kondisi ini terjadi hampir semua kantor wilayah PT Jamsostek yang berjumlah delapan Kanwil dan 119 cabang di Indonesia. Sementara itu, di Kanwil Wilayah Surakarta hingga saat ini baru tercatat 120.570 karyawan peserta Jamsostek dari 1.246 perusahaan. Jumlah ini lebih sedikit dibandingkan dengan potensi yang ada. "Wilayah Jateng secara keseluruhan target peserta Jamsostek tahun 2008 sebanyak 254 ribu dan bulan Desember ini kami yakin bisa tercapai," kata Kepala Kantor Wilayah V PT Jamsostek Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, M. Sarjan Lubis. Kepala Cabang PT Jamsostek Surakarta sekarang dijabat Kusumo, semula Kabag TI Kanwil V Jawa Tengah - Yogyakarta dan pejabat lama Susiswo sebagai Kepala Biro Peningkatan Kesejahteraan Peserta (PKP) dan Kemitraan Bina Lingkungan (KBL) di Kantor PT Jamsostek Pusat Jakarta.

Bagian XIV

Mahasiswa dapat menjelaskan isu-isu dalam Aspek Legal SDM : Klaim Hak Asasi Manusia: menin-ggalkan pekerjaan karena keperluan keluarga, isu privasi

Perlindungan Undang-Undang Untuk Pekerja

Monday, February 16, 2009,

DIPERSULIT MENGAMBIL HAK CUTI, KARYAWAN PT. TJA SIAP MELAWAN

Lengkap sudah penderitaan dan kekecewaan karyawan PT. Teknik Jaya Agung. Hal ini terungkap setelah pada tanggal 14 Februari 2009, pihak perusahaan memberikan surat jawaban tentang tuntutan cuti yang di ajukan karyawan melalui serikat buruh. Dalam surat tersebut, disebutkan ada beberapa peraturan yang harus dipenuhi karyawan PT. TJA apabila akan mengambil atau menggunakan hak cutinya. " Ada 10 peraturan yang harus ditaati oleh karyawan yang akan mengambil hak cutinya, namun sangat di sayangkan peraturan yang dibuat oleh pimpinan PT. Teknik Jaya Agung 5 poin diantaranya sangat memberatkan karyawan dan bertentangan dengan Undang-Undang Tenaga Kerja" Ujar Usman Jamil, **Ketua PK FPE SBSI PT. TJA**. Dirinya menjelaskan 5 point peraturan yang dia maksudkan adalah ;

1. Masa Cuti 12 (dua belas) hari kerja dipotong dengan ketidakhadiran karyawan selama bekerja dalam 12 (dua belas)bulan.
2. Karyawan harus mencari penggantinya selama masa cuti 12 (dua belas) hari karena kondisi pekerjaan mengharuskan kehadiran karyawan secara penuh.
3. Karyawan pengganti disetujui oleh pemberi kerja.
4. Upah pekerja pengganti di bebankan kepada karyawan yang bersangkutan.
5. Kompensasi uang cuti diberikan pada tiap akhir tahun, dimulai 31 Desember 2009. jika kesepakatan mekanisme cuti tahunan disetujui oleh pihak karyawan dan perusahaan.

Sebagaimana diberitakan sebelumnya, bahwa PT. Teknik Jaya Agung sejak beroperasi empat tahun yang lalu belum pernah melaksanakan kewajibannya memberikan hak istirahat tahunan (cuti) pada karyawannya. dengan alasan tersebut, seluruh karyawan mempertanyakan dan menuntut agar segera di berikan hak cuti.

Menanggapi hal ini, Jarot suryanto, sekretaris PK FPE SBSI PT. TJA sangat menyayangkan sikap pihak manajemen dalam merespon tuntutan cuti yang di ajukan oleh karyawan. menurutnya cuti adalah hak mutlak karyawan, jadi tidak ada alasan pihak perusahaan menolak atau mempersulit keinginan karyawan. "Selama ini karyawan sudah cukup bersabar menghadapi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan perusahaan pada karyawan, tapi bukan berarti karyawan tidak bisa marah. kesabaran ada batasnya " ungkap jarot pada cahaya buruh.

Mengenai peraturan dan persyaratan cuti yang dibuat pimpinan PT. Teknik Jaya Agung, dirinya sangat geram dan marah. sebagai perusahaan yang sudah mempunyai nama besar, tidak selayaknya PT. TJA membuat peraturan demikian. Pihak manajemen harus profesional dan harus patuh pada peraturan dan undang-undang yang berlaku di Indonesia.

Atas nama karyawan dan pengurus SBSI PT. TJA, dirinya menyatakan menolak dengan keras peraturan cuti yang dibuat pimpinan PT. TJA, yang 5 point sebagaimana tersebut diatas. alasannya adalah :

1. Ketidak hadirannya karyawan tidak dapat dihubungkan/dipotong dengan masa cuti, karena pada saat karyawan tidak hadir kerja tanpa keterangan telah mendapat sanksi dari manajemen dengan tidak dibayar gaji pada hari tersebut/ telah di finalti sesuai dengan jumlah ketidak hadirannya dan diakumulasikan pada potongan gaji pada bulan yang sama. Sedangkan cuti tahunan, sesuai dengan *UU RI No. 13 Tahun 2003 pasal 79 adalah hak karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan. Pada Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 pasal 93 ayat 2 disebutkan bahwa apabila karyawan sakit, menikah, menjalankan kewajiban negara, beribadah, melaksanakan hak istirahat(cuti) melaksanakan tugas serikat pekerja dan melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan, pekerja bersangkutan harus tetap dibayar/di gaji.*
2. Apabila pekerja/karyawan melakukan hak istirahat, tidak ada peraturan/perundang-undangan yang mengatur atau membebaskan karyawan yang bersangkutan untuk mencari pengganti selama ia menjalani masa cuti. Pengaturan pengganti karyawan yang sedang menjalani cuti adalah tugas dan tanggung jawab pihak perusahaan tanpa melibatkan/merugikan karyawan yang sedang/akan menjalani masa cuti.
3. Kompensasi uang cuti tahunan seharusnya diberikan minimal 2 (dua) hari sebelum karyawan menjalani masa cuti."oleh sebab itu diharapkan pimpinan perusahaan segera menghapus peraturan/persyaratan cuti yang menurut kami merugikan karyawan dan bertentangan dengan Undang-Undang" ujar jarot, jebolan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda ini.

Bagian XV

Mahasiswa dapat menjelaskan isu-isu dalam Aspek Legal SDM : Klaim Hak Asasi Manusia: PHK yang semena-mena, dan kekerasan di lingkungan kerja

Peraturan Tentang PHK

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, 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

Pasal 151

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian

Pasal 152

- 1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi latar belakang

- 2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- 3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak

Pasal 153

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a) pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b) pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c) pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui;
 - e) pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - f) pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g) pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - h) karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - i) pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- 2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

- a) pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b) pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis

atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

- c) pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d) pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 155

- 1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- 2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- 3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 156

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

- 3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a) upah pokok;
- b) segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh

dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 158

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- 2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
 - a) pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- 3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

- 4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

- 1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a) untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b) untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c) untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d) untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- 2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- 3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- 4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- 5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 6) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

- 1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut - turut.
- 2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

- 1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- 2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- 4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

- 1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

- 2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164

- 1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- 2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- 3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat

Pasal 166

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 167

- 1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- 2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- 3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- 4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- 6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 168

- 1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- 2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- 3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 169

1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal 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 telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan
- d) berturut-turut atau lebih;
- e) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
- f) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang g) diperjanjikan; atau
- h) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan i) kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada j) perjanjian kerja.

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pasal 171

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Bagian XVI

1. Mengapa sampai terjadi perselisihan Hubungan Industrial?
2. Apakah tindakan Pemogokan & Lock Out saling bertolak belakang?
3. Bagaimana konsep penyelesaian Perselisihan Perindustrian menurut Undang-Undang, buatlah ilustrasi mengenai penyelesaian Perselisihan Perindustrian?
4. Bagaimana komentar anda tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)? Apakah bertentangan dengan hak asasi manusia?
5. Bagaimana komentar anda tentang Outsourcing)? Apakah bertentangan dengan hak asasi manusia?
6. Buatlah ilustrasi yang sesuai dengan Undang-Undang tentang klaim Hak Asasi Manusia dalam K3?
7. Apakah yang anda diketahui tentang Kehidupan bekerja ?

Daftar Pustaka

- <http://hukumham.info>
- <http://nakertrans.go.id>
- Mohammad Mustaqim, MM, AAIJ, QIP, Hubungan Industrial, Sesi 6.
- www.desktoplawyer.co.uk
- <http://dictionary.bnet.com>
- <http://erisx.wordpress.com>
- <http://portalhr.com>
- Dasar Hukum:
 1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 2. Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
 3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per- 01/Men/1999 tentang Upah Minimum.
- Materi pelajaran Keselamatan dan kesehatan kerja Tenaga kerja asing - bidang elektronik (www.iosh.gov.tw/upload/netbook/foreign/960718-204.pdf)
- <http://ecommerce.hostip.info/pages/827/Outsourcing.html>
- <http://www.bizhelp24.com/small-business/outsourcing-in-small-business.html>

Suplemen Aspek Legal Sumber Daya Manusia: Artikel Pilihan

Kasus Sunarsih: Pekerja Informal Tanpa Perlindungan

Sabtu, 17 Februari 2001

Kasus tewasnya pembantu rumah tangga (PRT) Sunarsih (14) merupakan puncak gunung es dari tidak terlindunginya pekerja informal. Oleh karena itu, lembaga-lembaga swadaya masyarakat harus mengambil peranan demi tercapainya perlindungan terhadap para pekerja informal ini.

Demikian dikatakan Ketua Lembaga Pengembangan dan Bantuan Hukum Kosgoro tingkat I Jatim Richard Wahyudi, Jumat (16/2), di Surabaya. Menurut salah seorang pengacara dalam kasus Marsinah ini, selama ini PRT dianaktirikan. Tidak seperti buruh-buruh dalam sektor formal, PRT yang sebagian besar adalah perempuan, tidak dilindungi oleh undang-undang. Menurut Richard, penganiayaan terhadap PRT sering dilakukan. Kedudukan PRT begitu lemahnya, sehingga pelanggaran-pelanggaran itu tidak pernah muncul ke permukaan. "LSM-LSM Perempuan berkewajiban mengangkat masalah ini," kata Richard.

Tidak terdeteksi keberadaan mereka oleh Depnaker dan adanya biro-biro penyalur PRT yang mengambil kesempatan di atas penderitaan orang lain, menurut Richard, juga harus dievaluasi. "Agar tidak ada Sunarsih-Sunarsih lain," kata Richard. Dekan FISIP Unair Sri Sanituti Hariadi, SH., MS, setuju dengan pernyataan Richard. "Ya, LSM harus bertindak," katanya.

Sunarsih, PRT yang bekerja di rumah keluarga LA dan NY I, dilaporkan tewas, Senin (12/2). Perempuan yang baru bekerja selama 10 bulan sebagai PRT ini tewas dengan luka dan memar di sekujur tubuhnya. (*Kompas*, 14/2)

Bukan Budak

Sri Sanistuti lebih lanjut mengatakan, "PRT seharusnya diperlakukan sebagai pegawai biasa, bukan budak." Wanita yang aktif di LSM Lembaga Perlindungan Anak ini juga menyatakan, LSM, terutama LSM perempuan harus mendorong pemerintah agar membuat Peraturan Daerah tentang perlindungan pekerja sektor informal.

Selain itu, menurut Sri, LSM harus mendampingi dan melakukan advokasi terhadap empat PRT yang dituduh membantu penganiayaan Sunarsih. Menurut Sri, pendampingan sangat diperlukan, karena selain ada yang berusia di bawah 18 tahun, mereka dipaksa Ny I (33) membantunya melakukan penganiayaan. Hal serupa dikatakan Richard. Menurut Richard, Pr (14), W (15), Myt (18), dan Po (19) bertindak di bawah tekanan dari Ny I, berupa ancaman fisik dan psikis.

Secara hukum, menurut Richard, Ny I (33), dapat dikenai pasal 351 KUHP yaitu penganiayaan yang mengakibatkan kematian. Namun, menurut Richard hal ini harus dilakukan berdasarkan hasil visum yang menunjukkan sebab kematian Sunarsih. Kasat Serse Polresta Surabaya Selatan Ajun Komisaris Edgar Diponegoro mengatakan, hingga Jumat (16/2) ia belum menerima hasil visum dokter. Namun, ia mengiyakan, Ny I yang menyatakan dirinya tidak bersalah, dikenai pasal 351. (p05)

Jenis Pelanggaran dan Sanksi Harus Ditegaskan dalam Kesepakatan Kerja

Dilansir pada 17 September 2008

Agar perusahaan tidak sewenang-wenang dalam menjatuhkan sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran kerja. Kesepakatan mengenai jenis pelanggaran dan sanksi itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Sidang lanjutan perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Bank Mandiri melawan Budi Prianggodo kembali digelar di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta, Selasa (16/9). Budi adalah pengurus Serikat Pegawai Bank Mandiri (SPBM) dengan jabatan Koordinator Bidang Kesejahteraan. Bank Mandiri menjatuhkan sanksi PHK karena Budi dianggap aktif menyelenggarakan aksi unjuk rasa pada hari libur kerja di bulan Agustus 2007. Budi tidak sendiri. Ada Mirisnu Viddiana (Ketua SPBM) dan beberapa orang pengurus SPBM lain yang turut di-PHK.

Di dalam gugatannya, Bank Mandiri menilai Budi melanggar Peraturan Disiplin Pegawai dan Perjanjian Kerja Bersama. Sanksinya adalah langsung di-PHK. Sebaliknya, kuasa hukum Budi berpendapat sanksi PHK yang dijatuhkan Bank Mandiri tidak sah. Pasalnya belum pernah ada surat peringatan terlebih dahulu yang dilayangkan perusahaan kepada Budi.

Pada sidang kali ini, kuasa hukum Budi menghadirkan seorang ahli, yakni Mohammad Mustaqim. Selain aktif mengajar mata kuliah Hubungan Industrial di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Mustaqim juga berpengalaman sebagai konsultan SDM dan hubungan industrial di beberapa perusahaan.

Di depan persidangan Mustaqim mengungkapkan sejatinya perusahaan tidak bisa langsung menjatuhkan sanksi PHK kepada pekerja tanpa didahului surat peringatan. "Sanksi PHK baru bisa dijatuhkan ketika perusahaan sudah menjatuhkan surat peringatan kesatu, kedua atau ketiga terlebih dulu," jelas Mustaqim.

Awalnya, lanjut Mustaqim, ketika UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan diterbitkan, ada ketentuan pasal yang membolehkan pengusaha langsung menjatuhkan sanksi PHK. Ketentuan itu dituangkan dalam pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat. "Tapi kemudian ada putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan pasal 158 ini," jelas dosen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia itu.

Setelah pasal 158 itu dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, Mustaqim menandakan bahwa tidak boleh lagi ada perusahaan yang langsung menjatuhkan sanksi PHK kepada karyawan. "Harus ada putusan pe-ngadilan berkekuatan hukum tetap yang menyatakan kalau pekerja telah melakukan kesalahan berat. Kalau sudah ada itu, baru kemudian pengusaha bisa mengenakan sanksi PHK," tandasnya.

Meski pasal mengenai kesalahan berat sudah dibatalkan, tidak berarti perusahaan kehilangan haknya untuk menjatuhkan sanksi PHK. Perusahaan tetap bisa menjatuhkan sanksi PHK sepanjang sudah ada surat peringatan yang berjenjang terlebih dulu kepada pekerjanya. Mengenai surat peringatan ini tertuang dalam Pasal 161 UU Ketenagakerjaan.

Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan merumuskan, pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang melanggar Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja (PK) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.

Seperti diketahui, peraturan perusahaan, PK dan PKB adalah ketentuan yang bersifat otonom. Berbeda dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah pelaksanaannya yang bersifat heteronom. Ketentuan otonom tidak boleh menyimpang dari ketentuan heteronom.

Lebih jauh Mustaqim berpendapat, dalam peraturan otonom itu seharusnya pekerja dan pengusaha bisa menemukan dan menuangkan kesepakatan mengenai jenis pelanggaran apa saja dan sanksi apa yang bisa dikenakan. "Termasuk juga di dalamnya mengenai mekanisme penjatuhan sanksi. Seperti misalnya mengenai apa dan kapan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dijatuhkan. Nah, kesepakatan tentang jenis pelanggaran, sanksi dan mekanisme pemberian sanksi itu, sebaiknya dituangkan dalam satu draf kesepakatan kerja bersama saja."

Kalau tidak ada rambu yang jelas, pengusaha tidak bisa menilai seorang pekerja bersalah atau tidak dan sanksi apa yang dapat dikenakan. "Jika tidak ada rambunya, pengusaha bisa dengan sewenang-wenang memvonis seorang pekerja bersalah, maka tidak ada perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja."

Mogok kerja

Masih pada kesempatan yang sama, Mustaqim juga dicecar seputar mogok kerja dan unjuk rasa. Mogok kerja, kata Mustaqim, adalah tindakan dengan sengaja dari pekerja atau serikat pekerja untuk menghentikan atau mengurangi pekerjaan. "Kalau unjuk rasa, ya seperti demonstrasi itu lah," tukasnya.

Demonstrasi atau unjuk rasa yang dilakukan pekerja pada saat jam kerja, menurut Mustaqim, dapat dikategorikan sebagai mogok kerja. "Karena ketika berdemo itu, hampir dapat dipastikan bahwa para pekerja akan menghentikan atau me-ngurangi pekerjaannya."

Sementara untuk demonstrasi atau unjuk rasa yang digelar di luar jam kerja, bagi Mustaqim bukanlah sebuah tindakan mogok kerja. "Sehingga sepatutnya perusahaan tidak bisa menjatuhkan sanksi. Kalaupun ingin dikenakan sanksi, menurut saya cukup dengan surat peringatan kesatu. Itu pun jika sudah diatur dalam kesepakatan kerja bersama," pungkasnya.

Majelis hakim yang diketuai Makmun Masduki, beranggotakan Anton Sumartono dan Saut Christian Manalu menunda persidangan hingga sepekan mendatang (23/9) dengan agenda penyerahan kesimpulan. (IHW)

Pemogokan Ganggu Stok Batu Bara PLTU Suralaya

Kamis, 04 Agustus 2005

Palembang, Kompas - Pemogokan karyawan PT Kereta Api yang rencananya berlangsung 8-10 Agustus mendatang dinilai dapat mengganggu persediaan batu bara untuk PLTU Suralaya di Banten. Persediaan batu bara PLTU Suralaya saat ini hanya cukup untuk 15 hari, dan pengurangan pasokan selama tiga hari pemogokan dikhawatirkan berpotensi mengganggu kestabilan cadangan batu bara itu.

Menurut Direktur Pembangkit Listrik Jawa-Bali PT PLN (Persero) Mulyo Aji, Rabu (3/8) di Palembang, selama ini sekitar 60 persen kebutuhan batu bara PLTU Suralaya dipasok dari Tanjung Enim, Sumatera Selatan, dengan menggunakan kereta api sebelum dikirim dengan angkutan laut ke Suralaya. PLTU Suralaya merupakan pembangkit besar yang menjadi tulang punggung sistem interkoneksi jaringan listrik Jawa-Bali. Terganggunya pasokan dari Suralaya hampir bisa dipastikan akan mengganggu seluruh sistem. Pemogokan karyawan PT KA dipastikan akan menghambat pasokan batu bara sekitar 48.000 ton per hari. Pemogokan dalam waktu singkat memang belum mengganggu produksi listrik di Jawa selama stok batu bara yang ada masih dapat digunakan. Namun jika pemogokan berlanjut sampai 10 hari, PLTU Suralaya dikhawatirkan akan masuk ke dalam tahap kritis.

Untuk mengatasi kemungkinan terhambatnya pasokan, PLN mengusahakan adanya tambahan pasokan batu bara dari Kalimantan yang dikirim dengan menggunakan kapal. Penambahan itu diharapkan dapat meningkatkan persediaan batu bara hingga mencapai cadangan ideal selama 22 hari.

"Tanpa bermaksud mencampuri substansi pemogokan, PLN lebih menginginkan PT KA tidak menghentikan operasinya sehingga kontinuitas pasokan batu bara dapat dipertahankan," kata Mulyo.

Sementara ini, menurut Mulyo, saat ini pihaknya sedang membangun jaringan interkoneksi jaringan listrik dari Jawa ke Sumatera. Sistem ini diperkirakan selesai 2008 sehingga nantinya Jawa-Sumatera-Bali berada dalam satu sistem interkoneksi. Sistem interkoneksi ini dibangun bersamaan dengan pembangunan beberapa PLTU dan PLTG di Sumatera Selatan. Dengan interkoneksi ini nantinya Sumsel tidak hanya mengirimkan batu bara ke PLTU Suralaya, tetapi juga dapat mengirimkan listrik secara langsung.

Dengan demikian, ketergantungan pasokan listrik di Jawa, terutama dari pembangkit-pembangkit besar seperti PLTU Suralaya dan PLTU Paiton di Jawa Timur, dapat dikurangi. Bahkan, sebaliknya jika sistem di Sumatera terganggu bisa meminta dari Jawa. (eca)

Pemogokan Karyawan Tak Mengganggu Produksi HM Sampoerna

Kamis, 26/06/2008 08:12 WIB

Jakarta Mogok kerja karyawan PT HM Sampoerna Tbk (HMSP) di pabrik Rungkut Industri Raya dan Kedungbarok, Surabaya, Jawa Timur tidak mengganggu proses produksi rokok Perseroan secara material. Demikian, disampaikan Yos Adiguna Ginting, Direktur HM Sampoerna dalam laporan tertulis kepada Bursa Efek Indonesia (BEI), Rabu (25/6).

Menurut Yos Adiguna, mogok kerja sekitar 9.000 tenaga kerja bagian produksi sudah berlangsung selama tiga hari. "Mogok kerja karyawan tersebut disebabkan oleh rumor yang tidak benar dan menyesatkan tentang adanya sejumlah dana yang diterima Perseroan dari Putera Sampoerna untuk dibagikan kepada seluruh karyawan," ungkapnya.

Padahal, demikian Yos, pihak manajemen perseroan sudah menjelaskan secara lisan maupun tertulis bahwa rumor tersebut tidak benar, menyesatkan, dan tidak dapat dipertanggungjawabkan. "Tidak benar perseroan telah menerima dana hasil penjualan saham Sampoerna ke Philip Morris untuk dibagikan kepada karyawan," tegasnya.

Oleh sebab itu, tambah Yos, Manajemen perseroan akan melanjutkan proses negosiasi dengan para tenaga kerja yang melakukan mogok kerja tersebut. "Kami akan menginformasikan kepada otoritas BEI tentang perkembangan lebih lanjut," ujarnya.

Per Maret 2008, HM Sampoerna membukukan laba bersih konsolidasi sebesar Rp1,058 triliun (Rp242 per saham), turun 3,39% dibanding Rp1,095 triliun (Rp250 per saham) pada 2007. Meski demikian, penjualan perseroan meningkat 11,91% menjadi Rp8,126 triliun dari Rp7,261 triliun. Volume penjualan rokok HM Sampoerna pada periode tersebut naik 5,8% menjadi 17,7 miliar batang dengan pangsa pasar sebesar 28%. Peningkatan volume penjualan didukung naiknya penjualan di seluruh segmen. Yakni Sigaret Kretek Mesin sebesar (SKM) 9,1% dan Sigaret Kretek Tangan sekitar 0,9%.

Harga saham HMSP pada penutupan perdagangan di BEI hari ini, Rabu (25/6) berada di level Rp11.400, naik Rp150 dibanding hari sebelumnya (24/6) di Rp11.250 per unit. Bahkan jika dibandingkan antara harga saham Sampoerna Senin (23/6) terhadap harga hari ini, Rabu, (25/6) maka saham produsen rokok itu telah meningkat 3,64%. Harga saham Sampoerna naik dari posisi Rp11.000 menjadi Rp11.400 per unit.

Mediator Hubungan Industrial Mana yang Paling Berwenang?

[18/12/08]

Praktiknya selama ini, tak jarang atas satu perkara, baik pihak pengusaha maupun pekerja, mencatatkannya ke dua instansi berbeda.

Kemenangan Wahyu Anton dkk yang sudah di depan mata, buyar. Wahyu dan kesepuluh rekannya terpaksa menelan pil pahit dari Mahkamah Agung. Wahyu dkk adalah mantan pekerja di Hotel Grand Menteng, Jakarta Timur.

Sejak akhir 2007, Wahyu dkk saling berhadapan dengan perusahaan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta. Pemicunya adalah pengunduran diri Wahyu dkk dari perusahaan. Belakangan Wahyu c.s mengaku ditekan manajemen untuk membuat surat pengunduran diri.

Melalui Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, kesebelas mantan pekerja itu menggugat perusahaan ke pengadilan. Mereka menuntut agar hakim membatalkan surat pengunduran diri itu. Mereka juga meminta hakim menyatakan perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah dan membayar uang pesangon.

Beruntung.

Majelis hakim PHI Jakarta akhirnya mengabulkan tuntutan Wahyu dkk. Hakim menilai ada unsur paksaan dan tekanan dalam pembuatan surat pengunduran diri. Alhasil hakim menyuruh perusahaan membayar pesangon kepada Wahyu dkk. Pihak perusahaan tak tinggal diam atas putusan hakim. Perusahaan langsung mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Di tingkat kasasi, giliran palu hakim yang 'berpihak' kepada pengusaha. Hakim membatalkan putusan hakim PHI. Gugatan Wahyu dkk dinyatakan tidak dapat diterima.

Pertimbangan majelis kasasi tidak menerima gugatan Wahyu c.s lantaran masalah 'kecil', yaitu gugatan tidak dilampiri anjuran dari mediator suku dinas tenaga kerja kabupaten/kota. Alasan majelis mungkin saja berpedoman pada Pasal 8 UU PPHI No. 2 Tahun 2004. Pasal itu menyatakan, "*Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota*". Artinya, bisa jadi majelis kasasi tak melihat bukti anjuran yang dikeluarkan oleh mediator di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Sudinaker) Jakarta Timur dalam perkara ini.

Nah, dalam perkara Wahyu dkk melawan Hotel Grand Menteng ini, mediasi dilakukan oleh instansi yang berwenang di tingkat propinsi, yaitu Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) DKI Jakarta.

Siapa Berwenang?

Kiagus Ahmad, kuasa hukum Wahyu dkk, terang saja kebakaran jenggot atas putusan kasasi ini. "Ini aneh. Kalau tidak boleh menggunakan anjuran dari Disnaker, kenapa Disnaker mau menerima perselisihan perkara kami?" gugat pengacara publik LBH Jakarta ini.

Rusdi Muhtar, mantan Kepala Disnaker DKI Jakarta kepada *hukumonline* mengakui bahwa ia tak pernah memberi instruksi untuk menolak setiap perkara yang datang. "Jadi tiap

ada perkara yang dicatatkan ke Kami (Disnaker Jakarta, red), akan Kami tindak lanjuti sepanjang masih dalam wilayah kerja Kami,” kata Rusdi lewat telepon, Senin (15/12).

Penolakan untuk memediasi suatu perkara oleh Disnaker Jakarta adalah hal yang mustahil. Pasalnya, di dalam instansi itu ada pegawai yang secara fungsional memang berperan sebagai mediator. “Kalau Disnaker nggak boleh menangani perkara, untuk apa ada mediator?”

Lebih dari itu, Rusdi berdalih bahwa untuk wilayah Jakarta memiliki keunikan ketimbang wilayah lain. Misalnya, status kekhususan Jakarta berdampak pada struktur instansi ketenagakerjaan. Di kota/kabupaten lain, suku dinas ketenagakerjaan berada di bawah walikota atau bupati. “Kalau di Jakarta, suku dinas yang ada di Jakarta Selatan, Utara, Barat, Timur dan Pusat ada di bawah dinas tenaga kerja. Bukan walikota masing-masing.”

Praktiknya selama ini, masih menurut Rusdi, tak jarang atas satu perkara, baik pihak pengusaha maupun pekerja, mencatatkannya ke dua instansi berbeda. Misalnya, pekerja mencatat ke Disnaker, sementara pengusaha ke Sudinaker. “Tapi biasanya selesai dengan koordinasi. Sehingga tak ada dua anjuran mediator atas satu perkara yang sama.”

Hal senada diungkapkan Reytman Aruan. Kasubag Hukum dan Organisasi Ditjen PHI Depnakertrans ini menyatakan bahwa ada pengecualian untuk Jakarta dalam hal instansi. “Baik mediator di tingkat Suku Dinas kotamadya maupun Disnaker propinsi, boleh menangani perkara perselisihan hubungan industrial,” kata Reytman yang juga mediator di Depnakertrans ini, Rabu (17/12).

Bahkan, sambung Reytman, untuk perkara yang perselisihannya meliputi lebih dari satu provinsi, maka mediator di tingkat Depnakertrans yang berwenang menanganinya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 11 Ayat (1) Kepmenaker No 92 Tahun 2004.

Berangkat dari keputusan menteri itu dan praktik penanganan perkara di Jakarta selama ini, Reytman menyayangkan putusan hakim dalam perkara Wahyu Anton dkk. “Menurut saya, hakim seharusnya juga melihat peraturan lain yang terkait dengan perkara ini,” jelasnya. Sayang, hingga berita ini diturunkan, *hukumonline* tidak berhasil mendapat konfirmasi dari Djoko Sarwoko, juru bicara Mahkamah Agung, atau hakim adhoc PHI pada Mahkamah Agung yang lain untuk menjelaskan pertimbangan majelis kasasi.

Meniti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial (1)

[3/10/08]

Perma No. 1 Tahun 2008 mengecualikan perkara hubungan industrial yang dapat dimediasi terlebih dahulu. Tetapi, sebelum berlabuh ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), para pihak tetap harus menempuh upaya perdamaian terlebih dulu.

Sebenarnya, istilah mediasi, konsiliasi maupun arbitrase bukan hanya ‘milik’ perkara perdata bisnis atau komersil. Ketiga istilah itu juga dapat dijumpai dalam perkara ketenagakerjaan atau lazim dikenal sebagai perkara perselisihan hubungan industrial.

Adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang menjadi dasar hukum keberadaan tiga lembaga alternatif penyelesaian sengketa itu. Ketiga lembaga ini baru bisa dipakai jika per-undangan langsung antara pekerja dan pengusaha alias perundingan secara bipartit menemui jalan buntu.

Meski sama-sama diberi kewenangan untuk menyelesaikan perkara secara damai, UU PPHI mengatur sedemikian rupa sehingga tidak semua jenis perselisihan hubungan industrial bisa diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Seperti diketahui, rezim hukum perburuhan membagi jenis perselisihan hubungan industrial ke dalam empat kategori, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP).

Sementara perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PK, PKB atau PP.

Perselisihan PHK timbul manakala terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Jenis perselisihan lain adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini muncul manakala terjadi kesalahpahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 UU PPHI. Mediasi dipimpin oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Kadang menggunakan nomenklatur sukudinas ketenagakerjaan (sudinaker).

Mengenai ruang lingkup perselisihan, mediasi tergolong sebagai lembaga alternatif yang lebih istimewa ketimbang konsiliasi dan arbitrase. Betapa tidak. Dari empat jenis perselisihan hubungan industrial, tidak ada satu pun yang lepas dari jangkauan ruang lingkup mediasi.

Keistimewaan lain mediasi terlihat dari bunyi Pasal 4 Ayat (4). Pasal itu merumuskan, *dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator*. Artinya, tanpa susah payah, mediator pasti akan kebagian mengurus kasus perselisihan hubungan industrial.

Dalam menjalankan tugasnya, mediator harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan di antara pihak yang bertikai. Jika terwujud, maka kesepakatan perdamaian itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Si mediator tentunya ikut menandatangani perjanjian itu dalam kapasitasnya sebagai saksi. Lebih lanjut perjanjian itu kemudian didaftarkan ke

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Namun dalam praktik, upaya mediator mendamaikan para pihak lebih sering menemui kegagalan. Jika demikian, maka mediator akan mengeluarkan sebuah anjuran tertulis yang isinya meminta agar salah satu pihak melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu.

Apabila tidak ada keberatan dari para pihak atas anjuran tertulis, maka para pihak harus menuangkan kesepakatannya kedalam perjanjian bersama. Lagi-lagi perjanjian bersama itu harus didaftarkan ke PHI. Tapi jika para pihak merasa tidak puas dengan anjuran tertulis, para pihak menyelesaikan perselisihannya ke PHI.

Konsiliasi

Jika lembaga mediasi boleh menangani semua jenis perselisihan hubungan industrial, tidak demikian dengan konsiliasi. Sesuai dengan Pasal 1 angka 13 UU PPHI, konsiliasi hanya berwenang menangani perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Artinya, konsiliasi tidak berwenang atas perselisihan hak.

Seorang konsiliator baru bisa bertindak untuk menangani perkara ketika ada permintaan tertulis dari para pihak. Tentu saja permintaan tertulis itu baru ada setelah kedua belah pihak menyepakati siapa konsiliator yang dipilih. Dalam menjalankan tugasnya, konsiliator yang nota bene adalah pihak swasta yang independen, dapat memanggil saksi atau ahli dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Sama halnya dengan mediator, konsiliator bisa mengeluarkan anjuran tertulis jika tidak tercapai perdamaian di antara kedua belah pihak. Sebaliknya, jika perdamaian tercapai, maka konsiliator bersama dengan para pihak dapat menandatangani perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke PHI.

Arbitrase

Ruang lingkup arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial lebih sempit ketimbang yang lain. Arbitrase hanya berwenang menangani perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Sama halnya dengan konsiliasi, arbitrase baru bisa ditempuh ketika para pihak berselisih sudah menuangkan kesepakatan tertulis. Kesepakatan itu tercantum dalam perjanjian arbitrase yang berisikan nama lengkap dan alamat para pihak yang berselisih, pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan, jumlah arbiter yang disepakati, pernyataan tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase serta tanggal, tempat dan tanda tangan para pihak.

Prosedur untuk berperkara lewat arbitrase tidak cukup berhenti di situ. Para pihak masih harus membuat sebuah perjanjian tertulis lain, yaitu perjanjian penunjukan arbiter. Di sini para pihak diberi opsi antara menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter. Dalam perjanjian penunjukan arbiter ini, salah satu yang dibahas adalah biaya arbitrase dan honorarium arbiter.

Sebelum memulai persidangan arbitrase, biasanya arbiter berupaya mendamaikan para pihak. Jika berhasil, maka akan dibuatkan perjanjian bersama yang didaftarkan ke PHI. Sebaliknya, jika upaya mendamaikan gagal, persidangan arbitrase dilanjutkan dengan pemanggilan para saksi. Produk dari persidangan arbitrase ini adalah putusan arbitrase yang sifatnya final dan

mengikat. Bahkan putusan arbitrase ini juga dilengkapi dengan irah-irah lazimnya putusan pengadilan yang berbunyi 'Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa'.

Selintas, terlihat bahwa ternyata banyak jalan menuju perdamaian yang bisa ditempuh oleh para pelaku hubungan industrial. Tapi, bagaimana praktiknya?

Meniti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial (2)

[3/10/08]

Minimnya sosialisasi akibatkan konsiliasi jarang dijamah para pelaku hubungan industrial yang sedang berselisih.

Pada sebuah perbincangan dengan hukumonline di gedung PHI Jakarta awal September lalu, seorang advokat muda mengeluhkan pelayanan mediator di Disnakertrans Jakarta maupun Sudinakertrans Kotamadya di Jakarta. Menurut dia, hampir semua mediator tidak memiliki keahlian layaknya seorang juru damai.

Si advokat muda tadi mengatakan bahwa rata-rata mediator di Jakarta sepertinya tak memiliki kemampuan khusus untuk mendamaikan pihak yang bersengketa. Pun jikalau terpaksa mengeluarkan anjuran tertulis, tampaknya para mediator sudah memiliki format standarnya. Namun si advokat muda itu memang tidak memiliki pilihan lain. Ia terpaksa menjalani aktifitas mediasi sebagai formalitas memenuhi syarat untuk melanjutkan perselisihan ke PHI. "Habis bagaimana lagi? *Nggak* bisa berharap sama proses mediasi sih."

Entah mengapa si advokat muda tadi keukeuh untuk menggunakan mediasi dalam menyelesaikan perkara kliennya. Toh sebenarnya secara normatif undang-undang memberikan beberapa pilihan selain mediasi. Ada konsiliasi atau arbitrase yang bisa ditempuh para pihak yang sedang berselisih.

Tak Dikenal

Keengganan memilih lembaga lain selain mediasi tidak hanya terjadi pada si advokat muda di atas. Beberapa aktivis serikat pekerja juga mengalami hal yang sama. Salah satunya diakui Timboel Siregar, aktivis sekaligus Wakil Presiden Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI). "Sejak diberlakukannya UU PPHI, kami belum pernah menggunakan konsiliasi ataupun arbitrase," aku Timboel via telepon, Rabu (24/9).

Tidak digunakannya konsiliasi atau arbitrase oleh Timboel bukannya tanpa dasar. Ia memiliki beberapa alasan. Salah satunya adalah tidak pernah tercapainya kesepakatan antara dirinya dengan pihak pengusaha untuk memilih berunding melalui konsiliator atau arbitrase. Alasan lain yang tak kalah penting, lanjut Timboel, adalah ketidakjelasan rekam jejak (*track record*) seorang konsiliator atau arbiter. "Ketika kami mencatatkan perselisihan ke disnaker atau sudinaker memang disodorkan pilihan (memilih konsiliator atau arbiter) itu. Pihak Disnaker lantas hanya menunjukkan daftar nama dan alamat konsiliator atau arbiter," ungkapnya.

Ketiadaan informasi yang mencukupi mengenai data pribadi konsiliator atau arbiter jelas menjadi kendala. "Kami tidak tahu apakah konsiliator atau arbiter itu memiliki pengalaman menangani masalah ketenagakerjaan atau tidak. Belum lagi mengenai 'keberpihakan' mereka yang belum teruji," tegas Timboel.

Walhasil, berdasarkan ketentuan Pasal 4 Ayat (4) UU PPHI, ketika para pihak tidak sepakat melanjutkan perundingan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka secara otomatis perundingan berlanjut ke tahap mediasi. "Jadi kita memang tidak punya pilihan lain selain ke mediator."

Minim sosialisasi

Dihubungi terpisah, seorang konsiliator di Jakarta, Ekalaya Halim mengakui bahwa sejak mengemban amanat sebagai konsiliator hubungan industrial, dirinya belum pernah menangani satu pun perkara. "Di Jakarta sendiri, sampai sejauh ini baru ada satu perkara yang ditangani konsiliator. Itu pun selesai di tingkat perjanjian bersama," terangnya kepada *hukumonline* lewat telepon, Kamis (25/9).

Salah satu kendala yang menyebabkan minimnya konsiliator menangani perkara, lanjutnya, adalah belum tersosialisasinya keberadaan konsiliator dengan baik. "Jadi masyarakat mungkin belum banyak mengenalnya."

Ekalaya sependapat dengan Timboel. Dalam praktiknya, ia mengaku bahwa disnaker maupun sudinaker tidak pernah berkoordinasi dengan konsiliator perihal adanya suatu perkara perselisihan ketenagakerjaan. "Jadi bagaimana para pihak yang berselisih mau memakai konsiliator, kalau mereka sendiri tidak mengetahui siapa dan bagaimana konsiliatornya."

Bagi Ekalaya, instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan semestinya bertanggung jawab untuk menyebarkan informasi seputar konsiliator ini. Untuk itu, ia dan koleganya yang tergabung dalam Forum Konsiliator Jakarta mengaku sudah beberapa kali mengadakan audiensi dengan Pemda. Paling tidak mereka menuntut disediakan posko bagi konsiliator. "Jadi kalau ada pihak yang berselisih, bukan hanya nama kami yang disodorkan, tapi juga langsung ditunjukkan ini *nih* kami konsiliatornya."

Berkaca pada pengalaman di daerah lain, lanjut Ekalaya, keberadaan konsiliator sebenarnya cukup membantu para pihak yang berselisih. Ia mencontohkan bagaimana konsiliator di Papua yang sedikit lebih baik daripada di Jakarta dalam hal jumlah perkara yang ditangani. "Di Papua, kabar dari rekan konsiliator di sana, sejauh ini sudah menangani 6-7 perkara."

Salah satu alasan mengapa kondisi konsiliator di Papua cukup baik adalah faktor geografis. Setidaknya para pihak akan mengeluarkan kocek agak dalam dan waktu yang tidak singkat jika harus berunding melalui mediator. "Letak kabupaten tempat mediator berada cukup jauh di sana. Jadi lebih praktis menggunakan jasa konsiliator," tukasnya. Boleh jadi, kejadian serupa juga dialami di daerah lain.

Lebih jauh Ekalaya berharap agar pemerintah tidak melupakan eksistensi dan peran konsiliator dalam menjaga dan menciptakan hubungan industrial yang dinamis dan berkeadilan. Jika beginilah gambaran nasib konsiliator, bagaimana dengan potret arbiter ketenagakerjaan di Indonesia?

Meniti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial (3)

[3/10/08]

Selain minimnya sosialisasi, pembebanan biaya kepada para pihak akibatkan lembaga arbitrase tak dilirik sama sekali. Konsiliator dan arbiter siap menempuh upaya hukum.

'Keringnya' penanganan perkara perselisihan hubungan industrial bukan hanya cerita pahit milik konsiliator. Hal yang sama juga dialami arbiter. Bahkan hingga saat ini, belum pernah ada satu kasus pun yang ditangani oleh arbiter di seluruh Indonesia.

Demikian diungkapkan Ketua Forum Komunikasi Arbiter Hubungan Industrial Indonesia (FKAHII), Ganti Saut Sianturi kepada hukumonline, Kamis (26/9). "Keberadaan kami sesuai dengan UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Tapi sampai saat ini, belum ada satu kasus pun yang kami tangani," ujarnya via telepon.

Melihat kondisi di lapangan bahwa konsiliasi maupun arbitrase tidak pernah dimanfaatkan, Saut sampai mengatakan bahwa posisi arbiter dan konsiliator tak ubahnya sebagai pelengkap sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Saut, ada beberapa alasan selain minimnya sosialisasi oleh pemerintah yang menyebabkan arbitrase sepi peminat. Salah satunya adalah pembebanan biaya berperkara di arbitrase yang dibebankan kepada para pihak.

Tidak seperti berperkara di mediasi atau konsiliasi yang gratis biaya, berperkara di arbitrase memang harus merogoh kocek pribadi. Biaya itu timbul untuk membiayai persidangan arbitrase, pemanggilan saksi dan honor arbiter. Biaya itu harus ditanggung kedua belah pihak berdasarkan perjanjian arbitrase.

Bagi pengusaha, bisa jadi biaya ini bukan masalah berarti. "Tapi bagi pekerja biaya ini menjadi masalah. Kebanyakan mereka mengaku tidak punya uang. Lagi pula, selama ini para pihak biasanya kan tidak pernah mengeluarkan uang ketika perundingan tripartit. Tentu mereka lebih memilih yang gratis dari pada yang bayar."

Lebih jauh Saut menuturkan, meski harus membayar, arbitrase memiliki beberapa kelebihan ketimbang mediasi maupun konsiliasi. Dari segi waktu, proses penyelesaian lewat arbitrase lebih cepat ketimbang mediasi maupun konsiliasi. "Dalam waktu 30 hari, arbiter sudah harus mengeluarkan putusan yang sifatnya final dan mengikat."

Putusan arbiter yang bersifat final dan mengikat ini tentu lebih memberikan kepastian hukum ketimbang output dari proses mediasi atau konsiliasi yang hanya berupa anjuran tertulis. "Kalau terhadap anjuran, para pihak yang tidak suka bisa melanjutkan ke PHI, ini kan berarti mengulang proses dari awal lagi. Karena PHI tidak akan menjadikan anjuran sebagai alat bukti atau pertimbangan hukumnya."

Aktif Jemput Bola

Dihubungi terpisah, Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Depnakertrans, Gandi Sugandi memiliki analisis berbeda mengenai penyebab 'tak lakunya' konsiliator dan arbiter. Salah satunya adalah ketidakmampuan konsiliator dan arbiter dalam menjalin komunikasi dan koordinasi dengan pihak sukudinas ketenagakerjaan.

"Harusnya, konsiliator dan arbiter ini tidak diam di rumah. Tapi juga proaktif dengan terus berkoordinasi dengan instansi ketenagakerjaan yang berwenang di kabupaten/kota. Sehingga kemungkinan bisa dikenal oleh para pelaku hubungan industrial," ungkapnya kepada *hukumonline*, Jumat (26/9).

Lebih dari itu Gandhi sependapat bahwa alasan lain yang menyebabkan arbitrase kalah populer dibanding yang lain adalah karena masalah biaya. "Di kita ini, mungkin masalah bayar-membayar belum membudaya."

Meski tidak populer, Gandhi berharap agar para pihak yang berselisih mau memakai jasa arbitrase. Alasannya demi kemudahan para pihak. "Kalau di arbiter kan mungkin dua kali sidang sudah selesai. Sementara kalau sidang di PHI mungkin minimal bisa tujuh kali sidang. Sudah begitu, putusan arbiter langsung final dan mengikat pula."

Judicial review

Dituding tidak proaktif dan tidak berkoordinasi, arbiter jelas membantah. Saut menjelaskan bahwa dirinya sudah berulang kali menyampaikan keluhan-keluhan arbiter dalam tiap kesempatan pertemuan dengan pihak depnakertrans. Namun tidak ada tindak lanjut.

Lebih konkret Saut mengusulkan agar di Disnaker atau sudinaker disediakan meja khusus bagi para arbiter dan konsiliator. "Sekaligus bentuk sosialisasi yang riil kepada masyarakat mengenai keberadaan arbiter dan konsiliator."

Hal senada diungkapkan konsiliator Ekalaya Halim. Ia bahkan mengklaim sudah merajut komunikasi dengan arbiter untuk menempuh upaya hukum. "Kami mungkin akan melakukan judicial review. Tapi kami masih mengumpulkan data-data. Kami hanya berharap agar tidak ada lagi pembedaan di antara mediasi, konsiliasi dan arbitrase ini."

Tuntutan lebih keras diteriakkan arbiter Saut. Ia bahkan menantang peme-rintah untuk menghapuskan saja mekanisme arbitrase. "Dari pada hanya jadi pelengkap dan pemanis saja. Lebih baik dibubarkan saja kami ini."

Kedepan, sambung Saut, walaupun arbitrase tetap dipertahankan, ia berharap agar tidak ada lagi pembedaan ruang lingkup penanganan perkara lagi di antara mediasi, konsiliasi dan arbitrase. "Kalau ada 4 jenis perselisihan, maka baik itu mediasi, konsiliasi atau arbitrase sama-sama berhak menangani semuanya."

Pendapat berbeda dilontarkan Wakil Presiden Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) Timboel Siregar. Menurutnya, jenis perselisihan hak harus dikeluarkan dari kewenangan mediator, konsiliator dan arbiter. "Yang namanya hak sudah jelas. Pengusaha tidak bayar upah, ya ada sanksinya. Tidak ada tawar-menawar lagi di mediasi, arbitrase atau konsiliasi," tandasnya. Untuk jenis perselisihan hak ini, sambung Timboel, lebih baik diserahkan kepada pengawas ketenagakerjaan.

Dengan masih banyaknya celah pada lembaga perdamaian di jalur hubungan industrial ini, maka tampaknya tidak ada pilihan lain bagi pelaku hubungan industrial, selain menghindari perselisihan dengan melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing sebagaimana mestinya.

Nokia Siap PHK Ratusan Pekerja

Fino Yurio Kristo - detikinet

Helsinki - Resesi ekonomi membuat berbagai perusahaan mengencangkan ikat pinggang. Demikian pula yang dilakukan oleh produsen ponsel nomor satu dunia, Nokia.

Dengan alasan melambatnya ekonomi, perusahaan yang berbasis di negara Finlandia itu mengumumkan bahwa mereka bakal mem-PHK (pemutusan hubungan kerja) hampir 600 karyawannya. Dalam rencana restrukturisasi perusahaan, Nokia mengungkap akan memangkas sekitar 450 pekerja yang berada di bagian produksi, penjualan dan marketing. Sementara 130 karyawan di bagian pusat penelitian Nokia juga akan terkena PHK. Selain itu, seperti dilansir InformationWeek dan dikutip detikINET, Rabu (5/11/2008), Nokia juga berniat menutup salah satu pabriknya di wilayah Turku, Finlandia.

Posisi dominan Nokia sebagai penguasa pasar ponsel global memang belum tergoyahkan. Namun dalam laporan kuartal terakhirnya, *market share*-nya mengalami penurunan dan jumlah keuntungan juga melorot.

Di tengah resesi ekonomi saat ini, Nokia bukanlah satu-satunya perusahaan ponsel yang memangkas jumlah pekerjanya. Sebelumnya, Motorola dan Sony Ericsson juga melakukan perampingan karyawan untuk menghemat ongkos perusahaan.

Pengusaha: Akibat Krisis, Siap-siap PHK

Rabu, 22 Oktober 2008 | 15:12 WIB

Laporan Wartawan Persda Network Hasanuddin Aco

JAKARTA, SELASA — Kalangan pengusaha meminta maaf kepada karyawan kalau terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) menyusul berkurangnya produksi akibat volume permintaan barang, terutama ekspor, yang terus menyusut.

Ketua Umum Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) Erwin Aksa mengatakan, perusahaan pasti melakukan PHK, tetapi pemerintah diminta bekerja sama untuk meminimalkan PHK. "Pasti ada PHK karena volume market turun. Pabrik akan menurunkan produksi dan otomatis akan ada pengurangan karyawan," kata Erwin, Rabu (22/10).

Dia mengatakan, persoalannya sekarang semua orang berhenti melakukan expand secara serentak dan ini lebih pada dampak psychology karena ada ke keawatiran krisis finansial global akan berlangsung cukup lama. "Dalam kondisi sekarang perusahaan akan menunda ekspansi dan tentu saja karyawan diharap melakukan efektifitas kerja," tutur dia.

Ketua Kamar Dagang dan Industri Indonesia Bambang Soesatyo berharap semua pihak tidak inginkan PHK akan tetapi kondisi memaksa dalam negeri mengharuskan pengusaha mengambil kebijakan tersebut. "Permintaan di pasar dalam negeri melemah dan volume ekspor anjlok akibat resesi dan ketidakpastian global di zone euro dan AS, kemungkinan terjadinya PHK sangat terbuka," tutur Bambang hari ini.

Dia mengatakan, turunnya permintaan dan volume ekspor akan memaksa produsen melakukan penyesuaian biaya-biaya, termasuk penurunan kapasitas produksi. "Penurunan kapasitas produksi lazim diikuti restrukturisasi. Tahapan restrukturisasi biasanya mengkaji kebutuhan pekerja. Di sinilah berkembang wacana PHK," ujar dia.

70.000 Buruh Terancam PHK

Kamis, 23 Oktober 2008 | 06:32 WIB

BANDUNG, KAMIS - Ketua Asosiasi Pertekstilan Indonesia Daerah Jawa Barat Ade Sudrajat memperkirakan, pada awal 2009 sekitar 70.000 tenaga kerja di provinsi itu terancam terputus hubungan kerja. Kondisi itu terjadi akibat krisis global yang membuat beban perusahaan semakin berat.

"Pengusaha terpaksa melakukan berbagai efisiensi, termasuk perampingan jumlah tenaga kerja. Salah satunya karena kegiatan produksi akan dikurangi, bahkan ada yang dihentikan," kata Ade di Bandung, Rabu (22/10).

Ade memperkirakan kondisi itu bisa semakin parah jika krisis di Amerika Serikat dan Eropa tak tertolong. Konsekuensi PHK terpaksa dilakukan atau setidaknya sebagian besar karyawan dirumahkan sementara.

Jabar adalah sentra industri tekstil utama di Indonesia dengan lebih dari 700 pabrik tekstil dan menyerap sekitar 700.000 tenaga kerja. Dampak krisis di AS terasa karena ekspor terbesar tekstil dan produk tekstil (TPT) Jabar disalurkan ke negara itu.

"Jumlahnya memang hanya 4 persen dari Jabar, tetapi nilainya yang besar. Pada 2007, total nilai ekspor tekstil Jabar mencapai 4,72 miliar dollar AS. Produk yang diimpor dari Indonesia antara lain kemeja, blus, piyama, dan baju hangat," kata Ade.

Pilihan untuk mencari pasar lain di luar AS juga belum tentu bisa menyelamatkan industri TPT. Menurut Ade, sebenarnya terdapat pertumbuhan ekspor TPT Jabar ke AS sebesar 2 persen pada 2008. Pertumbuhan itu terancam setelah krisis terjadi. Turunnya daya beli masyarakat AS membuat pembelian sandang di negara itu berkurang.

Ketua Perhimpunan Pengusaha Tekstil Majalaya, Bandung, Deden Suwega, menyatakan, mata pencaharian sekitar 50.000 perajin tekstil dari sekitar 150 industri kecil dan menengah (IKM) di wilayahnya terancam. Melonjaknya harga bahan baku impor akibat anjloknya nilai tukar rupiah terhadap dollar AS membuat biaya produksi membengkak hingga 20 persen.

"Industri tekstil termasuk padat karya. Bisa dibayangkan jika kondisi krisis tak segera diatasi. Pengangguran akan bertambah dan angka kemiskinan meningkat," tutur Deden.

Sejumlah pengusaha keramik di Kabupaten Purwakarta bahkan telah meliburkan karyawan dan tidak tahu kapan akan mempekerjakan mereka kembali. Menurut Eman Sulaeman, Ketua Pokja Klaster Keramik Plered, lesunya permintaan ekspor dan pasar domestik membuat pengusaha tak tahu kapan bisa mempekerjakan karyawan kembali.

Ia menambahkan, dari 15 pengusaha yang biasa membuat produk pesanan eksportir, kini hanya enam pengusaha yang masih memproduksi.

Kepala Dinas Tenaga Kerja Purwakarta, Soekoyo, Selasa, mengatakan, sejauh ini belum ada laporan PHK di 318 perusahaan yang mempekerjakan 155.000 orang di daerahnya.

Kerajinan songket di Palembang, Sumatera Selatan, kini juga terkena dampak krisis finansial global. Menurut Asmi Astari, pemilik gerai produksi dan penjualan Astari Songket, Rabu, sepekan ini dia menghentikan produksi tenun songket karena stok berlebih. Itu terjadi karena sebagian pembeli luar negeri menghentikan pembelian sejak berlangsungnya krisis global.

"Sebagian pembeli adalah broker dari Singapura dan AS. Sejak Oktober, mereka menghentikan pesanan," katanya.

Zainal, pemilik Zainal Songket, menambahkan, puluhan produsen skala kecil dan menengah di Palembang dan Ogan Ilir sudah menghentikan produksi.

Wig masih aman

Berbeda pula dengan industri lain di Jawa Barat dan Palembang, pengusaha di Purbalingga, Jawa Tengah, meyakini setidaknya hingga akhir 2009 industri rambut masih aman dari dampak krisis finansial global. Hal ini karena industri rambut palsu (wig) di kabupaten itu umumnya telah membuat kontrak ekspor satu tahun sampai tiga tahun mendatang dengan importir asing.

Ketua Forum Komunikasi Perusahaan Rambut Purbalingga Sudiro KS mengungkapkan, beberapa perusahaan bahkan mengalami kenaikan permintaan dari pembeli di luar negeri hingga 20 persen.

"Produk yang diekspor ke luar negeri dari Purbalingga saat ini umumnya hasil kontrak dengan pembeli satu bulan atau dua bulan lalu. Waktu itu krisis belum benar-benar terjadi," ujar Sudiro KS yang juga Direktur Utama PT Uro Mustika, eksportir rambut palsu, Rabu.

Sumber : Kompas Cetak

PT Riau Andalan Pulp And Paper PHK Ribuan Buruh

Kamis, 20 November 2008 - 18:00 wib

PEKANBARU- PT Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) selaku perusahaan penghasil bubur kertas melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal terhadap ribuan karyawannya. Keputusan itu diambil karena terjadi kelangkaan bahan baku produksi. Demikian diungkapkan Direktur Utama PT RAPP Rudi Fajar dalam jumpa persnya di Pekanbaru, Riau, Kamis (20/11/2008).

"Kalau normalnya kita memproduksi 6 sampai 7 ton. Sekarang kita paling banyak hanya 3 ribu saja. Kita pun akhirnya terpaksa merumahkan para karyawan," terang Rudi. Selama kurun waktu dua tahun belakang ini, kata Rudi, perusahaannya juga telah mengurangi produksi bahan baku kayu Hutan Tanaman Industri (HTI) secara signifikan.

“Menurunnya jumlah produksi dan tingginya ongkos produksi akibat krisis global. RAPP harus mengambil kebijakan penghematan dengan melakukan PHK ribuan karyawan,” lanjutnya. Di sisi lain, persoalan keterbatasan pasokan bahan baku juga dipicu adanya perbedaan penafsiran antara pemerintah dan para pengusaha terhadap peraturan kehutanan serta hambatan birokrasi dalam pemberian izin.

“Kami mengimbau Pemerintah Indonesia untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang menghambat pasokan kayu, dan menegakkan kepastian hukum yang akan menunjang industri pulp dan kertas Indonesia,” pintanya.

Outsourcing: Hubungan Induk, Pekerja dan Penyedia

[19/11/07]

Penerapan outsourcing tak selamanya menguntungkan pengusaha. Kalau tak percaya, coba simak putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang mengabulkan gugatan 20 orang pengantar peti kemas Tanjungpriok. Dalam putusannya majelis hakim menyatakan hubungan hukum pekerja pindah ke perusahaan induk atau perusahaan asal para pekerja, yaitu PT Jakarta International Container Terminal atau JICT.

Ariel Gultom dan kawan-kawan, para pekerja dimaksud, menerima upah dibawah standar minimum provinsi dalam kontraknya dengan PT Philia Mandiri Sejahtera (PMS). Sebelumnya, mereka merupakan karyawan dari sebuah koperasi yang bernaung pada PT Pelabuhan Indonesia II (Pelindo II). Setelah diprivatisasi pada 1999, terbentuklah JICT dimana Pelindo II sebagai pemegang saham. Dalam perkembangannya, para pekerja tersebut dipekerjakan sebagai karyawan kontrak di PMS.

Dalam gugatannya, Ariel Gultom dkk merasa upah yang mereka terima sebagai operator di bawah standar upah minimum provinsi. Sistem kontrak yang dipakai PMS juga mereka nilai melanggar UU Ketenagakerjaan karena dilakukan secara terus-menerus. Selain itu, tenaga Operation Head Truck (OHT) merupakan pekerjaan inti JICT yang seharusnya tidak boleh di-outsource. Alhasil, perkara ini bergulir ke PHI Jakarta.

Dalam putusan, hakim memerintahkan JICT mempekerjakan kembali pekerja. Majelis merujuk pada Pasal 66 (1) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Karena OHT merupakan jenis pekerjaan tetap dan PMS tidak memiliki izin sebagai penyedia jasa tenaga kerja, majelis yang diketuai Heru Pramono, menyatakan hubungan kerja berpindah pada perusahaan induk yang sahamnya juga dimiliki pemerintah itu. Status karyawan juga berubah menjadi karyawan tetap. Selain itu, kekurangan upah para pekerja, sekitar 98 juta, juga diperintahkan dibayar PMS, dengan mengacu pada UMR. Atas putusan ini PMS dan JICT menyatakan kasasi.

Sejauh ini belum diperoleh konfirmasi dari JICT. Ketika dihubungi, Corporate Secretarynya Agus Barlianto tidak berada di kantor. Hingga Senin siang pertanyaan yang dikirim hukumonline via surat elektronik pun belum dijawab.

Pengamat hukum ketenagakerjaan Aloysius Uwiyono berpendapat sudah seharusnya pekerja ditetapkan sebagai karyawan PT JICT, biarpun tidak ditetapkan oleh hakim. Mengacu definisi hubungan kerja yakni ada pekerjaan, upah, dan perintah pada Pasal 1 butir 15, maka hubungan kerja yang terjadi ialah antara pekerja dan tempat mereka bekerja (JICT).

Tidak sinkron

Dalam pengaturan tentang outsourcing, Uwiyono memandang sebenarnya hubungan kerja yang terjadi ialah selalu antara pekerja dan perusahaan induk. Menurut Uwiyono, mengacu pada Pasal 1 butir 15, dua dari tiga unsur adanya hubungan kerja, hanya dipenuhi oleh perusahaan induk. Karena pekerja bekerja pada perusahaan induk dan perintah keluar dari perusahaan induk. Penyedia jasa pekerja sebenarnya juga hanya merupakan juru bayar, karena yang dipakai untuk membayar pekerja ialah uang dari perusahaan induk.

Pasal 66

PePenyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;

Pasal 1 butir 15

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Karenanya, iapun melihat bahwa ketentuan yang memberi definisi apa itu hubungan kerja dan Pasal 66 Ayat (2 a) yang mensyaratkan adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja dalam *outsourcing* tidak sinkron. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa *outsourcing* merupakan bentuk perbudakan modern karena dipastikan terjadi penurunan kesejahteraan pekerja. Sebabnya, upah yang seharusnya diterima pekerja sebenarnya tidak diberikan seluruhnya melainkan terdapat potongan dari penyedia jasa pekerja.

Daftar Pustaka

www.kompas.com

www.detik.com

www.hukumonline.com

www.tempointeraktif.com



Anita Maharani, lahir di Jakarta tanggal 14 September 1981. Menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi dalam bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Paramadina, Jakarta pada tahun 2002. Studinya kemudian dilanjutkan kembali ke Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta untuk bidang konsentrasi Bisnis dan selesai pada tahun 2005. Saat ini penulis tengah dalam menempuh studi di Program Doktoral Manajemen Bisnis, Institut Pertanian Bogor untuk bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehari-hari penulis berprofesi sebagai staf pengajar di

Program Studi Manajemen, Universitas Paramadina. Penulis memiliki tanggung jawab dalam pengajaran di bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

