**MENCERMATI BEBERPA KETENTUAN KONTRAVERSIAL DALAM PERSPEKTIP PEKERJA/BURUH PADA**

**UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

*oleh : Siti Nurbani*

*Email :* [*aannii71@gmail.com*](mailto:aannii71@gmail.com)

*----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------*

**ABSTRAK**

*Undang-undang No. 13 Thaun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang sejak dari kelahirannya telah menimbulkan kontraversial. Sejak dini dari para pemangku kepentingan (stakeholder) yaitu Pengusaha, pekerja/buruh telah ada perlawanan.. Dari pihak buruh sangat menentang ketentuan –ketentuian tentang outsorsing, PHK dan pemogokan. Dari pihak Pengusaha sangat menentang mengenai ketentuan yang berkaitan dengan jumlah uang pesangon yang dianggap sangat memberatkan. Sedang dari pihak Pmerintah sendiri nampaknya ada keenganan sehingga UNdang-undang ini tidak pernah ditanda tangani oleh Presisden Megawati Sukarnoputri dan secara otomatis belaku satu bulan setelah disahkan oleh Dewan Perakilan Rakyat. PIhak Pekerja/buruh sendiri sejak dini telah melakukan perlawanan dengan mengajakan Uji materi UU 13/2003 tsb terhadap UUD 1945, sehingga ada beberapa ketentuan yang telah dinyatkaan tidak mempunyai kekuatan mengikat antara lain pasal 158, 159, 160, 170 dan beberapa yng lainnya.*

**A, PENDAHULUAN**

Jika kita cermati materi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan, akan ternyata bahwa Undang-Undang tersebut hanya merupakan “**compilasi**” dari beberapa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mendahuluinya yang oleh ketentuan pasal 192 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan tidak berlaku lagi.

Oleh karena itu bagi orang yang biasa berkecimpung dan selalu mengikuti perkembangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan di tanah air, selain dari beberapa hal yang baru diintrodusir oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ini, sesungguhnya sebagian besar dari materinya merupakan duplikasi atau “*revival*” dari ketentuan-ketentuan lama yang pernah berlaku.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam jurnal ini hanya beberapa pasal yang dipandang kontraversial yang akan dibahas secara komprehensip.

Sebagaimana telah disnggung diatas, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, merupakan suatu “*compilasi*” dari ketentuan-ketentuan lama yang pernah berlaku, maka dipandang dari segi teknik perundang-undangan, pengaturan materi dan sistematikanya tidak sebaik dan sesempurna kodifikasi yang memang disusun secara sistematik dan integral sehingga merupakan suatu kesatuan yang bulat dan terpadu.

Ditinjau dari segi pelaksanaannya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini akan lebih mantap dan serasi, bila diundangkannya merupakan satu paket dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang merupakan saudara kembarnya, yang justru terlambat lahir satu tahun kemudian, sehingga tidak menimbulkan kevakuman hukum dalam pelaksanaan PHK yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII pasal 150 – 172.

Tetapi apa boleh buat, meskipun Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tersebut terlambat lahir, mungkin karena “*trauma*” khawatir akan diperlakukan “abortus provokatus” seperti yang dialami saudara tuanya Undang-Undang No. 25 Tahun 1967 yang pernah dibekukan sejak diundangkannya dan tidak pernah berlaku meski telah diundangkan secara resmi.

Apapun yang akan terjadi, namun kenyataan telah menunjukkan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 saat ini telah berlaku meski dengan segala kekuarangan dan kelemahannya.

Sebagai perwujudan dari Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan yang merupakan acuan dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 harus dapat memegang peran bagi suksesnya perencanaan pembangunan bidang ketenakerjaan/perburuhan, yaitu sebagai saluran yang harus membuka jalan dan menyalurkan kehendak dan kebutuhan dunia perburuhan/ketenagakerjaan kearah tujuan yang hendak kita capai.

Dalam kaitan ini mungkin tepatlah apa yang dikemukakan Roscoe Pond :

“………….. law as social institution to satisfied social wants, the claims and demands and the expectations in the existance of civilized society by giving effect to as so much as we may with the least sacrifice, so far as so much wants may be satisfied or such claims may given effect by ordering of human conduct through politically organized society

Jika apa yang dikemukakan oleh Roscoe Pond tersebut benar-benar dapat terwujud dalam arti “*law as a tools of social enginering*” maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut akan merupakan bagian terpadu dari kehidupan dunia peburuhan dan akan benarlah apa yang dikatakan Fedrich Carl von Savigny : *Das Recht ist des Leben des Menschenselb von einem Seite ist aangesehen.-* ( Hukum merpakan kehidupan maanussia itu sendiri dilihat dari segi tertentu)

1. **BEBERAPA KETENTUAN YANG KONTRAVERSIAL**

Undang-Undang Perburuhan/Ketenagakerjaan di negara kita, sebagai salah produk ciptaan manusia masih banyak mengandung kekurangan dan kelemahan, jauh dari kesempurnaan.

Hal mana dapat kita saksikan dari adanya beberapa kali perubahan sejak diundangkannya Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 sebagai produk legislasi pertama pasca proklamasi kemerdekaan sebagai upaya untuk memiliki Undang-Undang Perburuhan nasional sebagai pengganti atau setidak-tidaknya pelengkap dari Arbeid Overeenkomst yang termuat dalam BW Buku Ketiga Titel 7A, hingga saat ini.

Selain karena adanya kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki sesuai tuntutan jaman, sesungguhnya terjadinya perubahan-perubahan demikian secara alamiah merupakan hal yang sangat wajar seperti dikemukakan oleh Schiller : *Die Alten stuurzt. Es ander sich die Zeit, und Neues Leben bluht aus die Ruinen* (Yang usang lenyap, sementara waktu terus berjalan, dan dari reruntuhan tsb tumbuh tunas baru)

Demikian pula halnya dengan hukum yang merupakan kehidupan manusia itu sendiri dilihat dari segi tertentu. sudah barang tentu akan selalu terbawa oleh dinamika dan perubahan jaman seperti yang dikatakan oleh Philip C Yessup : The tradional natur of ………. law was keyed to the actualities of the past centuries. The actualities have changed, the law is changing.2).

Dari materi yang diatur masih banyak hal yang masih memerlukan ketentuan pelaksanaan, dan dari pengamatan penulis Undang-Undang ini memerlukan 47 buah ketentuan pelaksanaan, sedangkan sampai saat ini belum semua ketentuan pelaksanaan diterbitkan.

Jadi jelaslah dengan belum diterbitkannya semua Keputusan Menteri Tenaga Kerja tersebut, masih banyak menyisakan banyak permasalahan yang perlu dapat perhatian dan pemecahan dan

merupakan PR (pekerjaan rumah) bagi kita semua dan terutama bagi Lembaga atau Instansi yang terkait dengan masalah Ketenagakerjaan/Perburuhan.

Meskipun demikian dalam kesempatan ini, penulis hanya akan membahas secara komprehensip beberapa pasal yang dianggap kontraversial, antara lain :

1. Outsoursing
2. PHK,
3. Pemogokan,

Ad a : OUTSORSING

Lembaga Outsoursing merupakan suatu lembaga baru yang belum dan tidak pernah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang terbit dan diundangkan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, seperti misalnya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997, yang gugur sebelum berkembang. Meskipun praktek ”outsoursing” dalam bentuk penyerahan sesuatu pekerjaan kepada pihak ketiga yang melakukan borongan pekerjaan tertentu untuk waktu tertentu ataupun untuk waktu tidak trertentu.

Sesungguhnya kegiatan outsoursing diatur dan merupakan bagian dari hubungan kerja dan karena itu diatur dalam Bab IX Pasal 50 – 66 mengenai Hubungan Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.dan secara khusus tentang outsoursing diatur dalam pasal pasal 64, 65 dan 66.

Hubungan kerja dalam kegiatan outsoursing perlu diatur mengingat adanya kebutuhan dunia usaha maupun kebutuhan proses produksi, dan oleh karena itu perlindungan kepada buruh/pekerja yang bekerja dalam kegiatan outsoursing tetap mendapat perhatian dan memperoleh hak-hak yang tidak diskriminatip sesuai dengan kegiatannya.

Kegiatan Outsoursing dapat dilakukan melalui 2 (dua) cara yaitu :

1. Pemborongan pekerjaan,
2. Penyediaan tenaga kerja.

**Ad 1 : Pemborongan Pekrjaan**.

Istilah pemborongan pekerjaan merupakan padanan dari istilah “aaneming van het werk” yang diatur dalam Burgerlijk Wetboek atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku Ketiga Titel 7.A.

Namun demikian pengertian “pemborongan pekerjaan” dalam kegiatan oursoursing yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini telah menyimpang dari pengertian aslinya yang terdapat dalam pasal 1601 jo pasal 1601b Burgerlijk Wetboek.

Dalam pengertian pasal 1601b dinyatakan : “*De aaneming van het werk is de overeenkomst waarbij de eene partij, de aanemer, zicht verbindt, voor de andere partij, de aanbesteder, tegen eenen bepaalde prijs en bepaalde de werk tot stand te brengen”.* (Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu suatu perikatan, dimana satu pihak, yaitu pemborong, mengikatkan diri pada pihak lainnya, yaitu pemberi pekerjaan, untuk waktu dan upah tertentu “menciptakan sesuatu yang baru”

Seorang pakar hukum perdata Belanda, yaitu Prof. Kies menyatakan bahwa kalimat “bepaalde werk tot stand te brengen” haruslah diartikan sebagai “**bepaalde voorwerp tot stand te brengen**” atau harus ada unsur menciptakan adanya suatu benda baru yang sebelumnya belum atau tidak ada, misalnya pemborongan pekerjaan pembangunan jembatan, jalan atau bangunan/gedung, yang sebelumnya tidak/belum ada.

Dalam kegiatan outsoursing sebagaimana dimaksud dalam pasal 64,65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tidaklah terdapat unsur “adanya sesuatu benda atau objek baru yang tercipta karena outsouirsing ini.

Pada pelaksanaan outsoursing dalam bentuk pemborongan pekerjaan, Perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan pada Perusahaaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secaar tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiaatn utama,
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan,
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perusahaan lain yang menerima pemborongan pekerjaan tersebut harus berbentuk Badan Hukum. Jadi dalam kaitan ini Perusahaan yang menerima pekerjaan pemborongan tersebut haruslah berbentuk Perseroan Terbatas, yang tunduk dan diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Dengan demikian perusahaan penerima atau penyelenggara pemborongan pekerjaan, tidak boleh Firma atau CV (Comanditer Venootschap), karena baik CV maupun Firma dalam sistem hukum Indonesia belum/tidak berbentuk badan hukum, dan masih tunduk pada pasal 16-35 Wetboek van Koophandel. (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) yang termuat dalam Stb 1848 No. 23.

Selain dari Perusahaan itu, perusahaan penyelenggara pemborongan pekerjaan tersebut harus berbadan hukum (PT), juga perusahaan tersebut harus **memperoleh ijin dari** dan **terdaftar** pada Dinas Tenaga Kerja setempat.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi buruh/pekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan sekurang-kurangnya harus sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan kerja pada pelaksanaan pekerjaan dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborongan pekerjaan dengan peekrja/buruh yang dikerjakannya dapat didasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan tidak berbadan hukum, tidak terdaftar dan tidak memiliki izin Disnaker setempat, dan pekerjaan bersifat tetap, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan yang memberikan borongan menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan yang memberi pekerjaan borongan tersebut.

Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi kerja, maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja dapat didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu.

**Ad. 2 : Perusahaan Penyedia Jasa Peekrja/Buruh**.

Pekerja/buruh dari Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja/Buruh tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi. Buruh/pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh hanya boleh dipekerjakan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi.

Untuk pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi, perusahaan pemberi kerja/pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Kegiatan jasa penunjang dan/atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi meliputi kegiatan-kegiatan yang berada diluar usaha pokok (main business) suatu perusahaan, antara lain kegiatan keamanan dan pengamanan perusahaan (SATPAM/Security), kegiatan penyediaan catu makan bagi pekerja/buruh (catering), kegiatan pelayanan kebersihan (cleaning service), kegiatan transportasi antar jemput buruh, usaha kegiatan penunjang bagi bidang pertambangan dan perminyakan.

Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan prosese produksi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. adanya hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja/buruh,
2. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu yang memenuhi persyaratan yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak,
3. perlindungan kerja dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh memperoleh **hak yang sama** sesuai dengan perjanjian kerja. peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul, dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja di perusahaan pengguna jasa/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal/ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini.

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, sebagaimana juga Perusahaan Pemborongan Pekerjaan harus merupakan badan usaha yang berbentuk **badan hukum dan terdaftar serta memiliki izin dari Disnaker setempat.**

Dalam hal pekerja melakukan pekerjaan pokok, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Adanya persyaratan bahwa Perusahaan pelaksana outsoursing tersebut harus berbadan hukum, meskipun untuk mendirikan sebuah Perseroan Terbatas menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas tidak terlalu berat, namun dalam kenyataan dan prakteknya persyaratan ini masih menjadi kendala, karena masih banyak perusahaan subjek outsoursing tidak berbadan hukum. Adanya persyaratan badan hukum sesungguhnya tidak lain adalah untuk kepentingan menciptakan kepastian hukum baik bagi pekerja/buruh yang bekerja pada Perusahaan tersebut maupun bagi pengguna jasa outsoursing.

Dengan memperhatikan masih adanya penyelenggaraan outsoursing yang masih belum memenuhi ketentuan Undang-Undang maka perlu disosialisasikan urgensi dan relevansi outsoursing ini baik kepada perusahaan pengguna jasa perusahaan outsoursing maupun kepada perusahaan penyelenggara outsoursing itu sendiri, terutama yang berkaitan dengan akibat-akibat yang dapat timbul dari pelanggran tersebut. Oleh karena outsoursing ini merupakan juga kesempatan kerja di era langkanya/sempitnya lapangan kerja perlu memperoleh tempat dalam bidang hukum perburuhan Indonesia.

Meskipun pelanggaran ini tidak/belum merupakan suatu delik (pelanggaran yang yang bersifat kriminal) dan hanya bersifat pelanggran administratip, namun seyogyanya ketaatan dan penegakan hukum merupakan kewajiban kita bersama untuk melaksanakannya. Kiranya kita lebih baik mencegah dari pada harus mengobati :

Ketentuan-ktentuan tentang outsourcing ini dianggap telah menempatkaan pekerja/buruh sebagai fakttor produksi semata-mata yang dengan mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan di PHK bila sudah tidak dibutuhkan lagi sehingga komponen upah sebagai biaya (cost) dapat ditekan serendah mungkin. Hal ini bertentangan dengaan pasaal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan :Perekonomiamn disusun sebagai usaha bersamaatas dasar kekeluargaan . Ini berarti perekonomian kita disusun secara demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua untuk semua dan mengutamakan kesejahtraan rakyat.

DIsinilah :perbudakan modern (*modern slavery*) dan nilai manusia dianggap sebagai komoditas atau barang diperdagangkan akan terjadi secara resmi dan diresmikan oleh undang-undang.

Ad b. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).

Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,diatur dalam Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja, pasal 150 – 172, dan ktentuan tersebut berlaku baik pada Perusahaan-perusahaan yang berbadan Hukum maupun tidak, milik swasta ataupun Pemerintah, serta usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan membayar atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian liputan (covering) ketentuan PHK ini sangat luas, sehingga yang tidak terjangkau hanyalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Anggota Polri, ABRI, Pejabat Negara seperti anggota MPR,DPR dan DPRD serta Notaris dan pejabat-pejabat negara lainnya dan pembantu rumah tangga.

Meskipun demikian jika kita cermati lebih lanjut akan terlihat bahwa pada prinsipnya pelaksanaan dan penerapan ketentuan PHK ini bersifat restriktif dan bahkan diharapkan sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja ini harus dapat dihindari.

Bahwasanya penerapan ketentuan PHK ini sangat restriktif dapat kita simak dari ketentuan pasal 151 s/d 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dimana antara lain dinyatakan :

1. Pasal 151 ayat (1) :

Pengusaha, Buruh/pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, dan bila segala upayatelah dijalaknkan namun PHK tersebut tidak dapat dihindarkan, maka maksud PHK tsb harus dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Buruh atau pekerja/buruh yang bersangkutan bila ia tidak menajdi anggota Serikat Buiruh, dan bila perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. Pasal 155.

Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum, dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan , baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya, dan pengusaha dapat melakukan penyimpngan terhadap ketentuan diatas (pasal 155 ayat 2) berupa tindakan skorsing.

Ketentuan-ketentuan tersebut akan menimbulkan permasalahan dilapangan karena :

1. PHK hanya dapat dilakukan dengan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini akan berdampak bahwa pengusaha harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang akan memerlukan waktu yang cukup lama. Lebih-lebih bila keputusan Pengadilan tersebut dimintakan Kasasi pada MAHKAMAH AGUNG Sementara itu sesuai dengan ketentuan pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini, sementara persoalannya masih menggantung karena adanya kasasi ke Mahkamah Agung tersebut, baik Pengusaha harus tetap melaksanakan kewajibannya seperti sedia kala. Tentunya hal ini akan menimbulkan permasalahan tersendiri karena hubungan kerja yang telah tidak harmonis antara pengusaha dan buruh. Buruh/Pekerja yang dalam status proses PHK tentunya telah kehilangan “security of employment” yang berdampak pada berbagai segi negatip, paling tidak kehilangan motivasi kerja. Jika sekadar hilangnya motivasi kerja hal tersebut masih wajar, namun jika melakukan hal-hal negatip lainnya yang terselubung dan sulit dibuktikan, hal ini tentu akan sangat merugikan pengusaha.
2. Pengusaha memamg dapat menghindari atau mencegah hal-hal terurai pada butir b dengan melakukan skorsing pada buruh/pekerja yang bersangkutan. Namun tindakan inipun akan menimbulkan masalah tersendiri pula. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 upah skorsing harus dibayar 100% dan tanpa batas, dan tentunya akan sangat merugikan pengusaha dan ini sangat bertentangan dengan prinsip “*no work no pay”.*

Berdasarkan uraian diatas, apakah ketentuan pasal 151 dan 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak merupakan perlakuan yang *“over protected”* terhadap buruh/pekerja yang bermasalah ?.

Hal ini perlu penulis kemukakan karena adanya perlakuan yang tidak/kurang adil dalam kasus PHK yang terjadi karena pengunduran diri secara baik-baik. Dalam kasus ini mereka yang karena kepentingan keluarga atau kepentingan lainnya yang wajar dan manusiawi, seperti pekerja/buruh wanita yang mengundurkan diri karena ingin sepenuhnya mencurahkan perhatian kepada anak-anak dan suaminya.

Dalam kasus semacam ini mereka hanya memperoleh “uang pisah” yang besarnya sangat tergantung kepada kebijaksanaan pengusaha.

Perlakuan yang “*tidak/kurang adil*”dan “*tidak seimbang*” dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam kasus PHK semacam ini akan memicu pekerja/buruh *membuat masalah* agar dalam PHK yang dikehendakinya memperoleh pesangon.

Ketentuan PHK yang sangat ditentang oleh pekerja/buruh adalah ketentuan yang tercantum dalam pasal 158 ayat (1) dan (2) jo pasal 170 UU Ktenagakerjaan karena ketentuan dalam pasal ini bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakana “SEgala warga Negara bersamaan berkedudukan dalam hukum dan pemerinthan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dengan tak ada kecualinya”. Pasal ini bersifat diskriminatip secara hukum karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK karena alasan melakukan kesalahan berat yang masuk klasifikasi tindak pidana yang menurut pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan init telah melanggar azas “prduga tak bersalah” (presumption of innocence)dan kesamaan didepan hukum sebagimana yang dijamin oleh UUD 1945. SEharusnya bersalah atau tidaknya seseeorang ditentukan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang telah diatur dalm undang-undang NO.8 tahun 1981 tentang Hukum Acara PidanaUU No. 13/2003 melegalisasi tindak pidana diluar pengadil;an. Leboh-lebih pasal 159 yang menentukan bahwa” apabila pekerja/buruhtidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam pa mempunyaisal 158 ayat (1) yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga dengan demikian mencampur adukkan wewenang peradilan pidanake peradilan pidana untuk kasus yang seharusnya ke pengadilan pidana.

Namun demikian dengan putusan Mahkamah Kpnstitusi NO 12/PUU-II/2003 pasal 158 UU No.13/2003 tersebut dinyatakan tidak

Mempunyai kekuatan mengikat lagi

Ad c : MOGOK KERJA.

Mogok kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini diatur dalam Bab XI, Bagian Kedelapan Paragraf 2 pasal 137 s/d 145, dan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 232/Men/2003, tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Mengenai apa sesungguhnya yang dimaksud dengan “mogok kerja”, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak memberikan difinisinya. Namun demikian dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, pasal 1ayat 1, dinyatakan :

Mogok kerja adalah tindakan pekerja atau buruh yang direncanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk memperhentikan atau memperlambat pekerjaan.

Sebagai perbandingan rumusan dapat dikemukakan pula rumusan dari Dewan Pakar ( Committee of Expert) dari ILO yang menyatakan :

When the right to strike is guaranteed by national legislation, a question that frequently arise is whether the action undertaken by worker constitutes a strike under the law. **Any work stappage, however brief and limited may generally be considered as a strike**. This is more difficult to determine where there is no work stoppage as such but slowdown in work (go slow strike) or when work rules are applied to the letter (work to rule); these forms of strike action are often just paralyzing as atotal stoppage. Noting that national law and practice very widely in this respect, the Committee is of **opinion that restriction as to the form of strike action can only be justified is the action ceases to be peaceful 4).**

Dari uraian diatas, menurut Dewan Pakar ILO tersebut diatas, bahwa yang dapat dikatagorikan sebagai mogok kerja adalah setiap penghentian kerja betapapun singkat dan terbatasnya. Yang masih menjadi persoalan apakah “*slowdown in work*” atau “*slown down strike*” dapat digolongkan sebagai mogok kerja karena pda kenyataannya pekerjaan tetap dilaksanakan sesuai peraturan dan sekadar dilambatkan.

Selanjutnya apabila kita telaah lebih jauh, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 membedakan mogok kerja menjadi 2 (dua) katagori, yaitu :

1. mogok kerja yang sah (legal strike),
2. mogok kerja tidak sah (illegal strike)

Ad. a : Mogok Kerja Yang Sah.

Mogok Kerja Yang Sah diatur dalam pasal 137, s/d pasal 139 ayat (3), 143, 144 dan 145. yang secara komprehensip dapat diuraikan sebagai berikut :

1. adanya pengakuan hak mogok sebagai hak dasar dari buruh/pekerja atau serikat pekerja/buruh yang harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (pasal 137)
2. sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat. (pasal 140 ayat 1),
3. siapapun tidak boleh mengahalang-halangi pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai. Siapapun tidak boleh melakukan penangkapan dan penahanan terhadap buruh/pekerja, serikatpekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (pasal 140 ayat 1 & 2). Ketentuan pasal 140 ayat 2 ini sejalan dengan prinsip ILO yang menyatakan : that the legitimate exercise of right to strike should not entail prejudicial penalties of any sort,
4. Terhadap mogok kerja yang dilakukan secara sah, pengusaha dilarang mengganti pekerja buruh/pekerja yang mogok dengan pekerja/buruh dari luar perusahaan, atau

memberikan sanksi dalam bentuk apapun kepada buruh/pekerja dan pengurus serikat buruh/serikat pekerja selama dan setelah melakukan mogok kerja,

1. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja seacra sah dalam melakukan tuntutan hak normatip yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Ad b. : Mogok Kerja Tidak Sah.

Diatur dalam pasal 141 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan mengenai akibat-akibatnya diatur lebih jauh dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 232/Men/2003, tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Mogok tidak sah apabila dilakukan :

1. bukan akibat gagalnya perundingan, dan/atau
2. tanpa pemberitaguan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab dibaidang ketenagakerjaan, dan/atau
3. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja, dan/atau
4. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a,b,c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena perusahaan tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak-pihak dalam risalah perundingan.

Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir, dan pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulius. Pekerja yang tidak mematuhi panggilan ini dianggap mengundurkan diri.

Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia yang dilakukan pekerja/buruh yang bertugas dikualifikasi sebagai mogok kerja yang tidak sah, dan mogok kerja yang dilakukan secara sah yang mengakibatkan hilangnya nywa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasi sebagai kesalahan berat.

Yang perlu mendapat perhatian disini adalah persoalan **perlakuan** yang diterapkan kepada pelaku mogok kerja yang tidak sah penulis pandang sebagi perlakuan yang berlebihan dan mengarah kepada tindakan yang “*over protecting*” Dikatakan over protecting karena kepada pelaku mogok kerja yang tidak sah diberikan tenggang waktu pemanggilan dengan kelonggaran sampai 14 hari pada hal mereka jelas-jelas melakukan suatu tindakan yang mengandung unsur “wederrechtelijk” atau “melawan hukum” Padahal dalam pasal 168 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pada kasus mangkir biasa yang pada umumnya dilakukan karena kelalaian atau kesengajaan sekalipun tenggang waktu yang diberikan hanya 5 hari saja, pada disini tidak terdapat unsur weserrechtelijk sama sekali.

Ketentuan pasal tersebut jelas-jelas tidak mendidik dan akan merugikan untuk terciptanya karyawan/buruh atau serikat pekerja/buruh yang diperlukan oleh pengusaha untuk menciptakan “corporate resistency” dalam suatu perusahaan.

**C. PENUTUP**

Ketentuan yang tercantum dalam pasal 137-145 UU Ketenagakerjaan juga sangat ditentang oleh pihak pekerja/burh karena dianggap bertentangan dengan Konvensi ILO tentang hak fundamental pekerja/burh. Yang berkenan dengan hak asasi atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektip yang termaktub dalam konvensi ILO No. 87 dan 98 yang diratifikasi oleh Pemerintah Indoneia . ILO secara tegas menyatakan hak mogok adalah bagian yang tak terpisahkan dan hak berorganisasi yang dilindungi KOnvensi ILO. Pemerintah tidak boleh menciptakan halangan apapun yang bersifat administrative maupun birokratis yang dapat mengakibatkan pekerja/buruh tidak dapat menikmati hak mogok. Hak mogok adalah hak essensi bagi buruh dan organisasinya dalam memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi dan kondisi kerja dan tuntutan kolektif dalam suatu hubungan kerja.

**PUSTAKA**

1. Blanpain, R –Comperative Labour Law and Industrial Relation, Kluwer Deventer, Antwerp, Boston, London, Frakfurt 1982,
2. Engelbrech – De Wetboeken, Wetten en Verordeingen benevens de Grandwet van de Republiek van Indonesia, A.W Sijthoff Uitgevermaatschappij, Leiden, 1963
3. Encyclopedia Americana, volume 25
4. Funk & Pugmills Encyclopedia, volume 24
5. Gornigon, Bernard Cs – ILO Principles Concerning The Right to Strike, International Labour Office, Geneve, 2000.
6. Philip C Yessup - A Modern Law of Nation, The MacMillen Company, New York, 7 nd Edition,
7. Yunus Shamad – Hubungan Industrial di Indonesia, PT Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta 1995,
8. Roscoe Pond – An Introduction to Phylosophy of Law, Yale University Press, Hiven ( 2nd, 3rd) 1959.
9. Konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia, ILO Jakarta Office 1999.
10. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigarasi R.I No. 232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah.

12. Putusan mahkamah KOnstitusi No. 12/PUU/I/2003 tgl 26 Oktober 2003