

**KAJIAN KRITIS BEBERAPA PASAL DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR : 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh :

Abdul Rokhim

(e-mail: Perspektif_keadilan@yahoo.com)
dosen UNTAG Samarinda
Jl. Ir H. Juanda No.80 Samarinda

Abstract

Role of labour in filling national development very big its meaning. Attention to prosperity of labour shall be conducted seriously, because related the mentioned sliver with effort improve national productivity. For the reason protection of law to labour have to be balanced with protection of law which have been specified to employer party. Difference of social status among activity energy labour with employer, oftentimes problems menyulut that happened To employer party which is strong social status of often in specifying policy cause loss to labour. On the other side labour party is not easy to pretent to which its its, considering its much more compared to low social status of its employer. Even what conducted by employer frequently get out of responsibility judicially. The mentioned happened because rule which included in of No. 13 Year 2003 about conducive Ketenagakerjaan for that and still there are congeniality difference so that emerge other interpretation.

Keywords: *Role And Regulation Labour,, Responsibility And Specifying Policy*

Salah satu bagian integral dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri seorang tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Seiring dengan kemajuan jaman di mana semakin maju ilmu pengetahuan

dan tehnologi, serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya.

Demikian juga terhadap peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.

Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih

terampil, dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era globalisasi.

Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Mengingat pentingnya peran tenaga kerja dalam mengisi pembangunan nasional, maka tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan dalam banyak aspek, di antaranya perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga dapat menjamin keamanan dan keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin. Selain itu juga harus dipikirkan perlindungan hak tenaga kerja dari kewenang-wenangan pihak lain yang semula berkedudukan sebagai perantara kerja

Dalam pembangunan ketenagakerjaan harus memperhatikan banyak hal, tidak hanya menyangkut kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, namun juga terhadap kepentingan pemerintah dan masyarakat.

Oleh karena itu dalam pengaturannya harus menyeluruh dan komprehensif, antara lain meliputi perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Sejak awal telah ditetapkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa, Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Demikian pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif dalam dunia usaha. Sebagai konsekuensi dari ketentuan tersebut, maka negara dalam memberikan perlindungan segala hak setiap pekerja atau buruh harus tidak ada diskriminasi.

Dalam konsideran bagian menimbang huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya dengan tetap

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Mengingat masih adanya kesenjangan yang terjadi dalam penerapan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan bahkan menimbulkan permasalahan baru dalam hubungan industrial, maka pada saat penyusunan makalah ini, penulis berupaya mengkritisi beberapa pasal yang sekiranya berpeluang menimbulkan perselisihan perburuhan atau bahkan merugikan pihak tenaga kerja selaku pihak yang lemah.

Dalam kepustakaan hukum yang selama ini menyebutkan adanya istilah hukum perburuhan yang berasal dari istilah *Arbeitsrecht*. Lanny Ramli dalam bukunya telah mengutip beberapa batasan pengertian, di antaranya menurut Molennar, *Arbeitsrecht* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dan majikan, antara pekerja dengan pekerja, dan antara pekerja dengan penguasa. Jadi dalam hal ini hukum perburuhan melibatkan tiga pihak yaitu pekerja, majikan dan penguasa/pemerintah (Lanny Ramli, 1998: 5).

Sedangkan Iman Soepomo mendefinisikan hukum Perburuhan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang

bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Unsur-unsur yang harus dicakup dan dikemukakan oleh Iman Soepomo adalah himpunan peraturan; bekerja pada orang lain (di bawah pimpinan orang lain); menerima upah; dan soal-soal yang berkenaan kejadian.

Dari unsur-unsur di atas jelaslah bahwa, substansi hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seseorang yang disebut buruh dengan majikan yang bersifat keperdataan. Namun demikian, dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut dapatlah dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini kita kenal.

Jika hubungan hukum antara buruh dengan majikan diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka dapatlah dipastikan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan

keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, Karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai atau menekan pihak yang lemah (*Homo Homini Iopus*). Majikan sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada pada posisi yang lemah.

Atas dasar pertimbangan inilah pemerintah dituntut untuk berperan aktif dalam menangani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban majikan (pengusaha) maupun pekerja atau buruh.

Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan jaminan dalam memberikan hak-hak bagi buruh atau pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi hak-haknya dengan tetap memperhatikan kepentingan pengusaha /majikan demi kelangsungan perusahaan.

Hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan perjanjian kerja antara buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha. Sedangkan sifat publik nya dapat dilihat dari: Pertama, adanya sanksi pidana, denda, dan sanksi administrasi

bagi pelanggar ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Kedua, keharusan mendapatkan izin pemerintah dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketiga, ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (Upah Minimum)

Berikut ini diadakan pengkajian terhadap beberapa pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berpotensi menimbulkan masalah, dan sekaligus dapat diketahui masih adanya kelemahan dari ketentuan yang dimaksud:

B.1. Pemagangan

Berdasarkan Bab I mengenai Ketentuan Umum, Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja atau buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.

Selanjutnya ketentuan yang mengatur tentang pemagangan sebagaimana terinci dalam Pasal 21 s/d Pasal 29 Undang-Undang No. 13 Tahun

2003. Dari kesembilan pasal yang mengatur tentang pemagangan tersebut tak satupun yang mengatur pembatasan waktunya. Di samping itu menurut Pasal 24 pemagangan dapat dilakukan di perusahaan sendiri.

Demikian jika pemagangan itu dilakukan di perusahaan yang terkait, maka dimungkinkan terjadi kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha di mana dalam memperkerjakan buruh dengan status magang tanpa ada kepastian batas waktu magang. Hal ini tentu merugikan pihak buruh, terutama yang menyangkut hak pengupahan yang tentunya berbeda dengan upah bagi buruh yang ditetapkan sebagai pekerja tetap.

Dalam hal ini pelaksanaan pemagangan dapat diselewengkan dari makna dan tujuan pelatihan kerja yang sesungguhnya sebagaimana yang dimaksudkan oleh Pasal 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan⁷.

B.2. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa,

pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. Dalam ketentuan tersebut melarang adanya pemungutan biaya penempatan, namun tidak menetapkan ancaman sanksi pidana terhadap pelanggarnya.

Ketiadaan sanksi hukum bagi pelanggar ketentuan tersebut akan mengakibatkan ketidak-efektifan ketentuan yang melarang pemungutan biaya penempatan kerja. Dalam kenyataan pemungutan ini sering terjadi dan dilakukan oleh perusahaan penempatan kerja (perusahaan penyalur tenaga kerja). Ironisnya dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 berbunyi, Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu. Dengan demikian ketentuan Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah sia-sia dan tidak konsisten, karena bagaimanapun juga masih diperbolehkan memungut biaya

penempatan meskipun hanya terhadap tenaga kerja dengan golongan dan jabatan tertentu.

Adapun pelanggaran terhadap Pasal 38 ayat (2) undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah diatur dalam Pasal 188, dengan ancaman 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). Di samping itu dikenakan pula sanksi administratif berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

B.3. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Menurut Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu, dapat menimbulkan implikasi bagi buruh, yaitu menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan-pekerjaan yang tidak didasarkan pada jenis, sifat, atau kegiatan pekerjaannya yang bersifat sementara, dapat diperjanjikan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atas dasar jangka waktu.

Penafsiran demikian itu tentu tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 yang

menyatakan bahwa, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) ini akan berakibat perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Dalam kenyataan tidak jarang perusahaan mempekerjakan buruh dengan sistem kontrak yang identik dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atas dasar jangka waktu meskipun terhadap pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini dilakukan demi kepentingan pengusaha yang berusaha meminimalkan biaya produksi, karena dengan cara seperti itu pengusaha terbebas dari tuntutan kenaikan upah berkala.

B.4. Perjanjian pemborongan Kerja

Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Dari perumusan Pasal 64 tersebut, terdapat dua macam perjanjian, yaitu: pertama, Perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu suatu perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

lain; dan kedua, perjanjian penyediaan jasa buruh atau pekerja.

Selanjutnya perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pada ayat (2) menentukan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat, di antaranya bahwa pekerjaan itu harus dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Timbul pertanyaan di sini, bagaimana mungkin perusahaan yang telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain masih tetap memiliki kewenangan untuk memberikan perintah langsung atau tidak langsung terhadap pelaksana pekerjaan yang telah diborongkan kepada perusahaan lain. Dengan demikian sebenarnya Pasal 65 ayat (2) tersebut di atas tidak konsisten dengan Pasal 64.

B.5. Perjanjian Penyediaan Jasa Buruh/Pekerja

Dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dikenal pula adanya perjanjian penyediaan buru atau pekerja.

Selanjutnya dalam Pasal 66 ayat(1) ditetapkan bahwa, pekerja atau

buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk 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.

Dari ketentuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja terjadi perjanjian sewa-menyewa buruh. Bahwa perusahaan penyedia pekerja atau buruh hanya sebatas perantara, sedangkan yang mempekerjakan adalah perusahaan lain.

Selanjutnya terjadi pertentangan (tidak konsisten) antara Pasal 66 ayat (2) dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Bagaimana dapat dikatakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa buruh atau pekerja dengan pihak buruh atau pekerja itu sendiri? Dalam hal ini tidak akan mungkin terjadi hubungan kerja di antara mereka, karena menurut Pasal 1 angka 15 menentukan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur

pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh, pada dasarnya pihak pekerja atau buruh tidak mengikatkan diri untuk bekerja pada perusahaan jasa pekerja atau buruh.

Sebaliknya, pihak perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja atau buruh tersebut. Yang terjadi adalah perusahaan penyedia pekerja atau buruh mengikatkan diri untuk menempatkan pekerjaburuh pada perusahaan pengguna.

B.6. Pelaksanaan Cuti Haid

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan: pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Selanjutnya dalam ayat (2)-nya menetapkan, pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jadi cuti haid itu tidak serta merta dapat digunakan, melainkan terlebih dahulu harus diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja

bersama.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa ketentuan Pasal 81 ayat (1) tidak mempunyai kekuatan mengikat dan bahkan tidak bermakna, karena pengaturannya diserahkan kepada pihak pengusaha atau atas kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Meskipun demikian pengusaha adalah pihak penentu perlu tidaknya ketentuan tentang cuti haid itu dimasukkan dalam peraturan perusahaan ataupun dalam perjanjian kerja. Apalagi terhadap perusahaan yang tidak menentukan kebijakan tentang cuti haid tidak ada sanksi hukumnya.

B.7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa, setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Ketentuan tersebut tidak tegas, karena tidak merumuskan kewajiban pengusaha secara eksplisit, dan tidak mencantumkan sanksi pidana. Adapun perlindungan bagi pekerja atau buruh sebagaimana tersebut di atas

adalah bagian dari kewajiban dari pengusaha yang mempekerjakannya. Oleh sebab itu semestinya pelanggaran terhadap ketentuan tersebut baik yang disengaja atau tidak disengaja harus dikenakan sanksi hukum.

B.8. Peraturan Perusahaan

Pasal 111 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa, selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani. Perjanjian kerja bersama dimaksud adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Kewajiban pengusaha untuk melayani pembuatan perjanjian kerja bersama ini menjadi lemah, karena ketentuan ini tidak diberi sanksi pidana ataupun sanksi administratif bagi pelanggarnya. Lemahnya posisi sosial

buruh tanpa adanya jaminan perlindungan hukum yang tegas akan menjadikan buruh ketakutan dalam memberikan tawaran lebih dulu untuk membuat perjanjian kerja bersama kepada pengusaha.

B.9. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan; pertama: pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; kedua: pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; ketiga: pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; keempat: pekerja atau buruh menikah; kelima: pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; keenam: pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau suatu

perjanjian kerja bersama; ketujuh: pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/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; kedelapan: pekerja atau buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; kesembilan: karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; kesepuluh: pekerja atau 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.

Terhadap pelanggaran Pasal 153 ayat (1) tersebut ditetapkan adanya sanksi hukum yang berupa pembatalan atas pemutusan hubungan kerja dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan ketentuan ayat (2), yang dalam penerapannya sangat merugikan pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Karena untuk mencapai itu semua diperlukan perjuangan keras dari pihak pekerja/buruh yang dirugikan dan harus melalui proses penyelesaian tertentu dan butuh waktu pula. Selama proses penyelesaiannya berlangsung, sudah barang tentu pekerja/buruh yang bersangkutan kehilangan mata pencahariannya dan beban moral.

Kalaupun hasil penyelesaiannya itu berupa pembatalan dari pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh tersebut kembali dipekerjakannya, hal ini belum tentu membuat pekerja/buruh itu merasa nyaman dan puas karena bagaimanapun dalam hubungan kerja selalu dituntut adanya keharmonisan dari pengusaha dan pekerja/buruhnya.

Adapun pada ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengandung pengecualian. Pengecualian tersebut tidak dapat dibenarkan, karena isi perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan undang-undang dianggap batal demi hukum sebab perjanjian memuat klausula sebagaimana isi ketentuan huruf f tersebut adalah melanggar syarat obyektif sahnya perjanjian. Apalagi menurut perjanjian kerja, dalam memandang pekerja/buruh semestinya yang diutamakan adalah profesionalismenya. Pasal 1320 B.W. menentukan bahwa untuk sahnya suatu

perjanjian diperlukan empat syarat yakni, kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; kecakapan untuk membuat suatu perikatan; suatu hal tertentu; dan suatu sebab yang halal.

Oleh sebab itu agar ketentuan dari Pasal 153 ayat (2) tersebut menjamin perlindungan hukum yang seimbang antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka diperlukan adanya sanksi hukum yang lebih tegas bagi pelanggarnya baik berupa sanksi pidana maupun sanksi administratif. Dengan demikian diharapkan dapat terhindarkan dari tindakan kesewenang-wenangan oleh pengusaha selaku pihak yang kuat.

B.10. Gugatan oleh Buruh

Ketentuan pasal 159 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa, apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja atau buruh bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan huruf a sampai dengan huruf j.

Selanjutnya ayat (2) menyebutkan bahwa kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut yaitu: pekerja atau buruh tertangkap tangan; ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan; atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi. Dalam penentuan kesalahan berat tersebut tanpa disyaratkan adanya putusan pengadilan. Hal ini berarti tidak mengindahkan "asas praduga tak bersalah" yang berlaku pada penerapan hukum pidana.

Dengan demikian Pasal 159 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tidak mencerminkan rasa keadilan, karena pekerja atau buruh yang telah dituduh melakukan kesalahan berat itu dan telah dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja namun berkeyakinan tidak melakukan kesalahan itu, maka dalam memperjuangkan haknya kembali harus mengajukan gugatan. Hal ini sangat merugikan sekali bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan.

B.11. Pengajuan Permohonan Pemutusan Hubungan kerja

Berdasarkan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di antaranya dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Ketentuan demikian ini bertentangan dengan rasa keadilan, karena buruh yang sudah menderita akibat tidak dibayar upahnya, namun di sisi lain undang-undang memberikan upaya hukum untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tersebut patut dikhawatirkan akan dipakai sebagai siasat bagi pengusaha dalam kepentingannya untuk menghemat biaya produksi

B.12. Pembinaan

Pasal 173 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menentukan bahwa, pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Istilah pembinaan menempatkan pemerintah pada posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan buruh/pekerja dan pengusaha, karena pemerintah sebagai pembina. Hal ini memberikan kesan bahwa penetapan suatu kebijakan ketenagakerjaan bersifat *top-down* (otoriter), bukan *bottom-up* (partisipatif).

Fungsi pembinaan oleh pemerintah ini seharusnya sudah digantikan oleh fungsi mendorong terciptanya hubungan industrial yang demokratis, partisipatif dan transparansi, sehingga memposisikan semua menjadi subyek yang aktif.

Bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Hal ini nampak pada beberapa ketentuan hukum yang tidak selaras antara pasal yang satu dengan yang lainnya, sehingga memungkinkan untuk diinterpretasikan secara tidak benar.

Demikian juga ketentuan-ketentuan hukum yang tidak disertai adanya sanksi hukum yang tegas, sehingga nampak perlindungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berimbang. Oleh sebab itu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perlu dikaji ulang dan direvisi untuk mencapai konsistensi di antara ketentuan yang ada dan menciptakan perlindungan yang seimbang antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

DAFTAR PUSTAKA

A.R. Artoyo, *Tenaga Kerja Perusahaan, Menurut Pengertian dan Perannya*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986

Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja*

- antara Majikan dan Buruh, Rineka Cipta, Jakarta.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992.
- Kartasapoetra, Rience G. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982.
- Lany Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.
- R. Indiarso, Mj. Sapteno, *Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam program Jaminan Tenaga kerja*, Karunia, Surabaya, 1996.
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, BinaAksara, Jakarta, 1987.