**TUGAS :  MODUL 13 ( HUKUM TENAGA KERJA )**

**KERJAKAN 4 ( EMPAT ) SOAL DARI 6 ( ENAM ) SOAL**

1. **Jelaskan hal – hal yang berhubungan dengan sesuatu jam kerja dalam 1 minggu menurut peraturan yang berlaku di Indonesia dan dasar hukumnya? Untuk kontrak permanen benarkah bila sudah 3 x kontrak maka perusahaan harus memberikan kontrak permanen atau harus di PHK dan dasar hukumnya? Terimakasih.**
2. **Jelaskan hal – hal yang berhubungan dengan apabila pekerja mengundurkan diri dari perusahaan maka “Pekerja yang mengundurkan diri akan menerima uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi sesuai ketentuan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156”. Bagaimana dengan uang pisah kalau tidak di atur dalam perusahaan? Ini berarti perusahaan memberikan saya uang penghargaan masa kerja sesuai UU Ketenagakerjaan, kan? Mohon penjelasannya.**
3. **Apakah karyawan yang masih dalam status kontrak berhak untuk memperoleh tunjangan fasilitas kerja? dan apakah bleh tunjangan itu di advance untuk 5 tahun? Terima kasih.**
4. **Bagaimana sebetulnya secara umum hubungan intern pekerjaan diatur dalam suatu badan hukum yayasan. Apakah yayasan tersebut harus menundukkan diri pada institusi depnaker/dinas tenaga kerja.Bila terjadi konflik di kemudian hari, bagaimana lantas mekanisme penyelesaian konfliknya?**
5. **JIka perhitungan lembur berdasarkan upah (gaji pokok ditambah tunjangan tetap), bagaimana dengan perhitungan absent, apakah pemotongannya berdasarkan upah (gaji pokok ditambah tunjangan tetap) atau berdasarkan gaji pokok saja ? Saya tidak dapat mengakses dokumen SE-11/M/BW/1990, dapatkah pengasuh memberikan sedikit penjelasan atas “tidak masuk kerja” berdasarkan SE tersebut ? Terimakasih.**
6. **Apabila kami KKWT selama 4 tahun terus menerus tanpa *terminate/break*, apakah dalam perpanjangan kontrak berikutnya menjadi KKWTT (*employee permanent*) ataukan tetap ataukah dapat di outsourcing ? 2. Bila terjadi outsourcing atau diterminasi atau diberhentikan oleh perusahaan bagaimana sebaiknya sikap kami dan bagaimana dengan uang pesangon. 3. Dalam kasus kedua mungkinkah kami mendapat kompensasi kemahalan yang lebih dari kriteria pasaal 164 ayat 3, karena menurut kami sebenarnya perusahaan telah melanggar UUK 13/ 2003 pasal 59 ? Mohon bantuannya masukannya, karena kami sedang dalam kasus ini dan harus segera kami selesaikan. Terima kasih.**

**Jawaban No.1**

Aturan yang mengatur tentang jam kerja dapat kita lihat dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dalam pasal 77 dan 76.

Disebutkan dalam pasal 77 bahwa untuk waktu satu minggu kerja bisa diadakan untuk 6 (enam) hari atau 5 (lima) hari kerja. Kalau memilih satu minggu dengan 6 (enam) hari kerja maka perhari nya adalah 7 (tujuh) jam; sedangkan untuk satu minggu dengan 5 (lima) hari kerja maka perhari nya adalah 8 (delapan) jam. Sektor-sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diadakan pengecualian, yang diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri yang terkait.

Dalam UU Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk hubungan kerja yaitu hubungan kerja dengan waktu tidak tertentu dan hubungan kerja dengan waktu tertentu. Hubungan kerja waktu tidak tertentu biasanya disebut juga sebagai pekerjaan tetap atau yang saudara sebut sebagai kontrak permanen.

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui (ps.59 ayat 3) dengan jangka waktu diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (ps.59 ayat 4).

Ketentuan tentang perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini tatacara diatur dalam ayat 5 dan 6 ps.59 UU Ketenagakerjaan. Ayat 5 menyatakan bahwa Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dan ayat 6 nya menyebutkan bahwa pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Bila ketentuan dalam perpanjangan dan pembaharuan ini tidak dilakukan atau dilanggar, maka akan berakibat demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (tetap/ kontrak permanen).

**Jawaban No.3**

Pada dasarnya, rujukan pertama yang dapat anda gunakan adalah kontrak kerja anda dengan perusahaan (asumsinya memang ada kontrak kerja) karena dalam suatu hubungan perdata berlaku asas *pacta sunt servanda*yang artinya perjanjian yang telah dibuat berlaku layaknya UU bagi para pihak yang membuatnya. Jadi, anda harus buka-buka lagi kontrak kerja anda, lihat pasal-pasalnya, apakah tunjangan fasilitas yang anda maksud diatur dalam kontrak tersebut. Apabila memang hal tersebut diatur dalam kontrak, apapun isinya anda harus tunduk pada kontrak.

Namun begitu, bukan berarti kontrak kerja dapat mengatur apa saja semaunya perusahaan. Pasal 54 ayat (2) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), menegaskan bahwa kontrak kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan yang berlaku.

Permasalahan berikutnya dari ketiga norma tersebut mana yang didahulukan, bagian penjelasan UU hanya menerangkan *yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan*.

Dari penjelasan tersebut, berarti tidak ada penegasan mengenai hirarkis norma mana yang didahulukan. Namun, kalau kita merujuk pada logika peraturan perundang-undangan, kedudukan UU jelas lebih tinggi dibandingkan peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Permasalahannya sekarang, antara peraturan perusahaan dengan perjanjian kerja bersama, mana didahulukan.

Menurut Pasal 109 UU 13/2003, peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peraturan perusahaan adalah norma yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan. Sementara, menurut Pasal 116, Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Dengan mendasarkan pada asas *pacta sunt servanda*, maka perjanjian kerja bersama dapat dikatakan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari peraturan perusahaan (dengan asumsi serikat pekerja/buruh merupakan representasi dari kepentingan seluruh karyawan, baik karyawan tetatp maupun kontrak).

Jadi kembali pada permasalahan yang ditanyakan, untuk mengetahui apakah anda sebagai karyawan kontrak berhak atau tidak mendapatkan tunjangan, maka anda perlu melihat secara teliti ketentuan dalam kontrak kerja. Hal ini juga berlaku bagi pertanyaan anda berikutnya, mengenai apakah tunjangan tersebut dapat dibayarkan secara *advance*.

Apabila ternyata dalam kontrak kerja tidak ada aturan mengenai hal tersebut, maka langkah selanjutnya adalah mengecek pada perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Berdasarkan penelusuran hukumonline, sayangnya, UU 13/2003 tidak ada pengaturan secara spesifik mengenai hal ini. UU hanya menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Sementara mengenai definisi pekerja, UU menyatakan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 butir 3). Jadi, UU tidak menegaskan apakah yang dimaksud pekerja meliputi karyawan permanen sekaligus karyawan kontrak.

Begitu pula dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP 8/1981). Peraturan pemerintah ini yang hingga kini belum diperbarui tersebut sebagaimana halnya UU 13/2003 hanya mengatur mengenai kewajiban pengusaha memberikan upah. Dimana berdasarkan definisi menurut PP 8/1981 dan UU 13/2003, upah termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Hanya saja PP 8/1981, dalam Pasal 2 menegaskan bahwa hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Dari pasal ini dapat ditafsirkan bahwa selama pekerja/buruh memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang secara legal biasanya dituangkan dalam kontrak kerja, maka yang bersangkutan berhak menerima upah.

**Jawaban No.4**

Diasumsikan bahwa "hubungan internal pekerjaan di yayasan" adalah hubungan kerja antara pegawai dan pengurus dari suatu yayasan. Berangkat dari titik tolak ini, yayasan sebagai salah satu badan hukum sosial termasuk ke dalam pengertian perusahaan menurut ketentuan umum dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan").

Pada ketentuan umum UU tersebut disebutkan pengertian dari Perusahaan adalah:

1. 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;
2. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian di atas maka yayasan sebagai salah satu badan hukum sosial tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara Yayasan dalam hal ini diwakili oleh pengurus dengan pihak pekerja. Segala hal tentang tata cara hubungan kerja antara pengurus dan pekerja, termasuk didalamnya mengenai konflik yang muncul.

Mekanisme dalam menghadapi konflik (atau dalam term ketenagakerjaan perselisihan) yang muncul, akan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU No.2/2004").

**Jawaban No.5**

Berdasarkan surat edaran dari Menteri Tenaga Kerja No. SE-11/M/BW/1990 dinyatakan bahwa dasar perhitungan upah minimum yang telah ditetapkan bagi masing-masing daerah atau sektoral, kecuali bagi perusahaan yang telah memberikan lebih dari upah minimum.  Sehingga dengan demikian perhitungan absen bukan berdasarkan upah yang merupakan gaji pokok ditambah tunjangan tetap.

Yang dimaksud dengan tidak masuk kerja pada SE-11/M/BW/1990 adalah pengertian tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (1) butir b Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, yaitu tidak masuk kerja karena alasan-alasan sebagai berikut;

a.       Buruh sendiri kawin, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;

b.       Menyunatkan anaknya, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;

c.       Membaptiskan anak, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;

d.       Mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

e.       Anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

f. Istri melahirkan anak, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Sebagai bahan informasi yang perlu untuk diketahui, bahwa atas ketentuan sebagaimana dimaksud di atas, telah terdapat perubahannya dengan berdasarkan pada Pasal 93 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu;

a.                  Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

b.                  Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

c.                  Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

d.                  Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

e.                  Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

f.                   Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

g.       Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.