

FAQ di Depnaker

Pengarahan untuk menunjang pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri, untuk kepentingan perusahaan sendiri.

1. Sesuai ketentuan Pasal 10 dan Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari:
 - a. Pemerintah
 - b. Pelaksana Penempatan TKI swasta
 - c. Perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri.
2. Adapun pelaksana penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana diatur dalam Pasal 26 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri harus ada ijin tertulis dari Menteri.
3. Persyaratan penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan adalah:
 - a. Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia.
 - b. TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri
 - c. Perusahaan memiliki bukti kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia
 - d. TKI telah memiliki perjanjian kerja TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau telah memiliki polis asuransi TKI yang ditempatkan wajib memiliki KTKLN.

Penunjukan Direksi Asing di Perusahaan Perdagangan

1. Undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur penggunaan tenaga kerja asing untuk menduduki jabatan direksi berdasarkan status permodalan dan bidang usaha, namun membatasi jabatan tertentu yang tidak boleh diisi oleh tenaga kerja asing yaitu jabatan personalia.
2. Tenaga kerja asing dapat menduduki jabatan Direksi atau Komisaris di perusahaan apabila tenaga kerja asing tersebut terpilih berdasarkan RUPS.
3. Mengenai batasan jumlah maksimal tenaga kerja asing yang dapat ditunjuk sebagai Direktur, peraturan perundang-undangan tidak mengatur mengenai hal tersebut. Selama jabatan tersebut dapat diisi oleh orang Indonesia yang memiliki kompetensi maka lebih diutamakan orang Indonesia untuk mengisi jabatan tersebut.

Potongan gaji mengenai pembelian barang di koperasi dan pembayaran cicilan perumahan apakah terkait dengan denda dan status karyawan PKWT yang bekerja di bidang industri ikan, tambak udang, perkebunan, pertanian, peternakan dan pembudidayaan.

1. Sesuai ketentuan Pasal 24 ayat (1) huruf a PP 8 Tahun 1981 hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah denda, pemotongan dan ganti rugi. Dengan ketentuan hal tersebut tidak boleh melebihi dari 50% dari pembayaran upah yang seharusnya diterima.
2. Pengertian dari pinjaman uang atau membeli barang-barang kebutuhan pokok oleh karyawan dari koperasi dan pemberian fasilitas cicilan perumahan bagi karyawan dari perusahaan, sesuai ketentuan Pasal 22 PP Nomor 8 tahun 1981 adalah menyediakan pemotongan upah perusahaan oleh pihak ketiga dan bukan merupakan ganti rugi.
3. Pemotongan upah untuk pembayaran pinjaman uang atau pembelian barang dari koperasi serta pembayaran fasilitas cicilan perumahan kepada pihak ketiga hanya dapat dilakukan berdasarkan surat kuasa dari pekerja.
4. Mengenai pelaksanaan PKWT, bahwa sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (1) PKWT hanya dapat dilakukan berdasarkan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan bukan bidang. Sehingga untuk dapat melakukan PKWT tidak berdasarkan bidang pekerjaan akan tetapi dilihat jenis dan sifat pekerjaan tersebut.

Penjelasan Pelaksanaan Pasal 106,109 dan 110 UU No. 13/2003

1. Dalam rangka penyusunan Peraturan Perusahaan (PP), pengusaha perlu memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil-wakil pekerja/buruh atau dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB, jika telah ada SP/SB. Untuk mendapatkan saran dan pertimbangan tersebut, pengusaha dapat mengundang wakil-wakil pekerja/buruh atau pengurus SP/SB secara tertulis menurut kepatutan. Pemanggilan tersebut, hemat kami sekurang-kurangnya dilakukan 3 kali berturut-turut dengan bukti/tanda terima pemanggilan yang sah.
2. Apabila upaya sebagaimana dimaksud butir 1 tersebut tidak juga dipenuhi oleh wakil-wakil pekerja/buruh atau pengurus SP/SB, maka (manajemen) perusahaan dapat melakukan rapat perumusan dan pembuatan PP bersama-sama dengan wakil-wakil pekerja/buruh lainnya dan dari unsur Lembaga Kerjasama Bipartik (LKS-Bipartit) tanpa kehadiran pihak pengurus SP/SB.

3. Setelah proses pembuatan PP sebagaimana tersebut telah ditempuh, maka selanjutnya dimintakan pengesahan kepada Menteri yang membidangi ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Pengesahan dan Menteri atau pejabat yang ditunjuk itulah yang menentukan sah atau tidaknya PP yang dibuat tersebut, baik secara substantif maupun secara prosedur.
4. Sebagaimana diketahui bahwa keanggotaan LKS-Bipartit di suatu perusahaan terdiri dari (unsur-unsur) SP/SB atau unsur pekerja/buruh (Pasal 1 angka 18 UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 9 Kepmenakertrans No. KEP-255/Men/2004).

Penjelasan Pasal 76 dan Pasal 77 pekerja wanita yang bekerja pada malam hari.

1. Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tidak melarang perempuan untuk bekerja pada malam hari. Kecuali bagi perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dan bagi perempuan hamil, apabila menurut keterangan dokter akan berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya (Pasal 76).
2. Dengan tidak adanya larangan bagi buruh perempuan untuk bekerja pada malam hari, maka terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari tidak diperlukann izin dari Disnaker setempat.
3. adapun waktu kerja dalam seminggu bagi pekerja/buruh pria maupun perempuan yang bekerja pada siang hari maupun malam hari, tidak ada perbedaan, yaitu sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 77:
 - 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.

Penjelasan Mengenai Peralihan Perusahaan

1. Berdasarkan Pasal 61 ayat (2) dan (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pada prinsipnya Perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh tidak berakhir karena beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan adanya penjualan perusahaan. Artinya, hubungan kerja antar pengusaha dengan karyawan, tetap berlanjut sampai diakhirinya hubungan kerja tersebut tanpa terpengaruh oleh adanya peralihan atau perubahan kepemilikan atas perusahaan. Dengan terjadinya peralihan perusahaan (take over melalui jual beli saham/aset), maka segala sesuatu yang menyangkut penyelesaian peralihan tersebut, diselesaikan bedasarkan klausal dalam perjanjian jual beli (saham/aset) dimaksud. Apabila dalam perjanjian jual beli dimaksud tidak terdapat klausal atau tidak diperjanjiakn hal-hal yang menyangkut penyelesaian peralihan tersebut, termasuk penyelesaian status dan hak-hak/kewajiban terhadap karyawan, maka pada saat terjadinya pengakhiran hubungan kerja hak dan kewajiban tanggung jawab pengusaha baru.
2. Bahwa dalam perjanjian pengalihan perusahaan tidak diatur dan tidak diperjanjiakn mengenai status hubungan kerja karyawan, serta tidak diatur mengenai kewajiban terhadap karyawan apabila (nantinya) diputuskan hubungan kerjanya, maka sehubungan dengan butir 1 tersebut di atas, apabila karyawan akan di PHK, perhitungan masa kerjanya diperhitungkan sejak dimulainya hubungan kerja di perusahaan dimaksud dan hak-haknya berlaku ketentuan sebagaimana tersebut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yang kesemuanya menjadi tanggung jawab pengusaha baru.

Penjelasan Tentang Badan Hukum

1. Perusahaan yang berbentuk badan hukum adalah perusahaan atau badan (entity) yang didirikan dan lahir menjadi suatu badan hukum (legal entity) karena undang-undang/hukum (dalam hal ini Hukum Indonesia). Bagi perusahaan seperti itu, apabila semua persyaratan yang ditentukan UU telah dipenuhi, sejak saat itu, sah menjadi badan hukum (artificieel persoon). Ia mempunyai hak-hak dan kewajiban seperti layaknya manusia (natuurlijk persoon). Demikian juga ia mempunyai harta kekayaan, tersendiri terpisah dari harta kekayaan pemiliknya serta mempunyai pengurus sebagai "agent" yang berwenang mewakili dalam bertindak untuk dan atas nama badan hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Sebagai contoh, PT termasuk PT Persero, Perum, Koperasi, Asuransi, Dana Pensiun, Bada Hukum Milik Negara, Yayasan, Wakaf dan lain-lain.
2. Berdasarkan penjelasan butir 1 tersebut di atas, maka perusahaan/badan usaha yang tidak didirikan karena UU/hukum, termasuk kategori bukan badan hukum. Sebagai contoh, Perseroan Komanditer, Persekutuan Firma, Persekutuan Perdata, Usaha Dagang, Usaha Bersama, dan lain-lain

Penjelasan mengenai Pengupahan

1. Hal-hal yang tercakup dalam "pengaturan pengupahan" sebagaimana tersebut pada Pasal 91 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah klausal-klausal yang mengatur segala sesuatu mengenai upah yang telah disepakati oleh para pihak (pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh) dan dituangkan dalam peraturanperusahaan atau perjanjian kerja bersama (PP/PKB), antara lain ketentuan mengenai besaran upah dan perincian komponen upah, ketentuan mengenai upah lembur serta ketentuan mengenai pembayaran upah bagi pekerja/buruh yang tidakk melakukan pekerjaan bukan karena mangkir. Pengaturan pengupahan yang telah disepakati dan dituangkan dalam PP/PKB tersebut tidak boleh mengatur kurang atau lebih rendah dari ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-

undangan serta kebijaksanaan mengenai pengupahan, baik yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah, atau oleh lembaga (institusi) pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Sehubungan dengan butir 1 tersebut di atas, apabila dalam PP/PKB telah disepakati bahwa kenaikan upah merupakan salah satu klausul dalam pengaturan pengupahan dan harus disepakati antara pengusaha dengan pekerja/buruh maka dengan sendirinya menjadi norma yang mengikat dan harus dipatuhi oleh para pihak. 3. Pada prinsipnya kenaikan upah ditentukan oleh perusahaan dengan tetap mempertimbangkan masukan/pemikiran dari serikat pekerja/serikat buruh yang akan dibahas dalam pembahasan, dapat dibenarkan karena peraturan perundang-undangan tidak mengatur mengenai besaran atau prosentase kenaikan upah di atas upah minimum, tetapi hanya mengatur mengenai besarnya upah minimum berdasarkan wilayah atau sektor tertentu.

Penjelasan Mengenai Uang Penggantian Perumahan Serta Uang Pengobatan Dan Perawatan

1. Pekerja/buruh yang di putus hubungan kerjanya dengan alasan telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158 UU No. 13/2003), atau pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri (Pasal 162 UU No. 13/2003) tidak berhak memperoleh uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, namun sesuai Pasal 158 ayat (3) dan Pasal 162 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003 pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003.
2. Dalam hal pekerja/buruh yang mangkir 5 hari berturut-turut tanpa pemberitahuan (Pasal 168 UU No. 13/2003), dan berdasarkan ketentuan dalam UU tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri sebagaimana dimaksud butir 1 di atas, dan hak-hak pekerja/buruh berlaku sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (3) UU No. 13/2003.
3. Adapun mengenai uang penggantian hak sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003 adalah meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya mengenai perhitungan uang perumahan serta pengobatan dan uang perawatan bagi pekerja/buruh yang meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang dasar dan besar perhitungannya sesuai dengan ketentuan Pasal 166 UU No. 13/2003, dan tidak dihitung berdasarkan perhitungan surat edaran Menakertrans No. 18.KP.04.29.2004, tanggal 9 Januari 2004, karena SE tersebut khusus mengatur ketentuan mengenai pekerja/buruh yang diPHK dengan alasan telah melakukan kesalahan berat dan atau pekerja/buruh telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 158 dan Pasal 162) UU NO. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penjelasan UMP dan PKWTT serta Hari Kerja dan Upah Lembur

1. Upah minimum adalah upah bulanan yang terendah (untuk jabatan terendah) yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap. Upah minimum tersebut hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Sedangkan besarnya upah pekerja/buruh dengan masa kerja di atas 1 tahun dilakukan peninjauan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, dengan ketentuan pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah (Pasal 1 angka 1 jo Pasal 13 ayat (2) dan (3) Permenaker No. Per-01/Men/1999 jo Kepmenakertrans No. Kep-226/Men/2000).
2. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dan ketentuan upah minimum yang berlaku, maka peninjauan besarnya upah bagi pekerja/buruh yang lebih tinggi dari ketentuan upah minimum tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 16 dan 17 Permenaker No. Per-01/Men/1999. 3. Untuk menghitung upah perhari bagi pekerja/buruh tetap (PKWTT) dengan ketentuan waktu kerja 8 jam sehari/ 5 hari kerja seminggu, dapat mengacu pada Pasal 157 ayat (2) UU No. 13/2003 yaitu bahwa dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama d

Penjelasan mengenai hak cuti pekerja harian lepas.

1. Dalam UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan hanya dikenal ada 2 macam hubungan kerja, yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PWTT). Salah satu bentuk penerapan PKWT adalah hubungan kerja sebagai pekerja harian lepas (PHL) yang telah diatur dalam Permenaker No. PER.06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas (Permenaker 06/1985). Jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dilakukan melalui hubungan kerja PHL disyaratkan antara lain:

- a. Jangka waktu untuk mengerjakan pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi 3 bulan.
 - b. Pelaksanaan pekerja dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja yang umum berlaku di perusahaan.
 - c. Pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu. d. Pekerjaan bongkar muat yang dilakukan secara tidak tetap (Pasal 2 ayat (2) Permenaker 06/1985). Sementara hak cuti tahunan timbul setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus (Pasal 79 ayat (2) huruf c UU 13/2003). Berdasarkan uraian tersebut di atas maka pekerja/buruh dengan hubungan kerja sebagai PHL tidak berhak atas cuti tahunan.
2. Perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja yang tidak sesuai dengan syarat-syarat mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana tersebut butir 1 di atas, maka PHL tersebut memperoleh hak-hak yang sama dengan pekerja/buruh tetap (Pasal 4 Permenaker 06/1985).

Penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Demosi, Jamsostek, dan Pengunduran diri (UU No. 13/2003)

1. Perjanjian kerja waktu tertentu. a. Perjanjian kerja waktu tertentu sesuai ketentuan Pasal 58 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. b. Pemutusan hubungan kerja terhadap perjanjian kerja waktu tertentu karena tidak memenuhi standar yang diharapkan perusahaan, hanya dapat dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, batal demi hukum (Pasal 155 UUK). Berhak tidaknya uang pesangon atau ganti rugi sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, merupakan kewenangan pengadilan hubungan industrial. c. Apabila pekerjaan yang diperjanjikan belum selesai, PKWT dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dengan ketentuan pengusaha paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir harus memberitahukan secara tertulis kepada pekerja.
2. Demosi. Demosi/penurunan jabatan, tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dapat diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Jamsostek.
 - a. Penyelenggaraan program Jamsostek perusahaan tidak dapat hanya mengikutsertakan sebagian pekerjanya pada program Jamsostek, sebagaimana diatur Pasal 4 ayat (1) UU No. 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - b. Perusahaan apabila hanya mengikutsertakan sebagian karyawan pada program Jamsostek, diancam hukuman kurungan atau denda sesuai ketentuan Pasal 29 ayat (1) UU No. 3/1992 tentang Jamsostek.
4. Pengunduran diri. Pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai ketentuan Pasal 168 UU No. 13/2003 apabila memenuhi syarat:
 - a. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah.
 - b. Pengusaha telah memanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis. Berdasarkan hal tersebut, pekerja hanya dapat dikualifikasikan mengundurkan diri apabila memenuhi unsur tersebut di atas.

Penjelasan mengenai kewajiban perusahaan terhadap karyawan yang terkena PHK

1. Pada dasarnya pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. dengan segala upaya harus mencegah agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Namun, dalam hal perusahaan terus menerus merugi selama 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan hasil audit oleh akuntan publik, maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Apabila dalam perundingan tidak dicapai kesepakatan, agar penyelesaian selanjutnya ditempuh sesuai UU No. 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. 4. Mengenai kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya, agar mempedomani Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Penjelasan mengenai penetapan upah sehari

1. Sesuai ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003, bahwa waktu kerja adalah:
 - 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 atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. Berdasarkan pengaturan waktu kerja di atas, maka untuk menentukan upah perhari sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (2) Permenaker No: PER-01/MEN/1999 untuk: a. Perusahaan yang menggunakan waktu kerja 6

(enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima). b. perusahaan yang menggunakan waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

3. Adapun peraturan yang mengatur upah sehari dihitung dari upah sebulan dibagi 30 (tiga puluh) hari, dapat disampaikan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengaturnya. Namun, dalam hal pekerja diputuskan hubungan kerja dan upahnya dibayar atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari, vide Pasal 157 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003.

Penjelasan mengenai kewajiban perusahaan terhadap karyawan yang terkena PHK

Pada dasarnya pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mencegah agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

1. Namun, dalam hal perusahaan terus menerus merugi selama 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan hasil audit oleh akuntan publik, maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
2. Apabila dalam perundingan tidak dicapai kesepakatan agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerjadengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Mengenai kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang diputuskan hubungannya, agar mempedomani Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Penjelasan mengenai upah sehari

1. Sesuai ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bahwa waktu kerja adalah:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jami 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. Berdasarkan pengaturan waktu kerja di atas, maka untuk menentukan upah perhari sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (2) Permenaker NO. PER- 01/MEN/1999 untuk:
 - a. Perusahaan yang menggunakan waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima).
 - b. Perusahaan yang menggunakan waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).
3. Adapun peraturan yang mengatur upah sehari dihitung dari upah sebulan dibagi 30 (tiga puluh) hari, dapat disampaikan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengaturnya. Namun, dalam hal pekerja diputuskan hubungan kerja dan upahnya dibayar atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari, vide Pasal 157 ayat (2) UU Ketenagakerjaan Nomor 13/2003.
4. Berdasarkan hal tersebut, maka perhitungan upah sehari dilakukan sesuai angka 2 di atas.

Status harian lepas, harian lepas dan bulanan

1. Sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja dapat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja untuk tidak waktu tertentu dan perjanjian kerja harian lepas (keetntuan Pasal 56 UU No. 13/2003 jo. Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP- 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan demikian sesuai dengan bahwa peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan, tidak mengenal adanya status hubungan kerja harian biasa, bulanan, dan borongan. namun untuk cara pembayaran upah dapat dilakukan secara harian, borongan maupun bulanan.
2. Perhitungan upah bagi pekerja tetap ataupun tidak tetap, apabila pembayaran upahannya dilakukan secara harian perhitungannya dilakukan sesuai Pasal 15 Permenaker No. PER-01/MEN/1999.
3. Perhitungan upah untuk bulan Pebruari (terdiri dari 28 hari) dihitung sebagai upah sebulan dengan ketentuan upah sebulan tersebut tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.
4. Perhitungan upah yang benar apabila pembayarannya dilakukan secara harian, borongan, atau bulanan, adalah upah yang dibayar tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.
5. Pemotongan upah apabila pekerja mangkir sesuai prinsip "no work no pay" untuk perhitungannya dapat dipedomani Permenaker No. PER- 01/MEN/1999 dan bagi pekerja yang bekerja penuh satu bulan, mendapat upah penuh sebulan dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Pemberlakuan masa tunggu 1 (satu) bulan bagi peserta aktif dan non aktif program jaminan hari tua (JHT)

1. Pembayaran jaminan hari tua (JHT) sesuai ketentuan Pasal 32 dan penjelasan PP No. 14 Tahun 1993 mengatur bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun, pembayaran JHT dilakukan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan, terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Adapun maksud masa kepesertaan adalah kepesertaan aktif dan non aktif.

2. Masa tunggu pembayaran JHT sebagaimana ditetapkan PP No. 1 Tahun 2009 tentang Perubahan Keenam Atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, diubah dari 6 (enam) bulan 1 (satu) bulan terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.
3. Berdasarkan hal tersebut, perubahan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 tahun, adalah menyangkut perubahan masa tunggu pembayaran JHT.

Perundingan PKB

1. Sesuai ketentuan Pasal 123 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003, bahwa masa berlaku perjanjian kerja bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun, dan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, masa berlakunya dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.
2. Perundingan pembentukan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku dan apabila dalam perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.
3. Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan, kecuali ditentukan lain dalam PKB dan pengusaha mendaftarkan PKB yang telah ditandatangani kedua belah pihak kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Perundingan pembentukan PKB sesuai ketentuan Pasal 19 Kepmenakertrans No. Kep-48/MEN/IV/2004, bahwa perundingan di mulai dengan 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; dan i. Biaya perundingan.
5. Mengenai pasal-pasal yang telah pernah disetujui kedua belah pihak, apakah merugikan atau tidak agar dikembalikan kepada tata tertib perundingan PKB yang telah disepakati.
6. Berdasarkan hal tersebut, dan mengingat PKB yang ada telah habis masa berlakunya, dengan ini diminta agar segera dilakukan perundingan pembaharuan PKB sesuai ketentuan yang berlaku.

Penjelasan Pasal 163 UU No. 13/2003

1. Sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU No. 13/2003, mengatur bahwa 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 satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2),
2. uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Adapun mengenai pelaksanaan perubahan kepemilikan perusahaan, agar berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perseroan terbatas.
3. Perubahan kepemilikan perusahaan kaitannya dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya dalam hubungan kerja adalah mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha serta pengaturan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.
4. Dalam hal perubahan kepemilikan perusahaan, apabila tidak terdapat perubahan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha serta tidak ada perubahan pengaturan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama agar kedua belah pihak mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 151 ayat (1) UU No. 13/2003.
5. Namun, dalam pelaksanaan perubahan kepemilikan perusahaan terdapat perbedaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, penyelesaiannya agar ditempuh sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan Penjelasan Perlindungan Upah

1. Sesuai ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, bahwa apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan, terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% untuk tiap hari keterlambatan.
2. Berdasarkan ketentuan tersebut, tambahan upah atas keterlambatan pembayaran upah pada hari keempat sampai hari kedelapan ditambah sebesar 5% dari upah untuk hari keempat sampai hari kedelapan. Sehingga seandainya keterlambatan tersebut berlangsung pada hari keempat sampai hari kedelapan, maka besarnya tambahan sebesar 25%.

3. Sesudah hari kedelapan tambahan menjadi sebesar 1% untuk tiap hari keterlambatan dengan ketentuan tambahan untuk 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan.
4. Sesudah sebulan upah masih belum dibayar, disamping kewajiban untuk membayar tambahan sebagaimana disebut di atas, pengusaha diwajibkan membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh Bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini apabila perusahaan tersebut terdapat beberapa jenis kredit, maka yang dipakai untuk menentukan besarnya, diambil bunga kredit yang paling menguntungkan pekerja/buruh (SE Menakertrans No. SE:01/MEN/1982).

Penjelasan Tentang Komponen Upah dan Ketentuan UMP

1. a. Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.
b. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang dibayarkan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok dan tidak dikaitkan dengan pembayaran upah pokok dan tidak dikaitkan dengan kehadiran.
2. Tunjangan jabatan adalah termasuk (komponen) tunjangan tetap, karena dibayar secara teratur dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok dan tidak dikaitkan dengan kehadiran.
3. Konsekuensi pekerja/buruh (karyawan) yang menduduki suatu jabatan tertentu yang diturunkan dari jabatannya (demosi) adalah (antara lain) penghapusan tunjangan jabatan dari komponen upah sesuai dengan jenjang (level) dari jabatan yang diduduki.
4. Perubahan (penambahan/pengurangan)P dari nilai masing-masing komponen upah sehubungan dengan adanya perubahan UMP, pengaturannya diserahkan kepada manajemen perusahaan. Yang penting bahwa komponen upah pokok sekurang-kurangnya 75% dari (kumulatif) upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU Nomor 13 Tahun 2003).

Penjelasan mengenai Uang Pisah

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUK, telah mengatur alasan-alasan pemutusan hubungan kerja beserta hak-haknya.
2. Khusus mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan diri sendiri, sesuai Pasal 162 UUK No. 13/2003 pekerja yang bersangkutan berhak memperoleh uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya dan pemberiannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PK, PP atau PKB).
3. Berdasarkan hal tersebut secara yuridis, Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, tidak berhak atas pemberian uang penghargaan masa kerja.
4. Namun apabila pengusaha hendak mengatur pemberian uang penghargaan masa kerja bagi Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri, sebagai bagian dari syarat kerja, dapat diatur dalam PK, PP atau PKB.

Penjelasan Rangkap Jabatan Tenaga Kerja Asing

1. Berdasarkan Pasal 42 ayat (4) dan (5) UU o. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut U Ketenagakerjaan), bahwa tenaga kerja asing (TKA, expatriate) dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja, untuk jabatan tertentu (yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) dan waktu tertentu. Sebagai tindak lanjut dari ketentuan tersebut, dalam Pasal 7 Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing diatur lebih lanjut, bahwa pemberi kerja (sponsor) dilarang mempekerjakan TKA yang telah dari 1 (satu) jabatan. Demikian juga, pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA yang telah dipekerjakan oleh pemberi kerja lain, kecuali bagi TKA yang diangkat untuk menduduki jabatan direktur atau Komisaris di Perusahaan lain berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Dengan perkataan lain, seorang tenaga kerja asing (TKA) tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik di satu perusahaan (entity/korporasi) maupun beberapa perusahaan, kecuali pada level jabatan sebagai anggota direksi atau dewan Komisaris yang diangkat oleh RUPS.
2. Sehubungan dengan butir 1 tersebut di atas, dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas mengenai rangkap jabatan pada organ Yayasan (selain perseroan terbatas/PT), namun analog pada ketentuan organ perseroan terbatas, menurut hemat kami dapat ditafsirkan bahwa dalam Yayasan juga dilarang mempekerjakan TKA (expatriate) pada lebih dari satu jabatan, dan dilarang mempekerjakan TKA yang telah dipekerjakan oleh pemberi kerja (Yayasan) lain, kecuali bagi TKA yang diangkat untuk menduduki jabatan Pengurus atau Pengawas di Yayasan lain berdasarkan Rapat Pembina. Berkenaan dengan hal tersebut di atas, dalam UU Yayasan (UU No. 16 Tahun 2001 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 28 Tahun 2004) diatur secara umum (tidak hanya terbatas untuk expatriate), bahwa anggota Pembina tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Pengurus dan/atau anggota Pengawas. Demikian juga sebaliknya, pengurus tidak boleh merangkap jabatan sebagai Pembina atau Pengawas, dan Pengawas tidak boleh merangkap jabatan sebagai Pembina atau Pengurus (Pasal 29 jo Pasal 31 ayat (3) dan Pasal 40 selanjutnya, bahwa Yayasan dapat melakukan kegiatan usaha untuk menunjang pencapaian maksud dan tujuannya dengan cara mendirikan badan usaha dan/atau ikut serta (melakukan penyertaan) dalam suatu badan usaha atau berbagai badan usaha yang bersifat prospektif

(Pasal 3 ayat (1) jo Pasal 7 ayat (2)). Demikian juga, Yayasan dapat mendirikan badan usaha yang kegiatan usahanya sesuai dengan maksud dan tujuan Yayasan (Pasal 3 ayat (1)), namun anggota Pembina, Pengurus dan Pengawas Yayasan dilarang merangkap (jabatan) sebagai anggota Direksi atau Pengurus dan anggota dewan Komisaris atau Pengawas dari badan usaha Yayasan.

3. Berdasarkan Pasal 31 ayat (1) UU Yayasan, pada prinsipnya yang dapat bertindak untuk dan atas nama Yayasan adalah Pengurus (Ketua Yayasan). Namun apabila Ketua (pengurus) Yayasan adalah expatriate, berdasarkan Pasal 46 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa expatriate dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia (termasuk mengurus hal-hal yang berkenaan dengan kepersonaliaan).

Penjelasan mengenai Pembayaran Pembagian Kekayaan Dana Pensiun Yang Dibubarkan Kepada Peserta Yang Masih Aktif Bekerja

1. Berdasarkan Pasal 37 ayat (1) UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun jo asal 50 PP No. 76 Tahun 1992 tentang dana pensiun pemberi kerja, bahwa dalam pembagian kekayaan dana pensiun yang dibubarkan, hak peserta dan hak pensiunan atau ahli warisnya merupakan hak utama, dengan ketentuan pembagian kekayaan tersebut dilakukan setelah kewajiban terhadap warga negara telah dipenuhi.
2. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) PP No. 76/1992, khusus pada dana pensiun yang menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti apabila dilikuidasi dan masih terdapat kelebihan kekayaan setelah seluruh kewajiban telah dipenuhi, maka kelebihan tersebut wajib dipergunakan untuk meningkatkan manfaat pensiun bagi pesertanya, pensiunan, janda/duda, anak dan pihak lain yang berhak sampai batas maksimum factor penghargaan yang ditentukan oleh Menteri Keuangan menurut rumus perhitungan besarnya manfaat pensiun yang diterapkan. Setelah dilakukan peningkatan manfaat pensiun sebagaimana tersebut, ternyata masih juga terdapat kelebihan, maka kelebihan dimaksud wajib dibagikan secara sekaligus kepada peserta, pensiun, janda/duda, anak dan pihak lain yang berhak secara seimbang dengan besarnya manfaat pensiun yang menjadi hak masing-masing pihak. Kecuali bagi peserta yang masa kepesertaannya kurang dari 3 (tiga) tahun, maka berhak atas manfaat pensiun sesuai ketentuan dalam peraturan dana pensiun (Pasal 51 ayat (3) PP No. 76/1992). Sebaliknya, dalam hal sisa kekayaan tidak cukup untuk memenuhi kewajiban terhadap hak peserta dan hak pensiunan atau ahli warisnya, maka manfaat pensiun bagi para pihak yang berhak tersebut, dikurangi secara proporsional sehingga jumlah seluruh kewajiban sebagaimana dimaksud sama dengan sisa kekayaan dana pensiun (Pasal PP No. 76/1992).
3. Bagi peserta yang belum berhak, berdasarkan Pasal 53 ayat (1) PP No. 76/1992, haknya dialihkan ke dana pensiun lembaga keuangan (DPLK). Sedangkan bagi pensiunan, janda/duda atau anak yang telah menerima pembayaran manfaat pensiun dari dana pensiun yang dilikuidasi, haknya dibagikan dengan membeli annuitas dari perusahaan asuransi jiwa berdasarkan pilihan peserta atau pihak yang berhak (Pasal 53 ayat (2) PP No. 76/1992). Kecuali dalam hal pembagiannya hak peserta, pensiunan, janda/duda atau anak atau pihak lain yang berhak menghasilkan manfaat pensiun yang lebih kecil dari jumlah tertentu yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan sesuai dengan rumus yang diterapkan sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 13 KMK No. 343/KMK.017/1998, maka nilai sekarang (present value) manfaat pensiun tersebut dapat dibayarkan sekaligus.
4. Pada saat pekerja/buruh PHK karena telah memasuki usia pensiun, berdasarkan Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13/2003, apabila iuran/premi yang diterapkan adalah non-contributory system, maka pada prinsipnya kepada pekerja yang telah memasuki usia pensiun tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, akan tetapi hanya berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003. Namun apabila akumulasi manfaat pensiun yang akan diterima sekaligus oleh pekerja ternyata lebih kecil dari jumlah 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 dengan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. Sedangkan apabila iuran/premi yang diterapkan adalah contributory system, maka yang diperhitungkan/diperbandingkan dengan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, adalah premi/iuran yang merupakan kontribusi pengusaha (Pasal 167 ayat (3) UU No. 13/2003).

Penjelasan mengenai Kepemilikan Saham dan Kompensasi Akuisisi dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam era globalisasi saat ini, sudah semakin sulit membatasi wilayah negara para pelaku bisnis dan investor, baik yang melakukan investasi secara langsung maupun melalui perusahaan-perusahaan multy national company atau trans national company dan holding company. Terlebih dengan adanya kesepakatan-kesepakatan internasional, seperti APEC, NAFTA atau AFTA seakan-akan menghapus batas teritorial suatu negara. Demikian juga kepemilikan saham atau perubahan kepemilikan saham suatu perusahaan dapat terjadi setiap saat, baik secara langsung atau melalui bursa lokal maupun internasional.

1. Berdasarkan Pasal 163 ayat (1) UU No. 13/2003, bahwa 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 {asal 156 ayat (2),

uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)

2. Dalam konteks perseroan terbatas (PT), yang dimaksud dengan perubahan kepemilikan, adalah pengambilalihan suatu perusahaan, yakni perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau perorangan untuk mengambil alih saham perseroan, yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas perseroan tersebut (Pasal 11 UU No. 40/2007 tentang Perseroan Terbatas). Walaupun dalam UU No. 13/2003 mengatur hak pekerja/buruh berkenaan dengan terjadinya perubahan kepemilikan, namun karena perubahan kepemilikan tersebut dapat terjadi setiap saat, maka tidak semua perubahan kepemilikan dapat mengakibatkan adanya hak pekerja/buruh untuk memutuskan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (3) UU No. 13/2003 adalah perubahan kepemilikan di perusahaan dimana pekerja yang bersangkutan melakukan hubungan kerja, dan bukan pada perusahaan pemegang saham yang mengakuisisi. Demikian juga, dalam hal terjadi perubahan kepemilikan sebagaimana tersebut, pekerja/buruh hanya berhak untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (meminta PHK) jika terjadi reorganisasi dan/atau restrukturisasi yang (juga) menyebabkan terjadinya reposisi atau rotasi, ataukah demosi.
3. Tidak ada dasar bagi pekerja/buruh untuk meminta kompensasi atas terjadinya perubahan kepemilikan (akuisisi) pada level pemegang saham. Demikian juga tidak ada alasan bagi pekerja meminta untuk memutuskan hubungan kerja tanpa ada reorganisasi dan/atau restrukturisasi. Apabila pekerja/buruh meminta untuk memutuskan hubungan kerja dalam kasus (akuisisi) seperti itu, maka pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU No. 13/2003. dengan demikian pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (1), namun hanya berhak atas uang penggantian hak sebagaimana Pasal 162 ayat (1). Bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, disamping berhak atas uang penggantian hak juga mendapatkan uang pisah.
4. UU No. 13/2003 tidak mengatur mengenai pemberian bonus atau goodwill yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena hal tersebut merupakan wilayah perundingan dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dan sangat erat kaitannya dengan kondisi serta kemampuan perusahaan. Namun dalam prinsip-prinsip good corporate governance, khususnya prinsip transparancy dan fairness yang dianut dalam Pasal 71 ayat (1) UU No. 0 tahun 2007 Tentang Perseroan terbatas (UUPT), jika ternyata perusahaan mendapatkan suatu keuntungan yang relative baik, dalam rangka memenuhi rasa keadilan secara bersama, atau bilamana perusahaan mencapai tingkat keuntungan yang semakin baik, seyogyanya karyawan juga mendapatkan kesejahteraan yang (secara perproporsional) lebih baik. Bahkan dalam Pasal 74 UUPT tersebut telah memuat adanya kewajiban perusahaan (berbentuk PT) yang kegiatan usahanya dibidang dan/atau berkaitan dengan sumberdaya alam, wajib untuk turut memberi kontribusi terhadap masyarakat sekitar sebagai perwujudan dan implementasi dari community development, yang merupakan untuk tanggung jawab sosial dan lingkungan sekitarnya.
5. Mengenai pengisian lowongan posisi dalam perusahaan, berdasarkan Pasal 5 UU No. 13/2003, pada prinsipnya setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (prinsip pasar kerja nasional). Namun dalam rangka mengimplimentasikan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, berdasarkan Pasal 22 ayat (1) huruf b dan d kewajiban daerah (antara lain) adalah meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan mewujudkan keadilan dan pemertaan di daerahnya. Dengan kata lain, PEMDA berhak mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi dan tugas pembantuan yang diarahkan unutm mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan (tetap) memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam system NKRI.

Penjelasan Pasal 167 ayat (5) UU No. 13/2003

1. Bahwa Pasal 167 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak pekerja/buruh (karyawan) yang diputuskan hubungan kerjanya karena telah mencapai batas usia pensiun tertentu sebagaimana ditentukan dalam peraturan atau perjanjian kerja bersama. Apabila pekerja/buruh yang bersangkutan diikutkan dalam program pensiun berdasarkan UU No. 11 Tahun 1992 (UUDP, maka berlaku ketentuan Pasal 167 ayat (1), (2) dan (3), namun apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak diikutkan dalam program pensiun, maka hak-haknya berpedoman pada Pasal 167 ayat (5) dimaksud.
2. Apabila pekerja/buruh diikutsertakan dalam program pensiun maka pekerja/buruh berhak atas 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). Namun apabila pekerja/buruh diikutsertakan dalam program pensiun, maka pekerja/buruh berhak atas manfaat pensiun dan uang penggantian hak.

Pendapat hukum mengenai sistem penggantian hari kerja

1. Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (normatif), yang meliputi 2 (dua) alternatif, yaitu:
 - a. 7 (tujuh) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk pola waktu kerja 6 (enam) hari kerja/minggu, atau
 - b. 8 (delapan) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk pola waktu kerja 5 (lima) hari kerja/minggu. Alternatif ketentuan waktu kerja tersebut, tidak berlaku untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur khusus dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yakni:
 - a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-234/MEN/2003 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu.
 - b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-15/Men/VII/2005 tentang waktu kerja istirahat pada sektor usaha pertambangan umum daerah operasi tertentu. Dengan demikian, penentuan satuan waktu kerja dan pola waktu kerja, ditentukan dalam satuan waktu mingguan, yakni pola 6:1 atau pola 5:2, kecuali pada sektor usaha/pekerjaan tertentu yang diatur khusus dengan Kepmenakertrans dan Permenakertrans sebagaimana tersebut di atas.
2. Apabila terdapat penggunaan waktu kerja yang melebihi ketentuan waktu kerja/hari atau dalam satuan mingguan, maka wajib membayar overtime sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kecuali perusahaan itu termasuk dalam kategori perusahaan yang bergerak di sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang telah diatur khusus dengan Keputusan/Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Penjelasan status pembayaran tunjangan tidak tetap

1. Komponen upah dapat dikelompokkan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sekurang-kurangnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (pasal 94 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan). Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkatan atau jenis pekerjaannya yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan kerja. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya yang diberikan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung yang didasarkan pada kehadiran atau prestasi berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok.
3. Apabila pemberian tunjangan tidak tetap dipersyaratkan berdasarkan kehadiran atau prestasi pekerja/buruh yang bersangkutan, maka dengan demikian jika pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena cuti (baik cuti tahunan, cuti hamil, cuti haid atau cuti panjang), atau karena ijin, ia tidak berhak atas tunjangan tidak tetap dimaksud.

Penjelasan Pasal 167 ayat (1) UU No. 13/2003

1. Pasal 167 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak atas manfaat pensiun bagi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya (PHK) karena telah memasuki usia pensiun. Apabila iuran/premi dana pensiun dibayar penuh oleh pengusaha (non contributory system), maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat (2) UUK dan penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat (3) UUK tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UUK. Dengan kata lain, pengusaha hanya berkewajiban memberikan manfaat pensiun berdasarkan UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun dan uang penggantian hak tersebut.
2. Berdasarkan Pasal 167 ayat (2) UUK, jumlah atau akumulasi manfaat pensiun sekurang-kurangnya sama dengan jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK. Apabila akumulasi manfaat pensiun tersebut lebih kecil dari ketiga komponen hak-hak atas PHK dimaksud, maka selisihnya harus dibayar oleh pengusaha.

Penjelasan mengenai status tenaga kerja dan upah kerja lembur

1. Dalam UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal ada 2 macam hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerjanya, yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Sedangkan cara pembayaran upah dibedakan atas, pembayaran upah secara harian, mingguan atau secara bulanan dan pembayaran upah secara borongan atau berdasarkan satuan hasil. Pekerja yang upahnya dibayar secara borongan atau berdasarkan satuan hasil sering disebut dengan istilah pekerja borongan atau tenaga kerja borongan. Menurut Pasal 1 angka 3 Kepmenakertrans No. KEP.150/MEN/1999 bahwa pekerja borongan atau tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha (employer) untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah (yang) didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Selanjutnya menurut Pasal 15 ayat 1

Permenaker Nomor PER-01/MEN/1999 bahwa bagi pekerja borongan, baik yang dilakukan dengan sistem kerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan dalam waktu satu bulan atau lebih, maka upah rata-rata sebulan, serendah-rendahnya adalah upah minimum (setempat) di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, status hubungan kerja (para) "pekerja borongan" adalah berdasarkan PKWTT yang upahnya dibayarkan secara bulanan, dengan mempersyaratkan pencapaian suatu target atau produktivitas tertentu.

2. Ketentuan perhitungan upah kerja lembur bagi pekerja/buruh tetap berpedoman pada Pasal 11 Jo Pasal 8 dan Pasal 10 Kepmenakertrans Nomor KEP-102/MEN/2004, yakni didasarkan pada upah bulanan, dengan ketentuan, apabila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah 100% dari upah (take home pay). Apabila komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah jumlah yang lebih besar antara : upah pokok ditambah tunjangan tetap, dengan 75% dari jumlah keseluruhan (ketiga komponen) upah yang diterima.

Penjelasan status hukum direksi dan komisaris perseroan terbatas

1. Hubungan hukum anggota Direksi dan Komisaris dengan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada suatu perseroan (khususnya perseroan terbatas) adalah hubungan hukum perdata aan zicht yang diatur dalam UU No. 1/1995 tentang Perseroan Terbatas (corporate law). Penunjukan dan pengangkatan seorang anggota Direksi/Komisaris (oleh RUPS) adalah sebagai pemegang amanat (fiduciary duty) yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan dan mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Dengan demikian ia bukan pekerja/buruh atau karyawan yang diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (labour law).
2. Sehubungan dengan butir 1 tersebut di atas, apabila seorang karyawan (dalam hubungan kerja) diangkat RUPS menjadi anggota Direksi/Komisaris, maka sejak pengangkatan tersebut, status hubungan hukum karyawan yang bersangkutan, berubah dari hubungan kerja (sebagai pekerja) menjadi (murni) hubungan perdata, walaupun ia bukan pemegang saham. Untuk itu setelah pengangkatannya menjadi anggota Direksi/Komisaris, perlu segera dilakukan penyelesaian hak-hak karyawan yang bersangkutan berkaitan dengan UU Ketenagakerjaan.

Kesepakatan kerja bersama

1. Dalam 1 grup perusahaan yang merupakan gabungan dari beberapa perusahaan, yang masing-masing perusahaan mempunyai badan hukum sendiri-sendiri, wajib membuat peraturan perusahaan apabila mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang atau wajib memenuhi permintaan serikat pekerja/buruh yang telah memenuhi syarat untuk melakukan perundingan perjanjian kerja bersama. Dengan demikian dalam 1 grup perusahaan, sebagai gabungan di beberapa perusahaan, dimungkinkan pada grup tersebut ada perusahaan yang memiliki PP dan ada pula perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama.
2. Namun, dalam suatu perusahaan, sesuai ketentuan Pasal 4 dan Pasal 313 Kepmenakertrans No. KEP-48/MEN/IV/2004, bahwa pada perusahaan hanya dapat dibuat dan diberlakukan 1 peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh diperusahaan yang bersangkutan, atau perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
3. Namun, apabila perusahaan memiliki cabang dapat dibuat peraturan perusahaan turunan atau perjanjian kerja bersama turunan yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.
4. Dapat disimpulkan bahwa pada satu perusahaan tidak dapat diberlakukan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama pada waktu bersamaan.

THR untuk pekerja/buruh harian lepas

1. Sesuai ketentuan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER/04/MEN/1994, bahwa pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
2. Perjanjian kerja harian lepas, sebagaimana diatur Pasal 10 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. KEP-100/MEN/VI/2004, hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta upah didasarkan pada kehadiran, dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Dalam hal tersebut pekerja harian lepas tidak berhak atas THR.
3. Namun, apabila pekerja harian lepas bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka pekerja tersebut berhak atas THR yang besarnya diberikan secara proposional dengan masa kerja. Oleh karena, perjanjian kerja harian lepas tersebut telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Dalam hal Kepala Daerah menerbitkan Peraturan Daerah yang isinya bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang diterbitkan oleh Menakertrans, maka peraturan yang diberlakukan adalah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Penjelasan Ketenagakerjaan (perhitungan lembur, perhitungan pembayaran premi jamsostek, perhitungan gaji perhari, dan lainnya)

1. Sesuai ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur istirahat antar jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam secara terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Ketentuan tersebut adalah bersifat wajib (normatif), sehingga apabila istirahat antar jam kerja dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama diatur bahwa setelah bekerja 5 (lima) jam secara terus menerus, diberikan istirahat 1 (satu) jam adalah batal demi hukum.
2. Perhitungan pembayaran premi jamsostek, bila perusahaan membayarkan upah pokok dan tunjangan tetap dalam 1 (satu) bulan, maka sesuai Pasal 1 angka 3 PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pembayaran premi jamsosteknya adalah dihitung dari upah pokok dan tunjangan tetap.
3. Adapun perhitungan gaji perhari sesuai ketentuan yang berlaku adalah:
 - a. apabila perusahaan menggunakan pola waktu kerja 5 (lima) hari kerja perminggu, maka upah seharinya adalah upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).
 - b. apabila perusahaan menggunakan pola waktu 6 (enam) hari kerja perminggu, maka upah seharinya adalah upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima).
3. Sesuai Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja, bahwa tidak dikenal adanya penyimpangan.
4. Dalam hal perusahaan melakukan penugasan terhadap pekerja, hanya dapat dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat antar pekerja dengan pengusaha. 6. Perusahaan dalam mempekerjakan pekerja wajib mengikuti ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 dan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan Nomor 13/2003. 7. Perusahaan dalam hal melakukan pembayaran upah, sesuai ketentuan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 adalah, dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Penjelasan pembayaran tunjangan transportasi

1. Untuk mendukung produktivitas kerja dan mewujudkan asas keadilan diperusahaan X, perusahaan memberikan tunjangan transportasi kepada karyawan yang dikaitkan dengan kehadiran karyawan.
2. Tunjangan tidak tetap sesuai Surat Edaran Menaker No. SE.07/MEN/1990 tanggal 2 Agustus 1990 adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).
3. Berkenaan dengan hal tersebut, maka tunjangan transportasi yang diberikan kepada karyawan adalah merupakan tunjangan tidak tetap dan untuk mencegah timbulnya perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja mengenai pelaksanaan tunjangan transportasi di perusahaan, dengan ini diminta agar peraturan pemberian tunjangan transportasi diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Penjelasan tentang perhitungan manfaat pensiun dini

1. Pengaturan usia pensiun sesuai ketentuan Pasal 154 huruf c, UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah diatur dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Adapun mengenai hak pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan P/B pada program pensiun, pengaturannya dilakukan berdasarkan Pasal 167 ayat (1), (2) dan (3). Namun, pengaturan tersebut sesuai Pasal 167 ayat (4) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Sehubungan dengan hal tersebut, dimana apabila seorang mengajukan pensiun dini, maka penyelesaiannya dilakukan sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku di perusahaan.

Penjelasan jabatan tertentu sesuai Pasal 15 UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Sesuai ketentuan Pasal 5 ayat (1) NN No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota SP/SB.
2. SP/SB yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan sesuai ketentuan yang berlaku berhak :
 - a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
 - b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
 - c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan
 - d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
 - e. melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

3. Dalam menjalankan atau pelaksanaan hak SP/SB sebagaimana disebutkan di atas, adakalanya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara para pihak pengusaha dan P/B, maka sesuai Pasal 15 UU No. 21/2000 tentang SP/SB, diatur bahwa P/B yang menduduki jabatan-jabatan tertentu dalam suatu perusahaan, tidak boleh menjadi pengurus SP/SB diperusahaan yang bersangkutan.
4. Adapun yang dimaksud jabatan tertentu adalah misalnya, manajer sumber daya manusia, manajer keuangan atau manajer personalia, yang sebelumnya telah disepakati dalam perjanjian kerja.
5. Berkenaan dengan hal tersebut dan untuk mencegah timbulnya pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan P/B di perusahaan, agar disepakati dalam perjanjian kerja bersama mengenai P/B yang menduduki jabatan-jabatan tertentu tidak boleh menjadi pengurus SP/SB.

Penyelesaian putusya hubungan kerja

1. Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, telah mengatur alasan-alasan PHK beserta hak-haknya.
2. Khusus mengenai PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri, sesuai Pasal 162 UUK No. 13/2003 pekerja yang bersangkutan berhak memperoleh uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya dan pemberiannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Berdasarkan hal tersebut secara yuridis, pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, tidak berhak atas pemberian uang penghargaan masa kerja.
4. Namun apabila pengusaha hendak mengatur pemberian uang penghargaan masa kerja bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri, sebagai bagian dari syarat kerja, dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
5. Akan tetapi pengaturan seperti hal tersebut di atas, tidak dapat dijadikan sebagai acuan (sumber hukum) untuk dapat diberlakukan terhadap perusahaan yang tidak mengatur pemberian uang penghargaan masa kerja bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri.

Penjelasan Mengenai Perubahan Kepemilikan

1. Dalam Pasal 163 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha dapat melakukan PHK 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 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003.
2. Dalam konteks PT, yang dimaksud dengan perubahan kepemilikan, adalah pengambilalihan (akuisisi, take over) suatu perusahaan yang dilakukan oleh badan hukum (legal entity) atau oleh perorangan (natural entity) untuk mengambil alih saham perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas PT tersebut (Pasal 1 angka 11 UU No. 4 Tahun 2007 tentang PT). Namun karena perubahan kepemilikan (change in the ownership) dapat terjadi setiap saat, maka menurut hemat kami, tidak semua perubahan kepemilikan dapat mengakibatkan timbulnya hak pekerja/buruh untuk memutuskan hubungan kerja atau tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (3) UU No. 13/2003. Akan tetapi perubahan kepemilikan yang dimaksudkan dalam konteks Pasal 163 ayat (1) tersebut adalah take over yang mengakibatkan pemegang saham pengendali (pengusaha) melakukan reorganisasi dan/atau restrukturisasi, dan melakukan reposisi atau rotasi, atau mutasi atau demosi terhadap seorang pekerja/buruh yang bersangkutan. Demikian juga apabila pengusaha melakukan perubahan terhadap syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama baik di kantor pusat dan/atau di kantor cabang.
3. Berkenaan dengan butir 2 tersebut di atas, bagi pekerja/buruh tidak ada alasan untuk meminta untuk memutuskan hubungan kerja tanpa ada reorganisasi/restrukturisasi tanpa terjadi perubahan terhadap syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Apabila pekerja/buruh (para karyawan) meminta untuk memutuskan hubungan kerja dalam kasus take over tanpa reorganisasi/restrukturisasi atau tanpa perubahan terhadap syarat-syarat kerja, maka pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU No. 13/2003. Dengan demikian pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut, tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (1), namun hanya berhak atas uang penggantian hak (Pasal 162 ayat (1) UU No. 13/2003). Bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, disamping berhak atas uang penggantian hak, juga mendapat uang pisah (Pasal 162 ayat (2) UU No. 13/2003).

Permohonan penjelasan mengenai Outsourcing

- a. Outsourcing adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan kepada perusahaan lain. Tenaga kerja yang masuk dalam outsourcing dapat berstatus PKWT dan PKWTT. Outsourcing terjadi jika perusahaan penyedia tenaga kerja mendapat order pekerjaan dan dilimpahkan dari perusahaan lain.

- b. Dalam outsourcing hubungan kerja terjadi pada perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pemberi kerja, sedangkan tenaga kerja outsourcing memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.

Permohonan penjelasan mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Thn 2003 Pasal 36

Pertanyaan

Sehubungan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 46 yang berbunyi sebagai berikut :

1. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu.
2. Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal (1) diatur dengan keputusan menteri

Untuk menghindari kesalahpahaman, dan agar perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak melakukan pelanggaran atas pasal tersebut, kami mohon penjelasan atas hal-hal sebagai berikut:

1. Apa yang menjadi batasan "*yang mengurus personalia*" seperti yang tersebut dalam pasal 46 no (1) diatas?
2. Dalam hal seluruh direktur perusahaan adalah tenaga kerja asing dan Manager Personalia adalah seorang warga negara Indonesia, apakah seluruh dokumen yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti Perjanjian Kerja, Kenaikan Jabatan, Penggajian, Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dll hanya boleh ditandatangani oleh Manager Personalia tersebut, dan tidak boleh ditandatangani oleh direksi?
3. Bila seluruh dokumen seperti yang disebut dalam nomor 2 diatas hanya boleh ditandatangani oleh pejabat setingkat Manager (dalam hal ini tidak ada Direktur berkewarganegaraan Indonesia), maka bagi karyawan ini kurang menguntungkan, karena dokumen seperti Kenaikan Gaji atau Kenaikan Jabatan dan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia lainnya akan lebih kuat bila ditandatangani oleh pejabat yang lebih tinggi dalam hal ini Direksi.
4. Dalam hal tidak ada Direktur yang berkewarganegaraan Indonesia, apakah tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja hanya diwakili oleh Manager Personalia yang berkebangsaan Indonesia? Bila hal ini terjadi, maka hal ini akan merugikan karyawan, karena bila ada masalah antara perusahaan dengan karyawan yang dituntut untuk menyelesaikan persoalan tersebut adalah hanya pejabat setingkat Manager, sementara Direksi dapat lepas tangan

Jawaban

Menanggapi pertanyaan mengenai *Permohonan penjelasan mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 46, bersama ini kami sampaikan penjelasan sebagai berikut:*

1. Pasal 46 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur ketentuan mengenai jabatan-jabatan yang tidak boleh diduduki bagi tenaga kerja asing (*negative list* untuk TKA), antara lain *jabatan yang mengurus personalia*. Batasan *jabatan yang mengurus personalia* sebagaimana dimaksud ketentuan tersebut adalah segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengelolaan serta administrasi sumber daya manusia (SDM)
2. Apabila *jabatan yang mengurus personalia* berada pada *level* anggota Direksi dengan *nomenclatur* Direktur Personalia atau Direktur Sumber Daya Manusia, maka seluruh anggota Direksi dapat diduduki oleh TKA (sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan) kecuali jabatan Direktur Personalia atau Sumber Daya Manusia tersebut. Namun apabila *nomenclatur* salah satu dari jabatan *anggota Direksi* tersebut (misalnya) adalah *Direktur Umum* atau *Direktur Keuangan* yang dalam *job desc*-nya terdapat kewenangan yang berkaitan dengan personalia (SDM), maka jabatan dimaksud dapat diduduki oleh TKA, akan tetapi pelimpahan urusan personalia (SDM) kepada salah seorang *Senior Manager* atau *General Manager* harus dipegang oleh tenaga kerja Indonesia. Dengan kata lain, jabatan *Manager* atau *Senior Manager* (termasuk jabatan lainnya yang lebih rendah) yang (khusus) membidangi bidang personalia terdapat dokumen yang berkaitan dengan *personalia* (SDM) yang harus ditanda-tangani dan merupakan kewenangan *anggota Direksi* yang bersangkutan, maka penanda-tanganan dokumen dimaksud, dilimpahkan (didelegasikan) kepada pemegang jabatan yang membidangi *personalia* (SDM) yang dipegang oleh tenaga kerja Indonesia.
3. Penanda-tanganan suatu dokumen kepada pemegang jabatan yang lebih rendah (yang seharusnya ditanda-tangani oleh anggota Direksi yang berkenaan dengan masalah personalia/SDM) sepanjang dilakukan atas dasar pelimpahan tugas atau pendelegasian kewenangan (termasuk dalam *job description*), maka kekuatan hukumnya akan sama jika dokumen dimaksud ditanda-tangani oleh (Direktur) yang bersangkutan secara langsung.

Sehubungan dengan angka 2 dan 3 tersebut di atas, apabila dilakukan pelimpahan atau pendelegasian wewenang, maka tindakan dan perbuatan hukum pihak yang menerima kewenangan atau penerima delegasi, secara hukum sama kedudukannya dengan pihak yang melimpahkan atau mendelegasikan. Oleh karenanya anggota Direksi yang berkenaan, tidak dapat *lepas tangan* dan tetap harus bertanggung-jawab atas perbuatan hukum pihak yang menerima kewenangan atau delegasi. Kecuali pihak yang menerima kewenangan/delegasi menyalahgunakan kewenangan (Pasal 1367 ayat (3) KUH Perdata).

Permohonan penjelasan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu

Pertanyaan

Sehubungan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 59 "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu", yaitu :

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. pekerjaan yang bersifat musiman atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Kami mohon penjelasan atas hal-hal sebagai berikut:

1. Jenis pekerjaan apakah yang dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat musiman? Apakah garment dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang bersifat musiman, mengingat di perusahaan garment terdapat adanya waktu-waktu sibuk/high season? Dan apabila garment dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat musiman, apakah perusahaan garment boleh mempekerjakan karyawan kontrak? Jika boleh, berapa prosentase yang diperbolehkan untuk suatu perusahaan garment mempekerjakan karyawan kontrak?
2. Jenis pekerjaan apakah yang dikatakan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan? Apakah suatu perusahaan yang baru berdiri bisa dikatakan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru? Bagaimana dengan perusahaan yang membuka cabang di tempat lain, apakah dikategorikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru?

Jawaban :

Sehubungan dengan pertanyaan mengenai *Konsultasi mengenai perjanjian waktu kerja*, dengan ini kami sampaikan penjelasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, bahwa pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim dan cuaca. Dengan demikian, menurut hemat kami *garment* tidak dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat musiman. Bilamana pada perusahaan *garment* terdapat adanya waktu-waktu sibuk atau *high season*, dan terjadi fluktuasi permintaan pasar yang jumlahnya melebihi kapasitas dan sumber daya yang tersedia, termasuk sumber daya manusia (SDM), maka keterbatasan SDM tersebut dapat dipenuhi dari pekerja/buruh melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dengan kata lain perusahaan *garment* boleh mempekerjakan karyawan kontrak (PKWT) namun hanya untuk pemenuhan fluktuasi kenaikan yang mengatur mengenai prosentase jumlah pekerja berdasarkan hubungan kerjanya baik tetap (PKWTT) atau (PKWT) kontrak, namun berdasarkan Pasal 59 ayat (2) bahwa, untuk pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh dilakukan melalui PKWT.
2. Menurut Pasal 59 ayat (1) huruf d, bahwa salah satu kategori pekerjaan menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya yang dapat diperjanjikan melalui perjanjian kerja waktu tertentu, adalah (antara lain) *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (lunching)*. Peraturan perundang-undangan tidak dijelaskan lebih lanjut apa yang dimaksud *produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan*. Menurut hemat kami, kalimat tersebut adalah suatu kesatuan makna yang berarti sesuatu produk yang belum ada di pasaran dan belum dapat diketahui pangsa pasarnya, sehingga belum ada kepastian mengenai kelanjutan produksi dari produk tersebut. Dengan demikian, suatu perusahaan yang baru berdiri dan memproduksi sesuatu yang belum ada di pasaran dan belum diketahui pangsa pasarnya, dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru

Suatu cabang perusahaan (*branch office*) adalah merupakan bagian dari dan merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dari *head office*. Dengan demikian apa yang dihasilkan oleh suatu cabang perusahaan adalah produk yang dihasilkan oleh suatu perusahaan yang bersangkutan secara keseluruhan. Dengan kata lain, tidak ada pemisahan antara *head office* dengan *branch office*.

<http://www.nakertrans.go.id/faq.html>