

Informasi Hukum

Vol. 3 Tahun IX, 2007

Isi :

- Pembinaan dan Perlindungan Pekerja Anak
- Kebijakan “3 in 1” :
Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan
- Implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen
Dalam Perspektif Undang-Undang
Ketenagakerjaan
- Tinjauan Singkat Konvensi Ketenagakerjaan
Maritim

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan actual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan syarat : tulisan adalah hasil karya dan kreasi penulis, bukan saduran, atau plagiat, dan redaksi berhak melakukan edit tanpa mengubah substansi. Tulisan dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab pribadi penulis.

Tim Redaksi :

*Pembina : Sekretaris Jenderal; Pengarah : Andi Syahrul Pangerang, SH; Pemimpin Redaksi : Sunarno, SH, MH; Sekretaris : Umar Kasim; Redaktur/
Editor : Sutarwan, SE, Yati Novianti, BSc, Eduard Feco I, SH; Entry data : Kadino BS, Indrawati; Distribusi : Krisgiantoro, Endang Sunyiwati.*

Sekretariat : Biro Hukum Depnakertrans, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan (12950) Telepon : 021-5252676, Fax : 021-5274929.

Informasi Hukum

Vol. 3 Tahun IX, 2007

Isi :

- Pembinaan dan Perlindungan Pekerja Anak
- Kebijakan “3 in 1” :
Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan
- Implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen
Dalam Perspektif Undang-Undang
Ketenagakerjaan
- Tinjauan Singkat Konvensi Ketenagakerjaan
Maritim

Informasi Hukum merupakan wadah penyampai gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan aktual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan syarat : tulisan adalah hasil karya dan kreasi penulis, bukan saduran, atau plagiat, dan redaksi berhak melakukan edit tanpa mengubah substansi. Tulisan dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab pribadi penulis.

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume 3 Tahun 2007 ini mengetengahkan sejumlah tulisan menarik yang Tim Redaksi sajikan antara lain topik mengenai pembinaan dan perlindungan pekerja anak. Selanjutnya mengenai kebijakan "3 in 1" yaitu pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Guna melengkapi kompetensi kerja yang sesuai dengan tuntutan permintaan atau syarat jabatan (demand - driven training). Hal lain yang dapat kami sajikan yaitu mengenai Implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan mengenai tunjauan singkat Konvensi ketenagakerjaan maritim. Ini semua dapat pembaca nikmati di edisi ini

Kami berharap bahwa naskah yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca. Dan Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

PEMBINAAN DAN PERLINDUNGAN PEKERJA ANAK

Oleh : Mohd.Syaufii Syamsuddin

A. Permasalahan Perlindungan Pekerja Anak

Masa kanak-kanak adalah masa yang penting bagi seorang anak untuk belajar dari dunia sekelilingnya. Anak dapat mengembangkan keterampilan yang memudahkan baginya menjadi bagian dari lingkungan dan berperan dalam kehidupan keluarga dan masyarakat. Periode awal kehidupan ini adalah masa yang yang kritis untuk menentukan masa depan anak. Pekerjaan telah merampas kegiatan masa kanak-kanak dan menghambat pertumbuhan fisik dan perkembangan emosi serta perilaku sosial mereka.

Dilihat dari perkembangan fisik, pekerja anak jauh lebih rentan dari orang dewasa, karena fisik mereka masih tumbuh dan belum sepenuhnya terbentuk. Bekerja sebagai pekerja anak dapat mempengaruhi perkembangan kesehatan fisik mereka karena pekerjaan yang mereka lakukan dapat mengakibatkan mereka mengalami luka-luka atau menimbulkan penyakit. Akibat pekerjaan mereka ada yang dapat segera terlihat seperti luka-luka atau cacat seumur hidup, seperti buta, tuli, sesak nafas, sakit paru-paru

tertular penyakit seksual yang dapat timbul setelah mereka dewasa.

B. Dasar hukum perlindungan anak

Berikut ini disajikan beberapa peraturan perundangan yang pernah berlaku dan yang berlaku terakhir yang mengatur mengenai pekerja anak di Indonesia.

1. Stbl. No. 647 Tahun 1925

Dalam Pasal 1 ketentuan ini disebutkan bahwa anak dibawah umur dua belas tahun tidak boleh melakukan pekerjaan di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan antara jam delapan malam dan jam lima pagi. Selanjutnya anak di bawah umur dua belas tahun tidak boleh melakukan pekerjaan:

- a) pembongkaran dan pemindahan barang, baik di pelabuhan dermaga dan galangan kapal maupun di stasiun, tempat pemberhentian di pabrik, yaitu ruangan tertutup atau dianggap tertutup, dimana di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan dipergunakan satu alat bertenaga mesin atau lebih;

- b) Di tempat kerja, yaitu ruangan tertutup, dimana di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan oleh sepuluh orang atau lebih secara bersama-sama;
- c) Pada pembuatan, pemeliharaan, perbaikan dan pembongkaran jalan tanah, penggalian, perairan dan bangunan serta jalan-jalan;
- d) Pada perusahaan kereta api atau trem;
- e) Pada pemuatan dan tempat pembongkaran muatan, di tempat penyimpanan barang dan gudang, kecuali jika membawa dengan tangan.

Anak di bawah umur dua belas tahun pada umumnya juga tidak boleh memindahkan barang berat di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan, jika pekerjaan ini nyata-nyata membutuhkan pengeluaran tenaga yang terlalu berat dari padanya. Tidak dianggap sebagai pekerjaan adalah pekerjaan:

- a) di tempat kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan semata-mata oleh anggota satu keluarga yang sama;
- b) seperti yang dimaksud pada a untuk keperluan rumah dan halaman sepanjang pekerjaan itu dilakukan oleh anggota keluarga atau secara gotong royong menurut kebiasaan yang berlaku setempat;
- c) di sekolah tehnik dan kejuruan untuk umum atau yang berada;
- d) dibawah pengawasan Pemerintah;

- e) di rumah pendidikan anak nakal dan rumah penampungan sementara milik Pemerintah, penjara, yayasan, rumah penampungan sementara dan usaha-usaha sosial yang berada dibawah pengawasan pemerintah.

Apabila untuk kepentingan satu perusahaan yang sama dilakukan pekerjaan dalam ruangan tersendiri, akan tetapi yang berhubungan satu sama lain, maka ruangan tersendiri itu dianggap sebagai merupakan kesatuan ruangan yang tidak terpisah satu sama lainnya.

2. Undang-undang No. 1 Tahun 1951 Bagian II Pasal 2

Undang-undang Nomor 1 tahun 1951 telah mengatur mengenai pekerja anak, namun penerapan peraturan yang mencakup masalah anak pada khususnya tidak dilakukan secara maksimal menyebabkan perundangan tersebut tidak memberikan kontribusi apapun dalam menyelesaikan masalah pekerja anak di Indonesia. Menurut Pasal 2 Undang-undang No. 1 Tahun 1951 "anak dibawah usia 14 tahun tidak diperbolehkan bekerja". Ketentuan pasal ini hanya berlaku bila ada peraturan pemerintah yang mengaturnya, sampai saat ini pasal ini tidak pernah diberlakukan karena tidak pernah ada peraturan pemerintah yang mengatifikannya.

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 01/Men/1987

Walaupun Peraturan Menteri ini tidak lagi dapat diterapkan dikarenakan adanya

- kontradiksi dengan UU No. 20 Tahun 1999 dan UU No. 1 Tahun 2000 yang merupakan ratifikasi Konvensi ILO No. 138 dan 182, peraturan ini masih ada dan digunakan sebagai acuan bagi mereka yang tidak mengetahui perundangan yang baru secara baik. Dalam Permenaker Nomor: Per-1/Men/1987 tentang Perlindungan bagi Anak yang Terpaksa Bekerja ini, diperbolehkan mempekerjakan anak di bawah usia 14 tahun yang terpaksa bekerja karena alasan ekonomi, alasan untuk memberlakukan peraturan ini adalah untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja anak dibawah usia dengan cara mengatur pekerjaan mereka dan mengawasi mereka. Namun karena terbatsanya sistem pengawasan dan faktor lainnya membuat pekerja anak dibolehkan untuk bekerja pada usia yang sangat muda tanpa dapat memberikan perlindungan khusus yang cukup bagi mereka.

Anak yang terpaksa bekerja boleh dipekerjakan kecuali sebagai berikut:

- a. Di dalam tambang, lobang, di dalam tanah, lobang di dalam tanah atau tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah;

- b. Pekerjaan di kapal sebagai tukang api atau tukang batubara;
- c. Pekerjaan diatas kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ayahnya atau seorang keluarga sampai dengan derajat ketiga;
- d. Pekerjaan mengangkut barang-barang berat;
- e. Pekerjaan yang berhubungan dengan alat produksi dan bahan-bahan berbahaya.

Bagi pengusaha yang mempekerja anak berkewajiban untuk: a) tidak mempekerjakan anak lebih dari 4 jam per hari, b) tidak mempekerjakan anak di malam hari, c) membayar upah pekerja anak sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku, dan d) wajib melakukan pengarsipan mengenai nama, umur dan pekerjaan yang dilakukan si anak.

Adapun jenis pekerjaan yang dilarang untuk dikerjakan oleh pekerja anak adalah:

- a. Semua pekerjaan yang melanggar hak-hak dasar anak;
- b. Semua pekerjaan yang berbahaya atau mengancam keselamatan, menguras tenaga, merusak fisiknya dan memanfaatkan usia mereka yang muda;
- c. Semua pekerjaan yang merusak tumbuh kembang mereka dan atau merampas kehidupan masa kanak-kanak;
- d. Semua pekerjaan yang menghalangi mereka untuk sekolah dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dasar untuk tumbuh kembang demi masa depan mereka.

Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan mengganggu tumbuh kembang anak harus dicegah dan dihapuskan. Jenis-jenis pekerjaan yang menempatkan anak dalam bahaya yang serius harus menjadi prioritas utama untuk segera dihapuskan. Dan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan tersebut adalah:

- a. Semua pekerjaan yang bertentangan dengan hak-hak dasar manusia seperti pekerja anak yang menjadi jaminan hutang, anak-anak yang bekerja dibawah kondisi pratek kerja sejenis perbudakan, menyediakan atau memanfaatkan anak-anak untuk pelacuran, menjual atau mengedarkan narkotik dan obat-obat terlarang, atau memproduksi serta mengedarkan gambar porno;
- b. Semua pekerjaan berbahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya misalnya pekerjaan yang menggunakan bahan kimia, alat-alat dan mesin-mesin yang berbahaya, atau mengangkat beban berat dan melakukan tugas-tugas yang sulit;

Semua pekerjaan yang kondisi dan lingkungan kerjanya berbahaya, menempatkan anak-anak pada resiko tindak kekerasan fisik, pelecehan seksual, terisolasi atau pada malam hari, jam kerja yang panjang dan bekerja dalam kondisi suhu yang diluar batas normal.

4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-undang mencabut ketentuan lama diatas yang mengatur mengenai pekerja anak. Dengan undang-undang ini ditegaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial anak.

C. Hakekat Pekerja Anak

Di seluruh dunia banyak anak mulai bekerja pada usia yang masih muda yaitu pada usia enam atau tujuh tahun, mungkin mereka membantu di rumah, mengirim pesanan atau membantu orang tuanya di ladang. Aktivitas tersebut sering didukung oleh orang-orang dewasa dalam keluarga, karena hal itu dianggap akan bermanfaat bagi tumbuh kembang anak. Anak-anak belajar bertanggung jawab dan mereka bangga dapat mengerjakan tugas orang dewasa dan membantu mempertahankan hidup keluarganya. Dengan mengamati dan ikut bekerja dengan orang dewasa dan anak-anak lainnya, anak-anak belajar keterampilan dan sekaligus mendapatkan pengetahuan yang berguna untuk masa depan mereka.

Bekerja semacam itu dianggap menjadi pengenalan awal menuju dunia orang dewasa,

dunia kerja dan merupakan bagian dari proses kehidupan dari masa anak-anak memasuki masa dewasa. Kenyataannya, pekerjaan yang mereka lakukan sering tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena ternyata pekerjaan yang mereka lakukan justru menghambat tumbuh kembang mereka dan sama sekali tidak memberikan dampak positif bagi kehidupan mereka.

ILO memperkirakan di Indonesia terdapat sekitar 6 juta anak yang terpaksa bekerja pada usia antara 5-14 tahun. Sekitar 12 juta anak terpaksa putus sekolah karena krisis ekonomi. Jutaan anak di seluruh dunia melakukan pekerjaan yang berbahaya. Di banyak Negara, setiap anggota keluarga miskin dari anak sampai dewasa akan melakukan apa saja untuk dapat bertahan hidup. Anak-anak sering dipaksa untuk bekerja sejak usia dini dalam kondisi kerja yang seringkali membahayakan kehidupannya.

Anak terpaksa bekerja adalah anak yang berumur 14 tahun keatas karena alasan sosial ekonomi, terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun memperoleh penghasilan untuk dirinya sendiri. Di dalam undang-undang No. 20 tahun 1999 pemerintah Indonesia telah mendeklarasikan usia minimum seorang anak untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun (sesuai dengan Konvensi ILO No. 138 tahun 1973). Pekerjaan apapun yang membahayakan anak-anak secara fisik, mental kesehatan dan moral tidak boleh dilakukan oleh mereka yang berusia dibawah 18 tahun.

Tetapi jika aspek kesehatan, keselamatan dan moral terlindungi secara penuh dan jika mereka mendapatkan pelatihan pekerjaan yang memadai, maka mereka yang berusia lebih muda sampai batas 16 tahun diperbolehkan melakukannya.

Anak berusia 13 sampai 15 tahun boleh melakukan pekerjaan ringan selama tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka atau mengganggu kehadiran mereka di sekolah atau mengikuti program pelatihan dan orientasi kejuruan. Keadaan badan anak umumnya masih lemah. Dipandang dari sudut pendidikan, anak harus bersekolah sampai 14 tahun, yaitu sampai sekolah menengah atau sesudah keluar sekolah dasar ditambah 2 atau 3 tahun sekolah kejuruan.

Dianggap sebagai tempat kerja adalah: a) tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, dan b) termasuk tempat kerja ialah semua runagan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Pada hakekatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk bekerja, bermain bergembira dan berada di dalam suasana damai;

a. Namun pada kenyataannya banyak anak dibawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif

dalam kegiatan ekonomi, antara lain di sektor industri dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami oleh orang tuanya atau faktor lain seperti budaya;

- b. Bekerja bagi anak tidak selalu memberi dampak buruk sepanjang pekerjaan itu tidak merugikan perkembangan anak. Namun bila pekerjaan itu karena sifatnya dapat mengganggu perkembangan anak, maka diperlukan suatu strategi untuk membantu mereka.

Dengan memahami perbedaan antara anak yang bekerja dengan pekerja anak maka kita dapat memahami tentang pekerja anak. Pekerja anak adalah masalah yang kompleks dan memerlukan penanganan yang berbeda. Pemerintah baik pusat maupun daerah perlu mengambil tindakan-tindakan yang positif dalam menentukan sasaran dan segera menghapuskan masalah tersebut. Pemerintah harus mengambil tindakan nyata untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga miskin tetapi harus dan tidak akan dapat berjuang sendiri. Seluruh masyarakat harus digerakan untuk bertindak dan membebaskan pekerja anak dari kondisi kerja yang penuh bahaya dan memberikan mereka alternatif-alternatif kerja yang sesuai. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam usaha menghapuskan pekerja anak.

D. Konvensi ILO No. 138 dan No. 182

Anak sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak

dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang boleh merampas hak tersebut. Hak dasar anak diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam Piagam Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB), Deklarasi PBB Tahun 1948 tentang Hak-hak asasi manusia, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi ILO, Deklarasi PBB Tahun 1959 tentang Hak-hak Anak, Konvensi PBB Tahun 1966 tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dan Konvensi PBB Tahun 1989 tentang hak-hak anak. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakan, dan melindungi hak tersebut.

Salah satu bentuk hak dasar anak adalah jaminan untuk tumbuh kembang secara utuh baik fisik maupun mental. Jaminan perlindungan hak dasar tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945. Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau Internasional Labour Organization (ILO), Indonesia menghargai, menjunjung tinggi dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan lembaga Internasional dimaksud.

Konvensi ILO tahun 1973 No. 138 Concerning minimum age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja) telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan undang-undang Republik Indonesia No: 20 Tahun 1999.

Salah satu metode yang efektif agar anak-anak tidak bekerja pada usia yang terlalu muda adalah dengan cara membuat aturan yang legal tentang batas usia untuk diperbolehkan bekerja. Prinsip utama Konvensi ILO tersebut adalah, batas usia minimum bagi anak untuk diperbolehkan bekerja ditetapkan pada usia 15 tahun atau pada usia dimana anak-anak telah menyelesaikan pendidikan dasarnya. Semua jenis pekerjaan yang membahayakan fisik, mental atau kesehatan moral anak tidak boleh dikerjakan oleh anak dibawah usia 18 tahun. Anak yang berusia antara 13-15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang hal itu tidak mengancam kesehatan dan keselamatan dirinya, menghalangi mereka untuk bersekolah atau mengikuti orientasi pendidikan kejuruan serta program pelatihan konvensi tersebut juga merekomendasikan batas usia minimum untuk bekerja seharusnya tidak boleh kurang dari usia menyelesaikan pendidikan dasar.

Dengan mengesahkan Konvensi ini, Pemerintah Indonesia wajib menetapkan Kebijakan Nasional untuk meningkatkan batas usia minimum yang diperbolehkan bekerja sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan perkembangan fisik dan mental orang dewasa. Berdasarkan ketentuan itu di Indonesia batas usia untuk bekerja adalah, usia minimum untuk bekerja 15 tahun, pekerjaan berbahaya 18 tahun, dan pekerjaan ringan 13-15 tahun. Dengan demikian akan dapat: a) menghapuskan pekerja anak melalui pembatasan usia minimum untuk bekerja,

b) melindungi anak dari gangguan perkembangan mental, fisik, intelektual dan sosial, c) meningkatkan kualitas pendidikan anak untuk peningkatan kualitas hidup, dan d) menghapus bentuk-bentuk pekerjaan yang sangat berbahaya bagi anak.

Ruang lingkup Konvensi ILO ini berlaku bagi semua pekerjaan baik pada sektor formal dan informal kecuali usaha keluarga dan untuk konsumsi lokal dan pekerjaan dibidang kesenian. Yang menjadi masalah pokok dalam pelaksanaan Konvensi ILO tersebut adalah: a) dilema antara melindungi pekerja anak dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga, b) pengaruh budaya setempat yang menganggap anak bekerja sebagai bagian dari pendidikan dan kewajiban anak untuk membantu orang tua. Nilai budaya itu yang mengakibatkan kurangnya kontrol sosial.

Untuk mengatasi hal itu perlu dilakukan program berupa: a) adanya Komitmen Nasional untuk mengatasi masalah pekerja anak yang melibatkan semua pihak terkait baik dari unsur pemerintah maupun masyarakat, b) menyusun program Aksi Nasional yang dituangkan dalam Rencana Aksi Nasional (RAN), c) meningkatkan pengawasan dengan melibatkan peran serta masyarakat melalui pemberian ruang yang lebih kondusif dalam melakukan kontrol sosial (melibatkan Lembaga Swadaya Masyarakat), dan d) meningkatkan kerjasama Internasional dalam program pengentasan masalah tenaga kerja anak.

Konvensi Dasar ILO yang berikutnya mengenai anak adalah Konvensi ILO Tahun 1999

No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for The Elimination of The Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO mengenai Pelarangan dan Tindakan segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak).

Konvensi telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang-undang No. 1 Tahun 2000. Untuk menghapus pekerja anak memang memerlukan waktu, tenaga dan kesadaran seluruh masyarakat, akan tetapi banyak anak yang tidak bisa menunggu sampai pemecahan masalah kemiskinan dan pembangunan terselesaikan. Oleh karena itu seluruh anggota ILO menyepakati sebuah konvensi yang meminta agar pemerintah segera melarang bentuk-bentuk pekerjaan tertentu yang amat membahayakan bila dilakukan oleh anak di bawah usia 18 tahun, jenis pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perbudakan dan bentuk kerja paksa

Perbudakan atau sejenis perbudakan, kerja paksa dan pekerjaan rumah tangga yang amat berat tergolong salah satu jenis pekerjaan yang dilarang untuk dilakukan oleh anak menurut konvensi ini. Orang tua menerima sejumlah uang dari majikan atau pencari kerja di desa sehingga anak dipaksa diambil dari rumah dan disuruh bekerja sepanjang siang dan malam hari dengan waktu kerja yang amat panjang, melakukan pekerjaan yang berat dan jauh dari keluarganya dalam hal ini berarti anak tidak menerima upah bagi dirinya.

Perdagangan anak. Dengan iming-iming mendapatkan pekerjaan yang bergaji besar dikota, anak diambil dari keluarganya dengan penggantian uang amat kecil bahkan tidak sama sekali, kemudian dibawa ke kota. Sekali mereka datang ke kota mereka dijual kepada siapa saja yang mau membayarnya lebih mahal kadang-kadang ke luar pulau bahkan ke luar negeri. Mereka harus mengerjakan berbagai jenis pekerjaan yang berat bahkan harus menjadi pekerja seks.

b. Pelacuran anak

Anak yang dipaksa untuk menjadi pekerja seks biasanya selalu dieksploitaasi dan diperlakukan sewenang-wenang baik oleh calo tenaga kerja, orang tuanya, maupun mucikari. Anak adalah korban dan tidak pernah dapat dikatakan memasuki dunia pelacuran dengan sukarela walaupun jika anak itu mengatakan demikian, hal itu sebenarnya disebabkan oleh perlakuan yang selama ini diderita anak tersebut baik dari orang tuanya mencikari maupun orang yang membawanya.

c. Pekerjaan yang dilarang

Pekerja anak untuk pekerjaan yang terlarang seperti perdagangan narkotik dan obat terlarang. Memproduksi serta mengedarkan produk pornografi dan barang-barang selundupan.

d. Pekerjaan yang amat berbahaya atau beresiko tinggi.

Bekerja di tempat yang amat berbahaya termasuk bekerja:

- 1) di pertambangan di darat maupun di tengah laut;
- 2) dengan mesin berbahaya, peralatan berat dan alat berbahaya lainnya;
- 3) membawa beban berat yang diluar kemampuannya;
- 4) di lingkungan kerja yang tidak sehat baik karena suhu udara yang berubah secara dratis, rawan terhadap, rawan terhadap kemungkinan kecelakaan, maupun kebisingan yang berlebihan dan dalam kondisi kerja yang menyulitkan anak seperti jam kerja yang amat panjang, terlalu malam dan mendapat perlakuan buruk dari pimpinan.

Latar Belakang Konvensi ILO No. 182 dimaksud adalah bahwa penyebab utama munculnya pekerja anak adalah faktor kemiskinan meskipun bukan satu-satunya penyebab. Dengan Konvensi ini merupakan instrument untuk penghapusan pekerja anak secara bertahap. Oleh karena itu untuk mengnghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak memerlukan tindakan segera dan komperhensif, melaksanakan pendidikan dasar Cuma-cuma, dan melakukan upaya rehabilitasi dan integrasi sosial.

Ruang lingkup Konvensi ILO No. 182 ini ditujukan terhadap semua orang yang berusia dibawah 18 tahun, dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dimaksud adalah:

a. Perbudakan atau praktek sejenisnya seperti:

- 1) Perdagangan anak untuk membayar hutang
- 2) Pengolahan lahan oleh anak-anak miskin
- 3) Kerja paksa termasuk pelibatan dalam konflik bersenjata

b. Pemanfaatan, menyediakan/menawarkan anak untuk pelacuran produksi pronografi atau pertunjukan porno;

c. Memanfaatkan, menyediakan/menawarkan anak untuk kegiatan illegal, khususnya produksi dan perdagangan obat bius dan obat terlarang;

d. Pekerjaan yang sifat dan keadaan dalam pelaksanaannya membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Untuk itu Negara wajib mengambil tindakan segera dan efektif untuk melarang dan menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, pejabat yang berwenang wajib mengidentifikasi tempat dimana bentuk pekerjaan terburuk dimaksud ditemukan, menetapkan mekanisme yang sesuai untuk memantau pelaksanaan ketentuan konvensi, merancang dan melaksanakan program aksi untuk menghapus bentuk-bentuk terburuk pekerjaan anak sebagai prioritas. Hal itu dilakukan dengan:

- a. mencegah masuknya anak dalam bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;
- b. memberikan bantuan langsung, rehabilitasi dan integrasi;
- c. melakukan pendidikan dasar cuma-cuma;

- d. Identifikasi anak berisiko khusus;
- e. Memperhitungkan situasi khusus anak perempuan

Dalam mempertimbangkan dan menetapkan jenis pekerjaan yang termasuk dalam golongan pekerjaan hazardus (berbahaya) hendaknya dapat melihat pada Rekomendasi ILO No. 190 sebagai berikut:

1. Mengekspose anak terhadap penyalahgunaan fisik, psikologi atau seksual;
2. Pekerjaan bawah tanah, air, tempat tinggi, berbahaya atau dalam ruangan tertutup;
3. Pekerjaan dengan mesin, peralatan dan perkakas berbahaya, pekerjaan dengan atangan atau angkutan beban berat;
4. pekerjaan kondisi sulit seperti waktu kerja panjang, malam hari atau dikurung ditempat tertutup.

Semua negara yang telah meratifikasi Konvensi ini terikat untuk segera mengambil tindakan dan peraturan yang mengikat untuk menjamin agar semua ketentuan dalam konvensi ini dapat terlaksana dengan baik. Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 pada bulan Maret 2000 yang lalu telah meratifikasi Konvensi ini, sehingga Pemerintah Indonesia pun terikat untuk menghapuskan serta melarang jenis-jenis pekerjaan seperti ini dilakukan oleh anak-anak dibawah usia 18 tahun.

Semua ketentuan perundang-undangan yang masih belum sesuai dengan Konvensi ini harus disempurnakan dan disesuaikan. Isu utama berkaitan dengan Konvensi ILO No. 182 di Indonesia adalah: a) perdagangan dan pelacuran anak, b) pekerja anak di jemal di pantai timur Sumatera, dan c) Pelibatan anak dalam perdagangan narkoba. Guna mengatasi isu tersebut dan menghapus pekerja anak disusun langkah-langkah melalui pembentukan Komite Aksi Nasional (KAN) Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Keppres 12 Tahun 2001) dengan mandat: a) menyusun Rencana Aksi Nasional (RAN), b) memantau dan mengevaluasi Rencana Aksi Nasional, dan c) menginventarisir permasalahan dan meneruskan kepada lembaga yang berwenang.

E. Konsep Dasar

1. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 dan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000. ratifikasi ke 2 Konvensi ILO tersebut menunjukkan komitmen Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap anak;

2. Salah satu kewajiban negara yang meratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 adalah menyusun suatu rencana aksi nasional guna mengambil tindakan yang efektif dan segera untuk menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak; 3. Untuk memenuhi kewajiban tersebut Presiden Republik Indonesia telah membentuk Komite Aksi Nasional (KAN) Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 tanggal 17 Januari 2001. Komite Aksi Nasional diketuai Menakertrans dan beranggotakan dari berbagai instansi Pemerintah terkait, TNI, POLRI, LSM, Perguruan Tinggi, Mas Media, Asosiasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh, Lembaga Keagamaan, yang mempunyai tugas untuk: - Menyusun Rencana Aksi Nasional (RAN); - Menyampaikan berbagai hambatan dan masalah pelaksanaan Rencana Aksi Nasional kepada lembaga yang berwenang untuk mendapatkan penanganan; - Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana aksi nasional. 4. Adapun fungsi Komite Aksi Nasional adalah: - Merumuskan kebijakan, model dan standar penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak; - Merumuskan dan melakukan pemantauan dan evaluasi Rencana Aksi Rencana. 5. Sedangkan fungsi Komite Aksi Propinsi adalah: - Melakukan koordinasi, integrasi dan bintek penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;	- Merumuskan dan melakukan pemantauan dan evaluasi rencana aksi propinsi; 6. Fungsi Komite Aksi Kabupaten-Kota adalah: - Melaksanakan program penghapusan bentuk terburuk pekerjaan anak di Kabupaten-Kota. - Merumuskan dan melakukan pemantauan dan evaluasi rencana aksi nasional dalam lingkup Kabupaten-Kota. Program pemantauan, evaluasi dan pelaporan: - Dalam melaksanakan suatu Gerakan Aksi Nasional maka program pemantauan, evaluasi dan pelaporan sangat penting dilakukan guna menetapkan sejauhmana keberhasilan Rencana Aksi Nasional yang dapat dinilai dari pelaksanaan fungsi pemantauan, evaluasi dan pelaporan, antara lain dilakukan dengan: a) mengetahui pencapaian hasil dan dampak, b) mengetahui kesulitan pelaksanaan Rencana Aksi Nasional, dan c) memberikan akses terhadap partisipasi masyarakat. - Proses pemantauan, evaluasi dan pelaporan, Komite Aksi Nasional memantau dan mengevaluasi Pusat, Komite Aksi Propinsi, Komite Aksi Kabupaten Kota, dan lokasi program. Komite Aksi Propinsi: memantau dan mengevaluasi program dan kegiatan Komite Aksi Kabupaten-Kota. Komite Aksi Kabupaten Kota memantau dan mengevaluasi kegiatan dan program aksi. *****
--	---

KEBIJAKAN “3 IN 1” : PELATIHAN, SERTIFIKASI DAN PENEMPATAN

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

I. KONDISI KETENAGAKERJAAN SEKARANG INI

1. Kondisi Pengangguran

- a. Sejak krisis moneter 1997 hingga saat ini, jumlah dan tingkat pengangguran terus bertambah, bahkan dalam 5-6 tahun terakhir ini hampir dua kali lipat, yaitu dari 5,8 juta orang atau 6,1% dalam tahun 2000 menjadi 11,1 juta orang atau 10,4% dalam tahun 2006 ini. Hal ini sangat jauh dari sasaran atau target Pemerintah menurunkan pengangguran menjadi 9,6 juta orang atau 8,8% dalam tahun 2006 (Bandingkan Tabel 1 dengan Tabel 4).
- b. Sebagian besar dari penganggur terbuka terdiri dari lulusan SMTP (6,4 juta atau 55%), kemudian lulusan SMTA (4 juta atau 36,4%). Dilihat dari segi usia, sebagian besar penganggur terdiri dari kelompok umur 15-24 tahun (6,9 juta atau 64%). Dengan kata lain, para penganggur didominasi kelompok usia muda yang berpendidikan sekolah menengah.

Dengan pengetahuan yang hanya bersifat umum, mereka sulit terserap di dunia kerja, terutama untuk menjadi penerima gaji di sektor formal yang sangat terbatas. Di pihak lain, karena merasa telah berpendidikan sekolah menengah, mereka enggan memasuki pekerjaan di sektor informal. (Lihat Tabel 2 dan 3).
- c. Jumlah dan tingkat setengah penganggur terus bertahan tinggi, yaitu sekitar 30 juta orang atau 30% (Lihat Tabel 1). Sebagian besar mereka bekerja di sektor informal dengan penghasilan rendah dan tergolong keluarga miskin.

2. Kondisi Dunia Usaha

- a. Setelah mengalami krisis moneter pada pertengahan 1997, perekonomian Indonesia masih sangat sulit untuk bertumbuh kembali (*recovery*). Sampai tahun 2000, PDB tahun itu belum mampu menyamai PDB tahun 1997. Tahun 2002 hingga tahun 2006 memang terjadi kenaikan PDB, akan tetapi kurang signifikan, apalagi bila dibandingkan dengan pertumbuhan angkatan kerja setiap tahun (Lihat Tabel 5).
 - b. Kondisi tersebut juga diperlihatkan oleh betapa sulitnya sektor formal bertumbuh, terutama dalam menyerap tenaga kerja. Menjelang krisis moneter, yaitu pada tahun 1996, perekonomian di sektor formal telah mampu menyerap 35,9 juta orang pekerja atau 40%. Sejak krisis moneter, tenaga kerja yang terserap di sektor formal terus menurun hingga 26,5 juta orang pada tahun 2003, naik sedikit menjadi 28,8 juta orang atau hanya 30% pada tahun 2006. Dengan demikian sektor informal menjadi sangat terbebani, bukan saja untuk menyerap tambahan angkatan kerja baru setiap tahun, akan tetapi juga untuk menampung mereka yang tergusur dari sektor formal. (Lihat Tabel 6).
 - c. Secara keseluruhan produktivitas dunia usaha Indonesia sangat rendah yang mengakibatkan daya saingnya di pasar global sangat rendah serta sulit berkembang memperluas usaha dan menyerap tambahan tenaga kerja. (Lihat Tabel 7).
- ### 3. Kualitas SDM
- a. Secara keseluruhan, kualitas SDM sangat rendah. Indeks Kualitas SDM Indonesia hanya menduduki peringkat ke 112 dari 175 negara di dunia. Ini merupakan pemicu utama rendahnya produktivitas dan daya saing Indonesia dalam dunia global.

- b. Dilihat dari segi pendidikan saja, 53,1% penduduk berusia 15 tahun ke atas berpendidikan tidak tamat atau maksimum tamat Sekolah Dasar, 42,6% berpendidikan Sekolah Menengah, dan hanya 4,3% tamat diploma atau sarjana.

- * c. Sistem pendidikan di Indonesia masih lebih menekankan pembekalan anak didik dengan pengetahuan umum melalui hafalan; sehingga kurang menguasai keterampilan kerja dan kemampuan analisis. Itu sebabnya banyak diantara mereka yang sukar terserap dunia kerja, baik di sektor formal maupun di sektor informal.

4. Kondisi Pelatihan

- a. Rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia dan kompetensi kerja mereka, serta tingginya tingkat pengangguran menuntut perlunya program pelatihan kerja dalam jumlah yang sangat besar yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar.
- b. Dalam merespon kebutuhan tersebut, lembaga pelatihan swasta terus bertumbuh. Sekarang ini diperkirakan sekitar 4.000 lembaga pelatihan swasta yang diarahkan untuk mempersiapkan peserta memasuki dunia kerja. Namun harus diakui bahwa program pelatihan tersebut belum secara optimal membantu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan antara lain karena :
 - i. Seluruh biaya pelatihan dibebankan pada peserta sementara kemampuan masyarakat membayar biaya pelatihan sangat rendah;
 - iii. Kualitas pelatihan pada umumnya masih rendah, karena belum mengacu kepada standar kompetensi yang dibutuhkan;
 - iv. Belum menjamin penempatan karena pada umumnya tidak sesuai dengan kebutuhan pasar dan belum didukung oleh sistem sertifikasi nasional.

II. STRATEGI KEBIJAKAN

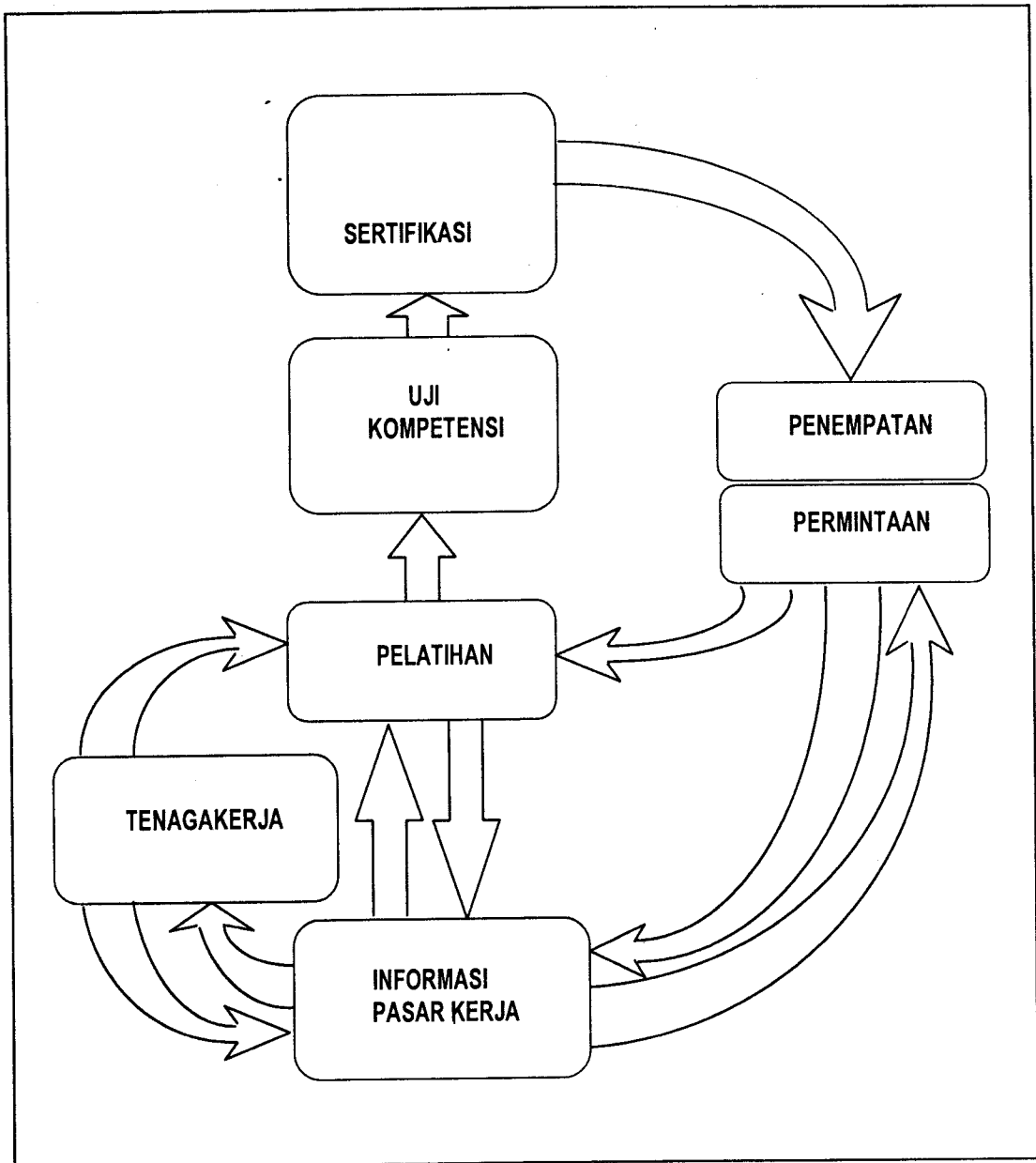
1. Kebijakan "3 in 1"

Sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan nasional diuraikan di atas, maka Pemerintah Indonesia perlu menggalakkan Gerakan Nasional Penanggulangan Pengangguran (GNPP) dengan dukungan Kebijakan "3 in 1" yang menekankan keterpaduan antara pelatihan, sertifikasi dan penempatan.

- a. Beberapa Departemen dan instansi Pemerintah lainnya di Pusat dan di Daerah menyelenggarakan berbagai program pelatihan. Peranan dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi kerja dan penanggulangan pengangguran sukar diukur, antara lain karena program pelatihan tersebut belum sepenuhnya mengacu kepada sistem pelatihan kerja nasional dan kebutuhan pasar.
- b. Demikian juga pengelolaan 162 Balai Latihan Kerja (BLK) yang pada waktu yang lalu dikelola oleh Depnaker tidak dapat memberikan kontribusi optimal antara lain karena :
 - i. Dalam rangka otonomi daerah, 151 BLK tersebut telah diserahkan di bawah pengelolaan Provinsi atau Kabupaten/Kota yang belum berpengalaman mengelolanya;
 - ii. Keterbatasan APBN dan APBD untuk membiayai pelatihan, sehingga kapasitas terpasang BLK tersebut hanya termanfaatkan sekitar 25%;
 - iii. Banyak peralatan BLK yang sudah tidak memadai dan kurang didukung oleh kecukupan instruktur.

5. Kinerja Aparatur Pemerintah

Sebagaimana dikemukakan di atas, permasalahan utama yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya kinerja aparatur Pemerintah, terutama dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Akibatnya produktivitas dan daya saing dunia usaha Indonesia menjadi sangat rendah. Disamping itu, iklim investasi juga menjadi kurang kondusif.



Model “3 in 1” : Pelatihan, Sertifikasi, Penempatan

a. Pelatihan

Prinsip pelatihan adalah melengkapi kompetensi kerja yang sesuai dengan tuntutan permintaan atau syarat jabatan (*demand-driven training*). Bila pelatihan dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan permintaan tersebut, maka penempatan otomatis terjamin. Oleh sebab itu program pelatihan harus didukung oleh sistem informasi pasar kerja tentang kondisi permintaan (*demand*). Informasi tersebut dapat disalurkan melalui Bursa Tenagakerja.

Efektivitas pelatihan sangat tergantung juga pada kondisi tenagakerja yang akan dilatih, termasuk potensi dan kemampuan kerja yang telah dimiliki. Pelatihan pada dasarnya adalah mengisi atau menjembatani kesenjangan (*gap*) antara syarat jabatan dan kualifikasi jabatan tersebut. Oleh sebab itu, penyelenggaraan pelatihan perlu juga didukung oleh sistem informasi pasar kerja tentang ketersediaan dan kondisi penyediaan tenagakerja (*supply*).

b. Uji Kompetensi

Uji kompetensi harus dilakukan untuk menjamin bahwa setiap orang yang dilatih telah memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan pada sisi permintaan.

c. Sertifikasi

Program sertifikasi dilakukan sebagai bukti keabsahan kualifikasi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, setelah yang bersangkutan mengikuti proses uji kompetensi.

d. Penempatan

Bila pelatihan dilakukan berdasarkan permintaan yang sudah riil, maka penempatan dapat berlangsung secara otomatis. Penempatan tersebut dapat dilakukan melalui Bursa Tenagakerja.

e. Pelatihan untuk Penempatan di Sektor Informal

Sebagaimana dikemukakan di atas, sekitar 70% dari angkatan kerja terserap di sektor informal termasuk usaha keluarga dan sektor pertanian. Dengan kata lain, hanya sekitar 30% angkatan kerja yang mempunyai syarat jabatan yang jelas dan dapat distandarkan.

Ini berarti bahwa hingga beberapa tahun ke depan, sebagian besar tambahan angkatan kerja setiap tahun tidak mungkin diserap di sektor formal walaupun dibekali dengan kompetensi kerja yang sesuai. Oleh sebab itu, sebagian besar angkatan kerja perlu dipersiapkan untuk bekerja mandiri di sektor informal.

Dengan kata lain, pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan diarahkan untuk dua tujuan yaitu :

- 1) Memenuhi kebutuhan nyata di sektor formal;
- 2) Mempersiapkan angkatan kerja untuk bekerja mandiri di sektor informal.

f. Informasi Pasar Kerja

Sebagaimana dikemukakan di atas, kebijakan "3 in 1" perlu didukung oleh sistem informasi pasar kerja, yang mampu menyediakan informasi berkaitan dengan kebutuhan atau permintaan di sektor formal, kondisi penyediaan angkatan kerja, serta informasi potensi pengembangan sektor informal.

2. Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 menetapkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dimaksudkan untuk diberlakukan secara nasional, baik di lingkungan lembaga pelatihan swasta maupun di lembaga-lembaga pelatihan yang dikelola oleh Pemerintah termasuk BLK. Dengan demikian, kebijakan "Three in One" harus dilaksanakan konsisten dengan Sislatkernas, baik dalam tataran nasional maupun di tingkat pelaksanaan operasional. Ini berarti bahwa penerapan Sislatkernas dan "Three in One" membutuhkan dukungan dan komitmen politik yang diwujudkan dalam alokasi anggaran dan program instansi-instansi terkait. Untuk itu, konsep Sislatkernas dan "Three in One" perlu menjadi pemahaman di tingkat kabinet (terutama bidang perekonomian) dan di DPR (terutama Panitia Anggaran dan Komisi IX). Untuk menjamin konsistensi pelaksanaan kebijakan, para pejabat pelaksana teknis tingkat nasional (Eseleon I) juga perlu diberi pemahaman konsep tersebut.

III. TINDAKAN AKSI

Penerapan Sislatkernas dan kebijakan "Three in One" dimaksud di atas perlu dukungan berikut ini :

1. Pembentukan Pusat-Pusat Informasi Pasar Kerja di setiap provinsi dengan Unit-Unit Informasi Pasar Kerja di setiap Kabupaten/Kota;
2. Pemberdayaan Lembaga-lembaga pelatihan kerja, baik yang dikelola oleh swasta dan perusahaan maupun yang dikelola oleh Pemerintah;
3. Pemberdayaan dan akreditasi Lembaga Uji Kompetensi termasuk lembaga pelatihan yang akan berfungsi sebagai lembaga uji kompetensi;
4. Secara bertahap membentuk lembaga sertifikasi sesuai dengan masing-masing kompetensi;
5. Menyusun dan menyelenggarakan Proyek Percontohan (Pilot Project) :
 - Di beberapa daerah seperti Kawasan Ekonomi Khusus (Batam, Karimun, Bintan), dan daerah padat industri (Jakarta dan Surabaya);
 - Di 11 BLK yang dikelola oleh Depnakertrans.
6. Untuk mendukung keseluruhan strategi dan kebijakan dimaksud, perlu mempercepat pembentukan Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional sebagaimana dimaksud dengan Pasal 28 UU No. 13 tahun 2003.
7. Perlu segera mensosialisasikan Sislatkernas dan kebijakan "Tree in One" di tingkat Pusat dan di semua provinsi.

Tabel 1
TINGKAT PENGANGGURAN DAN
SETENGAH PENGANGGURAN

Tahun	Tingkat Pengangguran	Tingkat Setengah Pengangguran
1980	1,70	35,50
1985	2,17	35,10
1990	3,00	32,90
1995	7,01	32,13
2000	6,08	32,06
2004	9,86	27,53
2005	10,26	28,02
2006	10,45	28,16

Tabel 2
TINGKAT PENGANGGURAN 2006

Tingkat Pendidikan	Laki	Perempuan	Laki & Perempuan
Tidak Tamat SD	3,63	6,25	4,83
Tamat SD	5,56	9,07	6,88
Tamat SMTP	10,21	19,48	13,06
Tamat SMTA	14,75	26,82	18,45
Diploma	10,54	13,89	12,16
Sarjana	8,42	14,54	10,64
Semua	8,58	13,72	10,45

Tabel 3
TINGKAT PENGANGGURAN 2006

Kelompok Umur	Kota	Desa	Kota & Desa
15-19	44,31	33,61	37,09
20-24	33,42	21,99	27,20
25-29	15,93	8,52	11,90
30-34	7,83	4,45	5,92
60+	8,39	3,70	5,17
Semua	13,32	8,44	10,45

Tabel 4
PERKIRAAN OPTIMIS BAPPENAS :

Uraian	2005	2006	2007	2008	2009
Angkatan Kerja	105,95	107,96	110,01	112,10	114,23
AK Baru	1,95	2,01	2,05	2,09	2,13
Bekerja	95,73	98,32	101,24	104,57	108,39
Pertumbuhan (%)	5,50	6,08	6,70	7,20	7,64
Pertambahan Kes. Kerja per 1% PDB	0,365	0,426	0,436	0,463	0,50
Pertambahan Kesempatan Kerja	2,01	2,59	2,92	3,33	3,82
Penganggur	10,22	9,64	8,77	7,53	5,84
% Pengangguran	9,65	8,93	7,97	6,72	5,11

Sumber : KOMPAS tanggal 14 Desember 2005 hal. 37

Tabel 5
KONDISI PEREKONOMIAN

GDP	1996	:	Rp 413,8 triliun
	1997	:	Rp 433,2 triliun
	1998	:	Rp 376,4 triliun
	1999	:	Rp 379,5 triliun
	2000	:	Rp 397,9 triliun
	2002	:	Rp 426,9 triliun

Tabel 6
PEKERJA MENURUT SEKTOR

Tahun	Formal	Informal	%
1996	35.888,5	54.011,6	60,08
1997	31.744,2	53.661,3	62,83
2000	31.713,5	58.110,5	64,69
2001	29.367,9	61.439,5	67,66
2002	27.836,1	63.811,1	69,40
2003	26.536,6	64.248,3	70,77
2004	28.375,5	65.346,5	69,72
2005	28.649,8	66.298,3	69,83
2006	28.786,7	66.390,4	69,75

Tabel 7

PERINGKAT INDONESIA DARI 60 NEGARA:

Uraian	2001	2002	2003	2004	2005
Economic Performance	37	42	51	55	60
Business Efficiency	44	49	57	58	59
Government Efficiency	47	46	56	54	55
Overall Productivity	46	47	57	58	59

IDM Word Competitiveness Yearbook 2005

Tabel 8

PENDUDUK USIA 15 TAHUN ATAU LEBIH
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN, 2006

TINGKAT PENDIDIKAN	Laki-Laki		Perempuan		L & P	
	X 1.000	%	X 1.000	%	X 1.000	%
Tidak Tamat SD	11.229,0	14,06	16.467,0	20,74	27.696,0	17,39
Tamat SD	27.589,2	34,55	29.261,7	36,85	56.850,9	35,70
Tamat SMTP	19.969,0	25,01	17.613,2	22,18	37.582,2	23,60
Tamat SMTA	17.306,7	21,67	12.955,7	16,32	30.262,4	19,00
Diploma	1.392,8	1,74	1.539,1	1,94	2.931,9	1,84
Sarjana	2.373,1	2,97	1.561,2	1,97	3.934,3	2,47
Jumlah	79.859,8	100,0	79.397,9	100,0	159.257,7	100,0

*) Penulis adalah Direktur Program Pascasarjana Universitas Pelita Harapan,
mantan pejabat senior Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG GURU DAN DOSEN DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN*

Oleh : Umar Kasim

Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi¹

A. PENDAHULUAN

Saat ini telah terbit *Undang-Undang Guru Dan Dosen* (yakni UU No. 14 Tahun 2005) yang diundangkan tanggal 30 Desember 2005. UU ini secara umum mengatur hal-hal yang bersifat pokok mengenai profesi guru dan dosen. Sedangkan hal-hal yang bersifat teknis diatur lebih lanjut dengan PP atau Peraturan Menteri (cq Menteri Pendidikan Nasional). Demikian juga pengaturan hal-hal yang bersifat teknis yang berkenaan dengan sektor tertentu atau sektor lainnya, merujuk pada peraturan perundang-undangan teknis terkait.

UU ini dibuat sebagai upaya untuk mengangkat martabat guru dan dosen, menjamin hak dan kewajibannya dan meningkatkan kompetensi serta memajukan profesi dan karier guru dan dosen. Upaya tersebut akan bermuara kepada meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang pada akhirnya diharapkan akan

meningkatkan kualitas manusia Indonesia menjadi manusia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945,

Dalam waktu dekat, diharapkan UU ini dapat diterapkan secara komprehensif, karena berdasarkan Pasal 83 UU Guru dan Dosen, semua peraturan perundang-undangan yang diperlukan untuk melaksanakan UU (Guru dan Dosen) tersebut harus diselesaikan selambat-lambatnya 18 (delapanbelas) bulan sejak berlakunya UU tersebut. Artinya, pada tanggal 30 Juni 2007, semua peraturan pelaksanaan UU Guru dan Dosen harus sudah selesai diundangkan, sehingga nantinya UU ini dapat dilaksanakan dengan segala perangkat peraturan pelaksanaannya yang telah diterbitkan. Oleh karena itu tepat kiranya UU ini didiskusikan atau diseminarkan dan membahasnya dengan

¹ Disampaikan pada Seminar Nasional *IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG GURU DAN DOSEN DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN*, diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Kota Tarakan dan Kantor Tenaga Kerja Kota Tarakan Kalimantan Timur, tanggal 26 Mei 2007.

lembaga-lembaga atau instansi terkait, khususnya dengan Departemen/instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam mewujudkan harapan dan misi UU Guru dan Dosen, tentu tidak dapat dilakukan tanpa menyelaraskan dengan peraturan perundang-undangan lain yang terkait. Salah satu UU yang sangat terkait dan erat hubungannya dengan misi UU Guru dan Dosen adalah UU Ketenagakerjaan (yakni UU Nomor 13 Tahun 2003). Bagaimanakah implementasi UU Guru dan Dosen dalam perspektif UU Ketenagakerjaan, inilah yang akan dikaji dan dibahas dalam makalah ini. B. PROFESI GURU / DOSEN SEBAGAI PEKERJA DAN ABDI NEGARA Pada bagian awal UUGD didefinisikan pengertian guru dan dosen, yakni bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan <u>tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai</u> dan mengevaluasi <i>peserta didik</i> pada pendidikan <i>anak usia dini</i> jalur pendidikan <u>formal</u>, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Pasal 1 angka 1 UUGD).	Demikian juga Dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan <u>tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni</u> melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1 angka 2 UUGD)². Dengan demikian, guru dan dosen sama-sama <u>berfungsi</u> sebagai <u>pendidik profesional</u>, akan tetapi dengan <u>tugas</u> utama yang berbeda dan pada jenjangnya masing-masing. Dalam UU Guru dan Dosen, guru dan dosen dinyatakan sebagai <i>profesi</i>, yakni <i>profesi guru</i> dan <i>profesi dosen</i>. Dengan perkataan lain, guru dan dosen merupakan tenaga profesional pada <u>bidang pekerjaan khusus</u> yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip yang telah ditentukan untuk profesi tersebut. Prinsip-prinsip tersebut (antara lain), bahwa guru dan dosen memiliki bakat dan minat, panggilan jiwa dan idealisme; memiliki komitmen meningkatkan mutu, keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia; memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan tanggung-jawab sesuai profesinya (Pasal 7 ayat (1) UUGD)
---	---

² Bandingkan dengan *tenaga kepelatihan* pada *lembaga pelatihan kerja* yang meliputi **instruktur**, tenaga perencana, penganalisis kebutuhan pelatihan, pengembang kurikulum, pengadministrasi, pemelihara sarana, pengelola pelatihan, penyelia dan pengelola lembaga pelatihan (Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional).

Di sisi lain, berdasarkan UU Ketenagakerjaan, guru dan dosen adalah jabatan. Seseorang yang menduduki jabatan (guru dan dosen) tersebut termasuk dalam kategori *pekerja* yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja (dengan *pemberi kerjanya*). Sebagai *pemberi kerja* bagi guru dan dosen dalam konteks UUGD, adalah *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan*. Selain itu, berdasarkan UU Kepegawaian yakni *UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian* sebagaimana telah diubah dengan *UU 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian* (selanjutnya disebut UU Kepegawaian), guru dan dosen adalah merupakan *unsur aparatur negara* dan *abdi negara* yang bertugas memberikan pelayanan (di bidang pendidikan) kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata.

Dengan demikian, dari sisi No. 14 Tahun 2005, guru dan dosen adalah profesi. Sedangkan dari sisi UU Kepegawaian, guru dan dosen adalah PNS yang merupakan unsur aparatur negara. Dan dari sisi UU Ketenagakerjaan, guru dan dosen adalah pekerja atau buruh. Status guru dan dosen sebagai pekerja dan sebagai unsur aparatur negara inilah yang akan dikaji dalam makalah ini.

C. STATUS GURU DAN DOSEN SEBAGAI PEKERJA

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa dalam konteks UU Ketenagakerjaan, seorang guru dan dosen adalah pekerja. Artinya, guru atau dosen adalah orang yang bekerja dalam hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja yang menduduki jabatan sebagai guru atau sebagai dosen. Walaupun perjanjian kerjanya dapat dibuat secara tertulis, namun ada kemungkinan hanya dilakukan secara lisan. (vide Pasal 1 angka 3 jo Pasal 51 UU Ketenagakerjaan). Dengan kata lain, salah satu *jabatan* dalam suatu *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan* adalah guru dan/atau dosen, disamping jabatan-jabatan lainnya seperti Kepala Sekolah, Rektor, *Pembantu Rektor*, Dekan dan Pembantu Dekan, Kepala Bagian Administrasi dan Tata Usaha, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Pendaftaran, Penerimaan dan Seleksi, Pustakawan dan lain-lain. Selain itu, terdapat jabatan-jabatan *Satuan Pengamanan* (SATPAM), Petugas Kebersihan (*Cleaning Service*) OB atau berbagai macam *nama jabatan* lainnya.

D. HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja yang unsur-unsurnya, ada pekerjaan, ada perintah (*vicarious liability*) dan ada upah.

Apabila penyelenggara pendidikan tersebut adalah Pemerintah atau Pemerintah Daerah, maka hubungan kerja guru dan dosen adalah dengan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang bersangkutan, yakni sebagai Pegawai Negeri (PNS) dan tunduk pada UU Kepegawaian. Sebaliknya berdasarkan Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 3 ayat (1) UU Guru dan Dosen, apabila penyelenggara pendidikan tersebut adalah masyarakat (swasta), maka hubungan kerja guru dan dosen adalah dengan lembaga (institusi) pendidikan dimaksud, yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan (yakni, UU No. 13 Tahun 2003).

Dengan kata lain, UU Ketenagakerjaan, mengatur hubungan hukum (yakni hubungan kerja) antara *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan* yang dikelola oleh masyarakat (swasta) dengan guru dan dosen yang bersangkutan, termasuk *hubungan kerja*

antara seorang guru atau dosen dengan *satuan pendidikan* yang merupakan *Badan Hukum Milik Negara* sebagaimana diamanatkan oleh PP mengenai pembentukan BHMN³ atau Badan Hukum Pendidikan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 53 UU Pendidikan Nasional (UU No. 20 Tahun 2003)⁴ dan UU Kepegawain mengatur hubungan hukum antara *suatu satuan pendidikan* yang merupakan *underbouw* dari *penyelenggara pendidikan* Pemerintah/ Pemerintah Daerah dengan guru dan dosen yang pegawai negeri (PNS).

Apabila *employer* atau pemberi kerjanya adalah *penyelenggara pendidikan* masyarakat (swasta) yang memiliki beberapa *satuan pendidikan*, dan guru/dosen melakukan *perjanjian kerja* dengan *penyelenggara pendidikannya* dimaksud, maka hubungan kerja guru / dosen yang bersangkutan adalah dengan penyelenggara pendidikan yang bersangkutan. Dengan *perjanjian kerja* seperti itu, guru / dosen dapat ditugaskan pada beberapa satuan pendidikan yang dilelola oleh penyelenggara pendidikan yang bersangkutan. Segala akibat hukum yang terjadi dan diakibatkan oleh *perjanjian kerja* tersebut, diselesaikan dengan *penyelenggara pendidikan* yang

³ PP Nomor 61 Tahun 1999 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri Sebagai Badan Hukum yang kemudian ditindak lanjuti dengan terbitnya PP Nomor 152 Tahun 2000 tentang Penetapan UI sebagai BHMN, PP Nomor 153 Tahun 2000 tentang Penetapan UGM sebagai BHMN, PP Nomor 154 Tahun 2000 tentang Penetapan IPB sebagai BHMN, PP Nomor 155 Tahun 2000 tentang Penetapan ITB sebagai BHMN dan PP Nomor 56 Tahun 2000 tentang Penetapan USU sebagai BHMN.

⁴ Badan Hukum Milik Negara, diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 61/1999.

bersangkutan, dan bukan kepada satuan pendidikan di mana guru / dosen ditugaskan. Sebaliknya, apabila <i>employer</i> atau pemberi kerjanya adalah <i>satuan pendidikan</i> (swasta) dan guru/dosen melakukan <i>perjanjian kerja</i> langsung dengan <i>satuan pendidikannya</i>, maka hubungan kerja guru / dosen yang bersangkutan adalah dengan satuan pendidikan dimaksud. Dengan demikian, guru / dosen hanya bertugas pada satu satuan pendidikan yang dikelola langsung oleh satuan pendidikan yang bersangkutan. Segala akibat hukum yang terjadi atau diakibatkan oleh <i>perjanjian kerja</i> tersebut, diselesaikan langsung dengan satuan pendidikan yang bersangkutan di mana guru / dosen bertugas. Sedangkan bagi guru / dosen PNS yang hubungan kerjanya dengan Pemerintah/Pemerintah Daerah, harus bersedia (mendandatangani <i>statement</i>) ditempatkan di seluruh pelosok nusantara dan bahkan di luar negeri.	(<i>rechtspersoon</i>), atau badan-badan lainnya yang <u>mempekerjakan tenaga kerja</u> dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud orang-perorangan adalah orang pribadi (<i>natuurlijke persoon</i>) dan <i>entity</i> yang bertindak dan bertanggung-jawab secara pribadi, proporsional dan dengan tanggung-renteng. Sedangkan Pengusaha (<i>an entrepreneur</i>), adalah, (a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu <i>perusahaan</i> milik sendiri (sebagai <i>owners</i>); atau (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan <i>perusahaan</i> bukan miliknya (<i>procuratie houder</i>). Demikian juga (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili (suatu) <i>perusahaan</i> sebagaimana tersebut (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
E. PEMBERI KERJA (EMPLOYER). Berdasarkan UU Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 4), <i>pemberi kerja</i> adalah orang perorangan, <i>pengusaha</i>, badan hukum	Perusahaan (<i>an entreprice</i>), adalah (a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum (<i>legal entity</i>) atau tidak (<i>nonlegal corporate</i>), milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik (suatu) badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara⁵ yang

⁵ Yang dimaksud dengan *perusahaan milik negara* (antara lain) adalah perusahaan yang merupakan *badan usaha milik negara*, baik sebagian atau seluruh saham/modalnya dimiliki oleh negara. Demikian juga *badan usaha milik daerah* yang merupakan sub-sistem dari milik negara yang dilokasikan di Daerah dan dikelola oleh Pemerintah Daerah adalah termasuk pengertian milik negara (vide UU No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah).

Badan Hukum Pendidikan (BHP) adalah salah satu bentuk *legal entity* yang bergerak dibidang pendidikan.

mempekerjakan pekerja/buruh (dalam hubungan kerja) dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang <u>mempunyai pengurus</u> dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja untuk suatu perusahaan yang mempergunakan <i>tenaga kerja asing</i> (TKA) dipakai istilah <i>pemberi kerja TKA</i> atau <i>pengguna TKA</i>, yakni perusahaan (<i>sponsor</i>) yang diberikan <i>izin</i> (IMTA) untuk <i>mempergunakan tenaga kerja asing</i>⁶. Dengan demikian, sebagaimana telah dikemukakan, bahwa dalam konteks, UU Guru dan Dosen, yang menjadi <i>pemberi kerja</i> adalah <i>penyelenggara pendidikan</i> dan/atau <i>satuan pendidikan</i>. Menurut Pasal 1 angka 5 UU Guru dan Dosen, <i>penyelenggara pendidikan</i>, meliputi Pemerintah (Pusat), Pemerintah Daerah, atau <u>masyarakat</u> (swasta, <i>partikular</i>) yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal. Jadi, <i>penyelenggara pendidikan</i> meliputi : a. Penyelenggara Pendidikan Pemerintah (Pusat); b. Penyelenggara Pendidikan Pemerintah Daerah (Pemerintah Propinsi atau Pemerintah Kabupaten/Kota);	c. Penyelenggara pendidikan masyarakat (swasta); Menurut Pasal 1 angka 6 UUGD, <i>satuan pendidikan</i>, adalah <u>kelompok layanan pendidikan</u> yang <u>menyelenggarakan pendidikan</u> pada <u>jalur pendidikan formal</u> dalam setiap <u>jenjang</u> dan <u>jenis pendidikan</u>. Satuan Pendidikan tersebut meliputi⁷ : 1. Satuan pendidikan anak usia dini; 2. Satuan pendidikan dasar; 3. Satuan pendidikan menengah; dan 4. satuan pendidikan tinggi. Dengan demikian, penyelenggara pendidikan, ada kemungkinan Pemerintah Pusat, atau Pemerintah Daerah, atau ada kemungkinan "lembaga pendidikan" <i>satuan pendidikan</i> yang dikelola swasta atau partikular. Apabila penyelenggara pendidikan adalah Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah, maka hubungan kerja antara guru/dosen adalah dengan Pemerintah (Pusat) atau Pemerintah Daerah yang bersangkutan dan dalam hal ini berlaku UU Kepegawaian. Sebaliknya apabila penyelenggara pendidikan dimaksud dikelola swasta atau partikular, maka hubungan antara guru / dosen yang bersangkutan tunduk pada UU
--	---

⁶ Pasal 44 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 1 angka 3 Kepmenakertrans. No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA, dan Pasal 1 angka 3 Kepmenakertrans. No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, menggunakan istilah *pemberi kerja tenaga kerja asing* sebagai sponsor atau *employer* yang diberikan IMTA.

⁷ Pasal 24 ayat (4) dan Pasal 50 ayat (4) UUGD

Ketenagakerjaan, kecuali diatur dan ditentukan lain (secara khusus oleh UUGD).

F. PERJANJIAN KERJA

Dalam UU Ketenagakerjaan, pelaksanaan hubungan kerja dapat dilakukan melalui *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT) atau *perjanjian kerja waktu tidak tertentu* (PKWTT). Perjanjian kerja mana yang akan dipakai, sangat tergantung dari sifat pekerjaannya atau jenis pekerjaan yang dilakukan serta jangka waktu pelaksanaannya.

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu (Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/2004). Dengan demikian, PKWT dapat didasarkan atas suatu jangka waktu yang ditentukan, atau didasarkan atas suatu "paket" pekerjaan tertentu. Sedangkan PKWTT adalah *perjanjian kerja* antara *pekerja* dengan *pengusaha* untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/2004). Jenis *perjanjian kerja* ini dipakai untuk memperjanjikan pekerjaan-pekerjaan / kegiatan yang memang bersifat tetap dan tanpa batasan jangka waktu (sampai saat usia pensiun yang ditentukan).

Dalam UU Guru Dan Dosen, dalam definisi **perjanjian** (dalam Pasal 1 angka 7) disebutkan adanya *Perjanjian Kerja* (PK), dan ada *Kesepakatan Kerja Bersama* (KKB atau sekarang dalam UU Ketenagakerjaan disebut *PKB, perjanjian kerja bersama* atau *CLA, collective labor agreement*). Keduanya, PK dan KKB tersebut disatukan dalam satu definisi. Padahal dalam konsepsi UU Ketenagakerjaan, antara PK dan KKB adalah merupakan dua hal yang berbeda. *Perjanjian Kerja* adalah perjanjian individual antara seorang pekerja dengan *management* (Perusahaan). Sedangkan *KKB / PKB* adalah perjanjian kolektif antara organisasi pekerja (serikat pekerja) dengan *management* perusahaan.

Namun mungkin maksud dari ketentuan tersebut, adalah bahwa apabila seorang guru atau dosen melakukan hubungan kerja dengan penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta) dan memiliki beberapa satuan pendidikan, maka selain dibuat PK secara individual, dapat diatur dalam KKB bahwa guru atau dosen yang bersangkutan (bersedia) melaksanakan tugas di beberapa *satuan pendidikan* lainnya dalam satu "wilayah" group *penyelenggara pendidikan*. Sebaliknya apabila seorang guru atau dosen melakukan hubungan kerja (langsung)

dengan beberapa suatu pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta), maka dapat diatur dalam masing-masing KKB satuan pendidikan dimaksud, bahwa guru atau dosen yang bersangkutan (dapat) mengadakan beberapa hubungan kerja dan melaksanakan tugas di beberapa satuan pendidikan atau di beberapa penyelenggara pendidikan yang mempunyai satuan pendidikan.

Dalam Pasal 48 ayat (1) UUGD disebutkan adanya 2 macam status dosen, yakni dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dalam peraktek, berkenaan dengan status dosen, apabila (dalam hal ini) dosen yang bersangkutan termasuk dalam kategori *dosen tidak tetap* (ada yang menyebut dengan istilah :dosen luar biasa, *dosen terbang*), maka dimungkinkan untuk melakukan perjanjian kerja dengan beberapa penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan, walaupun ini biasanya tidak dibuat suatu perjanjian kerja yang tertulis. Sebaliknya apabila status dosen tersebut adalah dosen tetap, maka tentu akan sangat sulit melakukan hubungan kerja dengan beberapa *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan* tanpa adanya ketentuan dan pengaturan dalam KKB secara jelas dan tegas. Jadi khusus untuk dosen, dengan adanya pemberian status dosen sebagaimana

Pasal 48 ayat (1), maka bagi *dosen tetap* harus dengan PKWTT. Sedangkan bagi dosen tidak tetap dapat dilakukan melalui PKWT, walaupun tidak tertutup kemungkinan dosen tidak tetap diikat dengan PKWTT pada beberapa satuan pendidikan atau penyelenggara pendidikan.

G. TENAGA KERJA ASING

Dalam UUGD disebutkan, bahwa *TKA* yang dipekerjakan sebagai guru pada *satuan pendidikan* di Indonesia, wajib memenuhi *kode etik guru* dan peraturan perundang-undangan (yang terkait). Demikian juga terhadap dosen, bahwa *TKA* yang dipekerjakan sebagai dosen pada *satuan pendidikan tinggi* di Indonesia, wajib mematuhi peraturan perundang-undangan (Pasal 27 jo Pasal 65 UUGD). Peraturan perundang-undangan yang dimaksud, dalam hal ini, adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan mempekerjakan TKA, yakni (antara lain) UU Ketenagakerjaan dan UU Keimigrasian serta peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait (termasuk UU Kepolisian dan UU Kependudukan). Sehubungan dengan itu, berdasarkan UU Ketenagakerjaan, bahwa tenaga kerja asing (TKA) dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam *hubungan kerja*, untuk *jabatan tertentu* dan *waktu tertentu*.

Dan untuk mempekerjakan TKA, setiap <i>pemberi kerja TKA (sponsorship)</i> wajib memiliki izin (yang disebut <i>IMTA</i>, izin <i>mempekerjakan tenaga kerja asing</i>) yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau oleh pejabat yang diberi pendelegasian wewenang. Pengecualian kewajiban memiliki IMTA tersebut hanya bagi <i>perwakilan negara asing</i> yang mempepergunakan TKA sebagai (anggota) diplomat atau konsuler.	disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk⁹. RPTKA tersebut sekurang-kurangnya memuat dan menerangkan : (1) alasan penggunaan TKA; (2) <i>job</i> untuk TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang akan diduduki; (3) jangka waktu penggunaan TKA; (4) penunjukan TKI pendamping sesuai dengan <i>kompetensi</i> TKA.
Penerbitan IMTA oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dalam pelaksanaannya didelegasikan kepada : - Direktur PTKA (Penggunaan Tenaga Kerja Asing) untuk <i>IMTA</i> bagi TKA yang baru; atau - Gubernur (Daerah Provinsi) untuk <i>IMTA Perpanjangan</i> bagi TKA yang diperpanjang masa kerjanya (Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2004)	b. harus mematuhi ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang ditentukan (diatur) dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi TKI yang sesuai dengan kualifikasi jabatan (yang diduduki) TKA dalam rangka <i>transfer of knowledge</i>.¹⁰ d. membayar kompensasi sebesar US\$100.- (Pasal 47 ayat (1) UUK jo Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2007).
Untuk menerbitkan IMTA, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi, yakni : Persyaratan bagi <i>pemberi kerja TKA</i> yang (akan) mempekerjakan TKA, antara lain, a. harus memiliki RPTKA (<i>rencana penggunaan tenaga kerja asing</i>)⁸ yang	Sedangkan persyaratan bagi TKA (yang akan dipergunakan oleh <i>sponsor</i>) adalah : 1) Berpendidikan dan/atau berpengalaman bekerja sekurang-kurangnya 5 tahun (sesuai dengan <i>job</i> yang akan diduduki). 2) Membuat <i>statement</i> bersedia untuk melakukan <i>transfert of knowledge</i>;

⁸ Dikecualikan untuk memiliki RPTKA : instansi Pemerintah, Badan-badan Internasional (ILO, WHO etc.) dan Perwakilan Negara Asing (Kedutaan/Kantor Konsulat) (Pasal 43 ayat (3)).

⁹ Berdasarkan Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2004 yang ditunjuk dan berwenang memberikan IMTA adalah Direktur PTKA untuk izin yang pertama (awal) atau Gubernur untuk perpanjangan izin.

- 3) Dapat berkomunikasi dalam "Bahasa";
- 4) Harus memenuhi standar *kompetensi jabatan* bagi jabatan yang mempersyaratkan demikian (Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/III/2007).

Dengan demikian *pemberi kerja TKA* yang merupakan *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan* dan yang akan mempergunakan TKA untuk menduduki jabatan sebagai guru / dosen disamping harus memiliki syarat profesi yang ditentukan dalam UUGD, juga harus memiliki RPTKA dan mencantumkan (dalam RPTKA) adanya TKI pendamping, disamping berkewajiban melaksanakan pelatihan bagi TKI (dalam hal ini guru dan dosen Indonesia/TKI) serta harus mengindahkan ketentuan dan persyaratan individual, baik bagi pemberi kerja TKA, atau bagi TKA-nya sendiri. Demikian juga "sponsor" harus mengindahkan larangan-larangan yang tidak boleh dilakukan.

Larangan bagi sponsor yang mempekerjakan TKA, antara lain adalah :

- pemberi kerja (sponsor) orang-perorangan (Pasal 42 ayat (2) UUK) dilarang menggunakan TKA;

- dilarang menempatkan TKA pada jabatan-jabatan yang dilarang : seperti jabatan yang berhubungan dengan personalia, jabatan-jabatan yang masuk dalam *negative list*.
- Dilarang mempekerjakan TKA melebihi jangka waktu yang ditentukan dalam *positive list*.
- Dilarang mempekerjakan TKA yang telah habis jangka waktu IMTA-nya..

H. KETENTUAN WAKTU KERJA

Secara umum ketentuan waktu kerja (*normal*), terdiri dari dan meliputi :

- Pola 6 : 1, yakni 6 *hari kerja* dan 1 *hari istirahat mingguan* dengan maksimum 7 jam/hari dan 40 jam/minggu;
- Pola 5 : 2, yakni 5 *hari kerja* dan 2 *hari istirahat mingguan* dengan maksimum 8 jam/hari dan 40 jam/minggu¹¹.

Ketentuan *waktu kerja* (*normal*) tersebut adalah merupakan ketentuan maksimum dan wajib dilaksanakan¹², kecuali bagi **sektor usaha** atau **pekerjaan tertentu** yang diatur masing-masing (khusus) untuk sektor/pekerjaan yang bersangkutan yang diatur dengan Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

¹⁰ Untuk TKA yang menduduki jabatan (*anggota*) Direksi/Komisaris tidak dipersyaratkan untuk mengangkan TKI pendamping dan tidak dipersyaratkan melakukan pendidikan dan pelatihan.

¹¹ Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

¹² Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Sektor usaha / pekerjaan tertentu yang telah diatur dengan Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi hingga saat ini baru ada 2, yakni : 1. Kepmenakertrans. Nomor Kep-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu. 2. Permenakertrans. Nomor Per-15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu. Belum ada pengaturan ketentuan waktu kerja yang diatur oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi selain 2 sektor/sub-sektor tersebut, termasuk untuk sektor yang berkaitan dengan pekerjaan/profesi guru atau dosen, (sebagai amanat Pasal 77 ayat (4) UUK). Walaupun demikian, khusus dosen, terkait dengan ketentuan waktu kerja tersebut, berdasarkan Pasal 48 ayat (1) UUGD, status dosen terdiri atas <i>dosen tetap</i> dan <i>dosen tidak tetap</i>. - dosen tetap, adalah dosen yang bekerja <i>penuh waktu -full time-</i> yang berstatus sebagai <u>tenaga pendidik tetap</u> pada <i>satuan pendidikan tinggi</i> tertentu.	- dosen tidak tetap, adalah dosen yang bekerja <i>paruh waktu -part time-</i> yang berstatus sebagai <u>tenaga pendidik tidak tetap</u> pada <i>satuan pendidikan tinggi</i> tertentu. Dengan demikian, bagi dosen yang <i>full time</i>, bisa dibuat ketentuan waktu kerja yang normal di <i>satuan pendidikan</i>. Sedangkan dosen <i>part time</i> dibuat ketentuan waktu kerja yang terbatas sesuai dengan kebutuhan dengan pola (misalnya) 3 : 4, atau 4 : 3. Status dosen yang bekerja <i>full time</i> atau <i>part time</i> lebih berkaitan dengan perjanjian kerjanya. Dengan kata lain ketentuan Pasal tersebut lebih menegaskan kepada hubungan kerja dosen dengan pemberi kerja (penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan) dan bukan kepada ketentuan waktu kerjanya. Dalam prakteknya pelaksanaan <u>ketentuan waktu kerja</u> untuk profesi guru atau dosen, bervariasi dan fleksible, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan serta kebiasaan yang selama ini telah diterapkan pada masing-masing satuan "institusi" pendidikan. Oleh karenanya, menurut hemat kami, karena guru dan dosen kemungkinan dapat melakukan hubungan kerja dengan beberapa penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan, maka ketentuan waktu kerja
---	--

untuk jabatan guru dan dosen yang paling memungkinkan, adalah berdasarkan ketentuan waktu kerja yang "flexi" (*fleksible time*), karena bagi seorang guru, disamping mungkin harus bekerja pada beberapa **penyelenggara pendidikan / satuan pendidikan** sebagaimana tersebut, juga kadangkala harus membawa pulang ke rumah "PR" untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang sifatnya sangat *confidential* (seperti koreksi hasil ujian, pemberian penilaian dsb.)

I. KETENTUAN WAKTU ISTIRAHAT DAN CUTI

Dalam UUGD diatur mengenai hak cuti guru dan dosen. Pasal 40 ayat (1) jo Pasal 76 ayat (1) menyatakan, bahwa guru /dosen memperoleh hak cuti sesuai dengan peratutan perundang-undangan. Artinya, apabila guru / dosen pada penyelenggara pendidikan Pemerintah/Pemerintah Daerah, berlaku hak cuti yang diatur dalam UU Kepegawaian. Bagi guru/dosen pada penyelenggara pendidikan masyarakat (swasta) atau satuan pendidikan yang dikelola oleh masyarakat, berlaku hak cuti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam UU Kepegawaian, hak cuti diatur dalam PP No. 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal 1, disebutkan bahwa **cuti** adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Jenis cuti PNS terdiri dari :

- 1) **Cuti Tahunan**, yakni cuti bagi PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus-menerus. Lama cuti adalah 12 hari kerja. Namun jika cuti akan dijalankan di tempat yang sulit perhubungannya, jangka waktu cuti dapat ditambah 14 hari kerja. Cuti tahunan ini tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu kurang dari 3 hari (Pasal 4).
- 2) **Cuti besar**, yakni hak cuti bagi PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 tahun secara terus-menerus, selama 3 bulan lamanya (Pasal 9).
- 3) **Cuti sakit**, yakni hak cuti bagi PNS yang menderita sakit (Pasal 13).
- 4) **Cuti bersalin**, yaitu hak cuti persalinan bagi PNS wanita untuk anak pertama, kedua dan ketiga.
- 5) **Cuti karena alasan penting**, yakni hak cuti selama-lamanya 2 hari kerja karena ada keluarga/anggota keluarga yang sakit keras atau meninggal (terbatas pada ibu, bapak, isteri/suami, anak, adik, kakak, mertua atau menantu) atau PNS yang bersangkutan melangsungkan perkawinan yang pertama.
- 6) **Cuti di luar tanggungan negara**, yakni hak cuti bagi PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 tahun secara terus-menerus karena alasan pribadi yang penting dan mendesak.

Cuti ini selama-lamanya 3 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun dengan alasan yang jelas. Dalam UU Ketenagakerjaan diatur dan ditentukan, bahwa pengusaha (pemberi kerja) wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi : istirahat antara jam kerja (tidak termasuk jam kerja) sekurang-kurangnya ½ jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus; istirahat mingguan sesuai dengan pola waktu kerja normal, yakni 1 hari untuk 6 hari kerja, dan 2 hari untuk 5 hari kerja; cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja (timbulnya hak) setelah pekerja yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Istirahat panjang bagi <i>perusahaan tertentu</i> yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi jika <i>pemberi kerja</i> mengatur dalam PK, PP atau PKB. (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan). Disamping hak cuti yang diatur dalam UU Kepegawaian dan UU Ketenagakerjaan, terdapat hak cuti khusus bagi guru dan dosen dalam UUGD, yakni : - Guru dapat memperoleh cuti untuk studi dengan tetap memperoleh hak gaji¹³ penuh.	Dosen memperoleh cuti untuk studi dan penelitian, atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dengan memperoleh hak gaji penuh. Hak cuti (tambahan) ini diamanatkan untuk diatur lebih lanjut dengan PP. Dengan demikian, sepanjang belum ada pengaturan lebih lanjut, maka hak cuti tersebut tidak / belum dapat diterapkan, kecuali diperjanjikan tersendiri oleh para pihak. J. KETENTUAN WAKTU KERJA LEMBUR Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari dalam satu minggu, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari dalam satu minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah¹⁴. Dengan perkataan lain, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi ketentuan waktu kerja normal yang ditentukan, baik setelah jam kerja (normal) atau pada waktu istirahat mingguan atau pada hari libur resmi dengan konsekwensi sesuai ketentuan mengenai lembur. Dengan demikian, apabila pengusaha (<i>employer</i> : Satuan pendidikan) yang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu kerja normal, berarti pengusaha
---	--

¹³ Hak gaji, adalah hak yang diterima guru / dosen atas pekerjaannya dalam bentuk *financial* secara berkala sesuai dengan peraturan perundangan. Dengan kata lain, bukan penghasilan.

¹⁴ Kepmenakertrans. Nomor Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

mempekerjakan pekerja dalam **waktu kerja lembur**.

Syarat untuk mempekerjakan pekerja dalam waktu kerja lembur, adalah :

- a. atas persetujuan pekerja;
- b. waktu kerja lembur maksimum 3 jam/hari dan 40 jam/minggu;
- c. membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (1) dan (2) UUK).
- d. Pengusaha (pemberi kerja) membayar upah kerja lembur.
- e. Memberi kesempatan istirahat yang secukupnya;
- f. Memberi makan dan minum*) sekurang-kurangnya 1400 kal. (bila lembur dilakukan 3 jam/lebih).

*) tidak boleh diganti dengan uang.

Perhitungan upah kerja lembur :

Apabila lembur dilakukan **pada hari kerja** :

- untuk jam kerja lembur pertama = $1 \frac{1}{2}$ x upah / jam;
- untuk jam kerja lembur berikutnya (jam kedua dan ketiga) = 2 x upah / jam;

Apabila lembur dilakukan **pada hari istirahat mingguan** atau **hari libur resmi** (dengan **pola 6 :1**) :

- untuk lembur 7 jam pertama = 2 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-8 = 3 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-9 dan ke-10 = 4 x upah / jam;

Apabila lembur **pada hari hari libur resmi** yang jatuh pada hari kerja terpendek (dengan **pola 6 :1**):

- untuk lembur 5 jam pertama = 2 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-6 = 3 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-7 dan ke-8 = 4 x upah / jam;

Apabila lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (dengan **pola 5 :2**) :

- untuk lembur 8 jam pertama = 2 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-9 = 3 x upah / jam;
- untuk lembur jam ke-10 dan ke-11 = 4 x upah / jam;

K. USIA PENSIUN

Kecuali dalam UU Kepegawaian, dalam UU Ketenagakerjaan, tidak diatur mengenai batas usia pensiun bagi *pekerja* di perusahaan. Batas usia pensiun, masing-masing diatur di setiap perusahaan (pemberi kerja) dan pada setiap jenjang jabatan atau pada suatu jabatan tertentu, sesuai dengan kebutuhan dan kondisi kerja. Walaupun pada umumnya batas usia pensiun mengacu pada batas usia pensiun sesuai dengan kebiasaan umum, yakni 55 tahun. Batas usia pensiun (55 tahun) tersebut mengikuti standar usia pensiun normal di UU Kepegawaian bagi PNS dan UU Dana Pensiun.

Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan untuk suatu jabatan tertentu, dapat ditetapkan batas usia pensiun kurang dari 55 tahun, atau lebih dari 55 tahun tersebut.

Dalam kaitan kepesertaan pekerja dalam program Dana Pensiun, terdapat ketentuan mengenai batas-batas usia pensiun normal dan usia pensiun maksimum sebagaimana diatur dalam *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun* (Permenaker No. Per-02/Men/1995). Usia pensiun dalam Permenaker tersebut hanya untuk batas usia pensiun bagi pekerja / buruh yang menjadi peserta *Dana Pensiun* yang merupakan amanat dari Pasal 27 ayat (2) dan (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Dengan kata lain, ketentuan batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Permenaker No. 02/Men/1995, hanya menentukan saat mendapatkan hak atas *manfaat pensiun* yang harus diterima bilamana peserta (program dana pensiun) telah mencapai batas usia pensiun yang ditentukan oleh perusahaan atau menjadi standar untuk menerima hak atas manfaat pensiun yang ditunda atau dipercepat.

Dalam UUGD, khususnya Pasal 30 ayat (4) dan Pasal 67 ayat (4) dan (5) terdapat pengaturan mengenai batas usia pensiun untuk jabatan guru / dosen, yakni bahwa **batas usia pensiun guru adalah 60 tahun dan batas usia pensiun dosen adalah 65 tahun**, kecuali dosen yang mencapai jabatan profesional tertinggi sebagai *guru besar (Professor)* dapat diperpanjang sampai **70 tahun**. Ketentuan dalam UUGD tersebut adalah merupakan pengaturan yang bersifat khusus untuk *job* guru dan dosen yang tegas dan jelas menentukan demikian.

L. KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI GURU / DOSEN

Dalam UU Ketenagakerjaan, secara umum disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui *pelatihan kerja*. Selanjutnya disebutkan, bahwa *pelatihan kerja* diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar *kompetensi kerja* (Pasal 11 jo Pasal 10 ayat (2) UUK). Namun dalam UUGD lebih rinci mengatur dan ditentukan secara spesifik, bahwa guru wajib memiliki **kualifikasi akademik, kompetensi**, sertifikat pendidik,

sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dan yang lebih penting, dipersyaratkan *kualifikasi akademik guru* harus **sarjana** atau **program D-4** (Pasal 8 dan 9 UUGD). Kualifikasi akademik bagi dosen, minimum lulusan **program magister** untuk program diploma atau program sarjana; dan lulusan **program doktor** untuk program pasca sarjana (Pasal 46 ayat (2) UUGD).

Kompetensi guru, meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sedangkan kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan program pasca sarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.

M. PENGHASILAN GURU / DOSEN

Salah satu unsur adanya hubungan kerja adalah (pembayaran) *upah* atas (pelaksanaan) *pekerjaan* yang didasarkan atas suatu *perintah* (*vicarious liability*). Dalam kapasitas guru / dosen sebagai pekerja, ia mendapat upah, atau gaji dalam istilah UUGD¹⁵.

Disamping itu dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh **penghasilan** di atas kebutuhan hidup **minimum** (KHM) dan (berhak) atas ***jaminan kesejahteraan sosial***.

Menurut Pasal 15 UUGD, penghasilan bagi guru harus di atas KHM tersebut, yang meliputi¹⁶ :

- a. gaji pokok (*basic salary*), yakni satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan dan masa kerja.
 - b. *tunjangan yang melekat pada gaji* (tunjangan tetap / *fixed allowance*), yakni tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.
 - c. penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang (kesemuanya) terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
- *tunjangan profesi*,¹⁷ yaitu tunjangan atas sertifikat (sebagai) pendidik yang merupakan penghargaan atas profesionalitasnya.

¹⁵ Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas (suatu) pekerjaan dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan (sebagai *employer*) dalam bentuk *finansial* secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan (cq. UU Ketenagakerjaan).

¹⁶ Pasal 14 ayat (1) huruf a jo Pasal 15 UUGD dan Penjelasan.

¹⁷ *Tunjangan profesi* diberikan setara dengan 1 (satu) kali *gaji pokok* guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah / Pemerintah Daerah (setempat) pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama (Pasal 16 ayat (2) UUGD).

• <i>tunjangan khusus</i>, yakni tunjangan yang diberikan sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus. • <i>maslahat tambahan</i>, yakni tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk lainnya Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, yang meliputi : (Pasal 51 ayat (1) jo Pasal 52 ayat (1)) a. gaji pokok, b. tunjangan yang melekat pada gaji, serta c. penghasilan lain yang berupa : - <u>tunjangan profesi</u>, - tunjangan fungsional. Tunjangan ini diberikan oleh Pemerintah. Dan bagi dosen yang bekerja di <i>satuan pendidikan tinggi</i> yang diselenggarakan oleh masyarakat (<i>swasta</i>), Pemerintah hanya memberikan subsidi saja. - <u>tunjangan khusus</u>, -	- tunjangan kehormatan. Tunjangan ini yang diberikan kepada seorang guru besar (Professor). - <u>maslahat tambahan</u> semuanya terkait dengan tugas sebagai dosen dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Dengan demikian komponen upah guru dan dosen sama seperti komponen upah pada umumnya yang terdiri dari <i>Upah pokok (basic wages)</i>, tunjangan tetap (<i>fixed allowance</i>) dan tunjangan tidak tetap¹⁸. N. JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Menurut UU Jamsostek¹⁹, bahwa program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap pengusaha bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja. Dalam kaitan dengan UUGD, khususnya Pasal 14 ayat (1) huruf a), bahwa dalam melaksanakan keprofesionalan, guru berhak atas (antara lain) <i>jaminan kesejahteraan sosial</i>.
--	--

¹⁸ Lihat Pasal-pasal 52 s/d 57 UUGD

¹⁹ UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja jo Permenakertran No. Per-24/Men/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jamsostek Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja.

Pasal ini tidak tegas menyebutkan program jaminan sosial apa, apakah termasuk program jaminan sosial tenaga kerja (program Jamsostek) atau tidak ?. Namun dalam Pasal 58 tegas menyebutkan (khusus untuk dosen) bahwa dosen yang diangkat oleh <i>penyelenggara pendidikan</i> atau <i>satuan pendidikan tinggi</i> yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta) <u>berhak</u> memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Klausul ini tegas menunjuk jamsostek yang merujuk pada UU Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992). Sebagaimana diketahui bahwa iuran Jamsostek terdiri dari iuran pekerja sebesar 2 % dan iuran dari pengusaha berkisar antara 7,24% sampai 11,74 %, sehingga total iuran kepada Jamsostek adalah antara 9,24% sampai 13,74%. Permasalahannya, siapa yang harus menanggung Jamsostek bagi guru/dosen yang hubungan kerjanya dilakukan dengan beberapa <i>penyelenggara pendidikan</i> atau beberapa <i>satuan pendidikan</i>? Dalam kaitan itu, agaknya perlu merujuk kembali ke Pasal 48 ayat (1) UUGD, bahwa status dosen, terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja <u>penuh waktu</u> (<i>full time</i>) yang berstatus sebagai <u>tenaga pendidik tetap</u> pada <i>satuan pendidikan tinggi</i> tertentu.	Sedangkan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja <u>paruh waktu</u> (<i>part time</i>) yang berstatus sebagai <u>tenaga pendidik tidak tetap</u> pada <i>satuan pendidikan tinggi</i> tertentu. Berdasarkan <i>statement</i> Pasal 48 ayat (1) tersebut, maka yang seharusnya menanggung beban iuran Jamsostek bagi dosen suatu satuan pendidikan tertentu adalah <i>satuan pendidikan tinggi</i> yang melakukan hubungan kerja dengan dosen berdasarkan perjanjian kerja tetap (<i>permanent</i>). Sedangkan bagi dosen dengan status tidak tetap, hemat kami kepada pemberi kerja tidak dapat dibebankan kewajiban untuk iuran program Jamsostek. O. ORGANISASI PROFESI Berdasarkan Pasal 14 ayat (1) UUGD, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak (antara lain) memiliki kebebasan untuk <u>berserikat dalam organisasi profesi</u>. Demikian juga Pasal 51 (1) huruf g, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak (antara lain) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam <u>organisasi profesi / organisasi profesi keilmuan</u>. Dalam konteks guru / dosen sebagai pekerja, ketentuan mengenai kebebasan berserikat sebagaimana tersebut, telah diakomodir dalam Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat
--	---

pekerja / Serikat Buruh, bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh ("union"). Pembentukan *union* sangat terkait dengan pembuatan KKB atau PKB yang dalam UUGD disatukan pengertiannya dengan PK (perjanjian kerja).

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, yang berwenang untuk membuat *Perjanjian Kerja Bersama* (PKB) adalah organisasi pekerja (Pasal 116 ayat (1)). Artinya yang menjadi mitra pengusaha membuat PKB, bukan organisasi profesi, akan tetapi organisasi buruh. Oleh karenanya, dalam pembuatan KKB (istilah UUGD), seyogyanya organisasi guru atau organisasi dosen sebagai serikat pekerja yang perlu bahkan harus dibentuk untuk mengakomodir adanya kewenangan membuat KKB. Tanpa *union*, maka kewenangan untuk membuat KKB tidak dapat diwujudkan. Dengan demikian penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan hanya dapat membuat PP (peraturan perusahaan, atau *peraturan sekolah*) yang nuansanya lebih bersifat pengaturan secara sepihak saja.

P. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak

dan kewajiban para pihak (pekerja dengan pengusaha)²⁰.

Dalam literatur, dikenal ada 4 macam (kelompok) penyebab putusnya hubungan kerja²¹, yakni :

1. pemutusan hubungan kerja oleh majikan, seperti perusahaan merugi / pailit atau pengusaha melakukan efisiensi;
2. pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, misalnya karena mangkir, atau mengundurkan diri.
3. pemutusan hubungan kerja (terjadi) demi hukum, karena meninggal, pensiun atau terjadi *force majeure*.
4. pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, karena adanya "penetapan" yang menyatakan diakhirnya hubungan kerja.

Dalam UUGD diamanatkan, bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, masyarakat, organisasi profesi dan/atau *satuan pendidikan*, wajib memberikan perlindungan kepada guru dan dosen sebagai profesi dalam melaksanakan tugasnya. Perlindungan dimaksud (antara lain) mencakup perlindungan terhadap **pemutusan hubungan kerja** yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 39 jo Pasal 75 UUGD).

²⁰ Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan.

²¹ Abdul Rahmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, 1999, hal. 114.

Maksud dari ketentuan ini, adalah bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), maka guru dan dosen sebagai pekerja wajib diberikan perlindungan untuk memperoleh hak-haknya terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, yakni hak-hak sebagaimana dimaksud dan ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

Bagaimana, dan berapa hak-hak guru / dosen sebagai pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, sangat tergantung kepada alasan berakhirnya hubungan kerja. Yang jelas, bahwa dalam UU Ketenagakerjaan, akibat hukum dari masing-masing pemutusan hubungan kerja diatur berbeda satu sama lain, dan tergantung dari alasan PHK-nya. Artinya, hak-hak pekerja dalam terputusnya hubungan kerja, ditentukan oleh penyebab pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai dengan kategori alasan pemutusan hubungankerja. Misalnya, PHK karena melakukan pelanggaran disiplin atau melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan / kesepakatan kerja bersama (Pasal 161), mengundurkan diri (Pasal 162) terjadinya perubahan status, merger, peleburan atau perubahan kepemilikan satuan pendidikan (Pasal 163), dilakukan penutupan, atau terjadi *force majeure* (Pasal 164), terjadi kepailitan (Pasal 165), pekerja meninggal (166), memasuki pensiun (Pasal 167) atau mangkir (Pasal 168) dan lain sebagainya.

Namun yang prinsip, bahwa semua pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan-perundingan, termasuk merundingkan hak-hak masing-masing pihak, khususnya hak pekerja (cq. Guru / dosen) terkait dengan pemutusan hubungan kerja tersebut. Jika setelah ditempuh upaya perundingan dan ternyata tidak dicapai kesepakatan, maka *employer* dapat memutuskan hubungan kerja setelah memohon penetapan ("izin") dari pihak yang berwenang, yakni pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 jo 153 UU Ketenagakerjaan).

Q. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian awal, bahwa guru dan dosen adalah pekerja. Oleh karena itu bilamana terjadi perselisihan hubungan kerja antara guru / dosen (sebagai pekerja) dengan pemberi kerja (*penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan masyarakat*), maka penyelesaian perselisihannya masuk dalam "wilayah" kompetensi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya, perselisihan tersebut harus diselesaikan menurut mekanisme UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur berjenjang, mulai dari penyelesaian secara bipartit, penyelesaian melalui mediasi / konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase / pengadilan hubungan industrial (PHI) dan (bila ditempuh melalui PHI) penyelesaian sampai ke Mahkamah Agung.

Demikian uraian makalah ini, dan pada akhirnya perlu dibuat beberapa kesimpulan, beberapa permasalahan dan saran antara lain sebagai berikut :

KESIMPULAN

1. Dalam Perspektif UU Guru dan Dosen, UU tersebut melihat guru / dosen sebagai profesi dibidang kependidikan. Sebaliknya dalam perpektif UU Ketenagakerjaan, UU ini melihat guru sebagai pekerja yang melakukan hubungan kerja dengan pemberi kerja (*employer*), yakni *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan*. Dan dalam perspektif UU Kepegawaian, UU ini melihat guru dan dosen sebagai abdi negara²².
2. Masih banyak praktek pelaksanaan pekerjaan profesi guru/dosen yang bersifat spesifik yang tidak diatur dalam

UU Ketenagakerjaan, dan belum diatur secara khusus dalam UU Guru dan Dosen, antara lain :

- e. **Ketentuan waktu kerja** yang lebih banyak menggunakan waktu kerja yang bersifat lentur (*fleksible time*). Walaupun untuk dosen terdapat ketentuan mengenai *full time* bagi dosen tetap dan *part time* untuk dosen tidak tetap, akan tetapi lebih mengarah pada hubungan kerja yang bersifat tetap (PKWTT) dan yang bersifat sementara atau untuk tempo tertentu (PKWT).
- f. Ketentuan mengenai hubungan kerja guru dan dosen dapat dilakukan dengan **beberapa pemberi kerja**, baik beberapa *penyelenggara pendidikan* atau *satuan pendidikan*, bahkan hubungan kerjanya dapat dilakukan melalui 2 ketentuan hukum, yakni UU Kepegawaian di *penyelenggara pendidikan* Pemerintah/Pemerintah Daerah, dan UU Ketenagakerjaan di *penyelenggara pendidikan* masyarakat atau pada *satuan pendidikan* swasta.
- g. Ketentuan mengenai **waktu kerja lembur** bagi guru sangat sulit untuk diukur jika suatu pekerjaan bersifat

²² Pasal 3 UU Nomor 8 Tahun 1974

RHS dan harus dikerjakan di rumah (sebagai "PR") karena menyangkut kepentingan nasional. Seperti misalnya : soal-soal ujian/smester, hasil koreksi ujian atau bahan ujian nasional.

- d. Ketentuan mengenai **istirahat tahunan** sering dikaitkan dengan hari libur smester atau libur tahunan di suatu satuan pendidikan.

PERMASALAHAN

1. Dalam UU Ketenagakerjaan, pada prinsipnya hanya tegas (*implisit*) mengatur hubungan kerja antara seorang *pekerja* dengan satu *pemberi kerja*. Namun dalam jabatan atau profesi guru / dosen, seorang guru / dosen dapat melakukan hubungan kerja atau **bekerja pada beberapa penyelenggara pendidikan** atau **beberapa satuan pendidikan**. Pada saat terjadi pengakhiran hubungan kerja, siapa yang bertanggung-jawab atas hak-hak "pesangon" ? Hal ini bisa mengaburkan status hubungan kerja seorang guru dan dapat menjadi dalih untuk menghindari adanya kewajiban pembayaran hak-hak guru/dosen yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja. Oleh karenanya perlu dipertegas, bahwa *dosen tetap* harus dibuat perjanjian kerja dengan PKWTT dan *dosen tidak tetap* dibuat perjanjian kerja dengan PKWT.

2. Ada persolan, bagaimana jika seorang guru / dosen adalah tenaga pengajar pada Penyelenggara pendidikan Pemerintah / Pemerintah Daerah, akan tetapi juga menjalin *hubungan kerja* dengan Penyelenggara pendidikan masyarakat (swasta). Dalam Kasus ini, guru / dosen tersebut mendapat hak upah dari Penyelenggara Pendidikan Pemerintah dan dibayarkan "honor" di penyelenggara pendidikan masyarakat. Bagaimana hak-hak yang berkenaan dengan hak "pesangon" di lembaga swasta ?.
3. Penyelenggara Pendidikan Pemerintah secara bertahap akan dialihkan menjadi BHP (Badan Hukum Pendidikan) sesuai amanat Pasal 53 *UU Sistem Pendidikan Nasional* (UU No. 20 Tahun 2003). Bagaiman status guru/dosen yang diangkat oleh Pemerintah/Pemerintah Daerah setelah menjadi BHP.
4. Berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (termasuk guru/dosen) (Pasal 3 ayat (2) UUSJ). Dalam kepesertaan pada jaminan sosial tersebut, harus membayar iuran yang besarnya berkisar antara 9,24% sampai 11,74%. Dalam iuran tersebut, termasuk iuran dari peserta (tenaga kerja) sebesar 2 %.

Dengan demikian, apabila guru / dosen bekerja pada beberapa pemberi kerja (penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan), siapa yang harus membayar jampostek yang menjadi kewajiban pemberi kerja yang berkisar antara 7,24% sampai 9,74 % ? SARAN Dengan adanya beberapa permasalahan seperti tersebut di atas, sudah seyogyanya perlu untuk dipikirkan nasib (masa depan) guru/dosen yang bekerja di <i>satuan</i>	<i>pendidikan</i> yang dikelola oleh <i>Penyelenggara pendidikan masyarakat</i> (swasta), sehingga pada saat memasuki usia pensiun, nasib pensiunan guru / dosen terjamin dengan adanya <i>social security</i> secara <i>continue</i>, terlebih dengan terbitnya UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan adanya UU Guru dan Dosen.** Jakarta, 23 Mei 2007 Umar Kasim, Biro Hukum Depnakertrans.
--	--

TINJAUAN SINGKAT

KONVENSI KETENAGAKERJAAN MARITIM

(Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006))

Oleh : Dra.Erwina WH

I. Umum

Indonesia merupakan negara bahari dan salah satu penyedia (*labor supplying country*) tenaga kerja pelaut utama, oleh karena itu standar internasional di sektor maritim menjadi penting artinya bagi pembangunan sektor maritim Indonesia, khususnya dalam konteks kesempatan kerja di bidang kepelautan dan perlindungan tenaga kerja pelaut Indonesia, serta pembangunan industri maritim.

Inovasi *Maritime Labour Convention/MLC, 2006* ini diusulkan oleh *ILO Joint Maritime Commission*, sebuah lembaga bipartit pemilik kapal dan tenaga kerja pelaut, yang pada tahun 2001 menyimpulkan bahwa diperlukan suatu instrumen yang *up to date* untuk mengatur industri kemaritiman yang bersifat global, yang dapat diterima secara global (*globally acceptable*), mudah dimengerti (*easily understandable*), mudah diperbarui (*readily updatable*) dan dapat diterapkan secara seragam (*uniformly enforced*). MLC 2006 diadopsi pada Sidang Perburuhan Internasional (*International Labour Conference/ILC*) ke-94 tanggal 23 Februari 2006

di Jenewa, dimana delegasi Indonesia memberikan dukungan pada *voting* adopsi tersebut. Konvensi ini mengkonsolidasikan 35 (tiga puluh lima) konvensi ILO mengenai kepelautan yang ada saat ini. Pada ILC ke-94 tersebut juga diadopsi 17 Resolusi (*non-binding*) di bidang kemaritiman,

Konvensi ini merupakan pilar keempat dari peraturan internasional yang mengatur tentang kualitas industri maritim, melengkapi 3 (tiga) konvensi lainnya yang dikeluarkan oleh Organisasi Maritim Internasional (*International Maritime Organization*) yaitu:

1. *International Convention for Safety for Life at Sea, 1974 (SOLAS)*
2. *International Convention on Standard of Training, Certification and Watchkeeping, 1978 (STCW)*
3. *International Convention for the Prevention of Pollution from Ships, 73/78 (MARPOL)*

MLC 2006 ini bertujuan untuk memastikan lingkungan kerja dan kondisi kehidupan yang layak bagi tenaga kerja pelaut (*seafarers*) dan diharapkan dapat menciptakan daya saing yang sehat (adil) bagi para pemilik kapal (*shipowner*).

Konvensi ILO ini menekankan pemenuhan hak-hak tenaga kerja pelaut dengan mempertimbangkan kebijakan nasional yang berlaku dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas, disamping juga berisi ketentuan-ketentuan yang dibutuhkan di industri maritim, dan ketentuan-ketentuan untuk menjamin implementasi dan upaya penegakan hukumnya. MLC 2006 diberlakukan pada kapal yang terlibat dalam kegiatan komersial dengan pengecualian pada kapal-kapal penangkapan ikan, kapal-kapal tradisional dan kapal perang. Hal-hal pokok yang diatur dalam <u>MLC 2006 mencakup persyaratan minimum bagi tenaga kerja pelaut di kapal</u> menyangkut ketentuan-ketentuan kondisi kerja tenaga kerja pelaut, jam kerja dan jam istirahat, akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan dan katering, pemeliharaan dan perlindungan kesehatan, serta kesejahteraan dan perlindungan sosial. Di bawah ketentuan MLC 2006, kapal-kapal dengan bobot di atas 500 <i>Gross Tonnage</i> (GT) dan dalam melaksanakan aktivitas di perairan internasional atau berlayar dari satu pelabuhan ke pelabuhan asing lainnya, diharuskan membawa "<i>Maritime Labour Certificate</i>" dan "<i>Declaration of Maritime Labour Compliance</i>". Untuk dapat diberlakukan atau mempunyai kekuatan hukum yang tetap (<i>come into force</i>), konvensi ini harus diratifikasi oleh paling sedikit 30 negara anggota ILO yang mencakup 33% GT kapal di dunia.	ILO mengharapkan Konvensi ini dapat berlaku pada tahun 2011. II. Struktur Konvensi MLC 2006 disusun ke dalam 3 (tiga) bagian utama, yaitu: 1. Bagian Pasal-pasal (<i>Articles</i>) - Pasal I : Kewajiban Umum - Pasal II : Definisi-Definisi dan Ruang Lingkup Penerapan - Pasal III : Hak-hak dan Prinsip-prinsip Dasar - Pasal IV : Hak-hak Pekerjaan dan Sosial Para Pelaut - Pasal V : Pertanggung jawaban Penerapan dan Penegakan - Pasal VI : Regulasi dan Bagian A dan B Kode - Pasal VII : Konsultasi dengan Organisasi Para Pemilik Kapal dan Pelaut - Pasal VIII : Pemberlakuan - Pasal IX : Pengaduan - Pasal X : Pengaruh Pemberlakuan - Pasal XI : Fungsi-fungsi Penyimpanan - Pasal XII : Direktur Jenderal ILO harus menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal PBB menyangkut pendaftaran menurut pasal 102 Piagam PBB Fakta-fakta Penuh Seluruh Ratifikasi,
---	---

Penerimaan dan Pengaduan yang Terdaftar menurut Konvensi ini - Pasal XIII : Komite Tripartit Khusus - Pasal XIV : Amandemen Terhadap Konvensi ini - Pasal XV : Amandemen Terhadap Kode - Pasal XVI : Bahasa Resmi. 2. Peraturan (Regulation), terdiri dari 5 Judul (Title), yaitu: - Judul 1: Syarat-Syarat Minimum bagi Pelaut yang Bekerja di Kapal Di dalam bagian atau bab ini dijelaskan tentang usia minimum bagi seorang pekerja pelaut. Bahwa sesuai aturan hukum internasional yaitu Konvensi ILO No.138 mengenai usia minimum untuk bekerja, maka batas usia minimum adalah 15 (lima belas) tahun dan menurut Konvensi Maritim ini batas usia bagi seorang pelaut untuk bisa bekerja di kapal adalah minimum 16 (enam belas) tahun dan kurang dari 16 (enam belas) tahun dilarang karena dianggap pekerjaan di kapal adalah termasuk dalam kategori pekerjaan terburuk, dan hal tersebut dilarang oleh Konvensi ILO NO. 182 mengenai Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.	Apabila bekerja di kapal dilakukan pada malam hari maka batasan waktu bekerja malam hari adalah paling tidak 9 (sembilan) jam, artinya kurang dari tengah malam dan berakhir tidak lebih dari pukul 05.00 pagi. Selain usia minimum, seorang pelaut diijinkan untuk dapat bekerja juga harus dibuktikan dengan sertifikat medis atau kesehatan yang diterbitkan oleh praktisi medis yang memenuhi syarat yang telah ditentukan. Disamping dua syarat tersebut diatas maka syarat lain yang harus diperhatikan adalah pelatihan dan kualifikasi serta rekrutmen dan penempatan. - Judul 2: Syarat-Syarat Kerja Di dalam bagian atau bab ini maka diatur tentang perjanjian kerja para pelaut. Berkaitan dengan perjanjian kerja, maka selama ini yang berlaku adalah perjanjian kerja laut sebagaimana diatur dalam Kitab Hukum Dagang Laut. Di dalam perjanjian kerja ini diarahkan bahwa perjanjian kerja tersebut harus mengarah kepada standar kerja yang layak yaitu dengan memperhatikan upah layak termasuk upah minimum, jam kerja atau jam istirahat. Yang dimaksud istilah jam kerja dalam Konvensi Maritim ini adalah :
---	--

a. istilah jam kerja berarti waktu selama para pelaut diharuskan untuk melakukan pekerjaan di kapal; b. istilah jam istirahat berarti waktu diluar jam-jam kerja; istilah ini tidak mencakup istirahat-istirahat pendek. Batas-batas pada jam-jam kerja atau istirahat : a. jam-jam kerja maksimum tidak boleh melebihi : (i) 14 (empat belas) jam dalam setiap periode 24 (dua puluh empat) jam; dan (ii) 72 (tujuh puluh dua) jam dalam setiap periode 7 (tujuh) hari, atau b. jam-jam istirahat minimum tidak boleh kurang dari : (i) 10 (sepuluh) jam dalam setiap periode 24 (dua puluh empat) jam; dan (ii) 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam masa 7 (tujuh) hari. Disamping upah dan jam kerja maka di dalam perjanjian kerja juga harus diperhatikan hak atas cuti, pemulangan kembali, kompensasi pelaut atas hilangnya atau tenggelamnya kapal, tingkat pengawakan (<i>manning</i>), kesinambungan/ pengembangan karir dan keteraturan pekerjaan. Judul 3: Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan dan Katering	Didalam bagian ini dijelaskan bahwa pelaut yang bekerja di atas kapal dipastikan bahwa mereka mempunyai akomodasi (fasilitas kamar, dsb) dan fasilitas rekreasi yang layak di atas kapal, makanan yang bergizi dan katering serta juru masak kapal sesuai dengan sertifikat kualifikasi sebagai seorang juru masak kapal. Judul 4: Perlindungan Kesehatan, Fasilitas Perawatan, Kesejahteraan dan Perlindungan Sosial Seorang yang bekerja sebagai pelaut harus sehat sesuai dengan sertifikat medis/kesehatan yang dikeluarkan oleh lembaga kesehatan dan harus mendapatkan jaminan kesehatan dan perawatan medis yang layak dan tanpa biaya. Akses dan pelayanan kesehatan baik diatas kapal dan di darat harus sesuai dengan aturan konvensi maritim internasional. Para pelaut harus mempunyai formulir laporan medis. Para pemilik atau pengusaha kapal harus memperhatikan terhadap perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja. Beberapa ketentuan yang diatur dalam bagian ini antara lain pelaporan dan pengumpulan statistik, penyelidikan, program perlindungan dan pencegahan nasional, instruksi dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja, pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja para pelaut muda, fasilitas kesejahteraan berbasis darat, jaminan sosial dan lain sebagainya.
--	---

Judul 5:

Kepatuhan dan Penegakan

Bagian ini mengatur antara lain tentang tanggung jawab negara bagi kapal yang mengibarkan bendera negaranya, wewenang organisasi, sertifikat buruh maritim dan deklarasi tentang kepatuhan buruh, pemeriksaan dan penegakan, prosedur keluhan di atas kapal, korban maritim, tanggung jawab negara pelatihan dan pemeriksaan di pelabuhan.

Di dalam prosedur keluhan di atas kapal diatur antara lain bahwa pelaut harus memperoleh selain perjanjian kerja laut dan salinan prosedur keluhan di atas kapal yang berlaku di semua kapal. Selanjutnya dilakukan antara lain dengan melaporkan kepada pegawai yang berwenang di pelabuhan terhadap pelanggaran ketentuan konvensi termasuk hak para pelaut untuk selanjutnya dilakukan investigasi dan pemecahan masalahnya. Selain prosedur penanganan keluhan di atas kapal, diatur juga prosedur penanganan keluhan pelaut di darat.

3. Kode (*Code*) terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu:
 - Provisi A berisi Standar (*Standard*) yang bersifat wajib
 - Provisi B berisi Panduan (*Guidelines*)

III. Dasar Hukum Peraturan Perundangan Indonesia terhadap MLC 2006

Sebagian substansi yang diisyaratkan dalam Konvensi ini telah diatur melalui peraturan perundangan yang berkaitan dengan kepelautan, di antaranya Undang-Undang No. 21 tahun 1992 tentang Pelayaran, yang penyempurnaannya sedang dibahas oleh Komisi V-DPR RI.

Namun demikian, masih terdapat beberapa peraturan perundangan nasional di bidang ketenagakerjaan pada sektor maritim yang masih memerlukan penyempurnaan dan sinkronisasi.

Beberapa peraturan perundang-undangan yang perlu diperhatikan sebagai referensi terkait dengan MLC 2006 antara lain:

1. KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Kepailitan Buku-II/*Wetboek van Koophandel*) tahun 1938.
2. Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
3. Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
4. Undang-Undang No. 21 tahun 1992 tentang Pelayaran
5. Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
6. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
7. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
8. Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
9. Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).
10. Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan.

Tabel berikut menyajikan ringkasan posisi Indonesia terhadap MLC 2006.

Title of MLC, 2006	Regulation		Compliance		
			Fully	Partly	Not Yet
1. Minimum requirements for seafarers to work on a ship	1.1	Minimum age	✓		
	1.2	Medical certificate	✓		
	1.3	Training and qualification	✓		
	1.4	Recruitment and placement	✓		
2. Condition of employment	2.1	Seafarers' employment agreements	✓		
	2.2	Wages	✓		
	2.3	Hours of work and hours of rest	✓		
	2.4	Entitlement to leave	✓		
	2.5	Repatriation	✓		
	2.6	Seafarers compensation for the ship's loss or foundering	✓		
	2.7	Manning levels	✓		
	2.8	Career and skill development and opportunities for seafarers	✓		
3. Accommodation and recreational facilities	3.1	Accommodation and recreational facilities		✓	
	3.2	Food and catering	✓		
4. Health protection, medical care, welfare and social security protection	4.1	Medical care on board ship and ashore	✓		
	4.2	Shipowners' liability	✓		
	4.3	Health and safety protection and accident prevention	✓		
	4.4	Access to shore-based welfare facilities	✓		
	4.5	Social security	✓		
5. Compliance and enforcement	5.1	Flag state responsibilities			✓
	5.1.1	General principles		✓	
	5.1.2	Authorization of recognized organization			✓
	5.1.3	Maritime labour certificate and declaration of maritime labour compliance			✓
	5.1.4	Inspection and enforcement		✓	
	5.1.5	On-board complaint procedures			✓
	5.1.6	Marine casualties	✓		
	5.2	Port state responsibilities			✓
	5.2.1	Inspection in port		✓	
	5.2.2	Onshore seafarer complaint- handling procedures			✓
	5.3	Labour-supplying responsibilities			✓

Sumber: Kasubdit Kepelautan, Ditjen Hubla-Dephub.

III. Langkah-langkah yang dilakukan Pemerintah

1. Melakukan koordinasi dalam hal penyempurnaan dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan sektor maritim terkait dengan MLC 2006, yaitu antara Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (sebagai *focal point* ILO), Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Departemen Perhubungan (sebagai Departemen teknis sektoral), Departemen Luar Negeri dan Departemen Hukum dan HAM.
2. Melaksanakan pertemuan tripartit di sektor maritim secara berkala untuk membahas dan mencermati situasi yang berkembang terhadap MLC 2006.
3. Melaksanakan kajian, seminar, workshop, sosialisasi MLC 2006 dengan *stakeholders* yang lebih luas.
4. Melakukan konsultasi dengan ILO.

IV. Kesimpulan

Sebagai salah satu negara pengirim tenaga kerja pelaut yang terbesar, Indonesia perlu meratifikasi MLC 2006 disamping Konvensi ILO No. 185 mengenai Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut, 1958, yang saat ini sedang dalam proses pengesahan. Kedua konvensi ini akan lebih memberikan perlindungan kepada tenaga kerja pelaut.

Untuk itu sebelum meratifikasi MLC ini, Pemerintah Indonesia perlu melakukan kajian lebih mendalam terhadap substansi yang diatur dalam Konvensi ini, khususnya yang

menyangkut kondisi kapal berbendera Indonesia dan kapal-kapal berbendera asing yang dimiliki oleh pengusaha Indonesia, dan prosedur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja pelaut dan pemilik kapal ataupun nahkoda kapal baik di darat maupun di atas kapal. Sebagaimana diatur dalam Kitab Hukum Dagang Laut dan ketentuan konvensi bahwa prosedur penyelesaian harus dilakukan secara bertahap seperti pemberitahuan kepada syahbandar atau pejabat pelaut dan penyelesaian masalah harus diselesaikan sesuai hukum nasional yang telah ditetapkan atau hukum internasional di Negara di mana kapal tersebut berlabuh.

V. SARAN

Saat ini sedang dilakukan penyempurnaan terhadap UU. No. 21 Tahun 1992 tentang Pelayaran. Penyempurnaan tersebut hendaknya disesuaikan dengan substansi yang diatur dalam ketentuan MLC 2006, walaupun MLC 2006 belum disahkan oleh Indonesia.

Namun di sisi lain perlu diperhatikan adanya suatu lembaga arbitrase bagi tenaga kerja pelaut internasional dalam penyelesaian perselisihan mengingat saat ini hukum nasional yang diterapkan masih Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Untuk itu bagi tenaga kerja pelaut internasional, dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan harus didasarkan pada hukum pilihan sebagaimana diatur dalam Organisasi Maritim Internasional atau Konvensi Maritim Ketenagakerjaan. *****

Referensi :

1. *Lampiran penyampaian ke DPR-RI tentang pengesahan konvensi baru.*
2. *Konvensi tentang Maritim Ketenagakerjaan (Maritime Labor Convention).*