

KEBIJAKSANAAN UMUM DI BIDANG KETENAGAKERJAAN⁵

**oleh : Umar Kasim*

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, kebijakan di bidang ketenagakerjaan adalah merupakan kebijakan yang mengatur perlindungan kepada tenaga kerja. Disamping itu, kebijakan di bidang ketenagakerjaan memberikan keseimbangan secara proporsional terhadap para pihak bersangkutan yang terlibat dalam hubungan industrial serta mengatur pemberian kesejahteraan kepada tenaga kerja pada saat dan pasca hubungan kerja serta melindungi tenaga kerja dari perlakuan sewenang-wenang (eksploitasi) dan diskriminasi.

Guna meningkatkan kualitas tenaga kerja, sebelum memasuki dunia kerja, seorang tenaga kerja perlu membekali diri dengan wawasan intelektual dan keterampilan dalam bekerja, demikian juga perlu persiapan fisik dan mental serta moral sebagai persiapan memasuki hubungan kerja. Diharapkan tenaga kerja akan memberikan kinerja yang baik, *performance* atau unjuk kerja yang maksimum serta tingkat produktifitas yang tinggi. Dengan kata lain, seorang tenaga kerja (secara pribadi) harus senantiasa mampu mengembangkan diri, meningkatkan kualitas dan kompetensi serta berupaya untuk melakukan unjuk kerja maksimal

dengan kerja keras dan menemukan inovasi-innovasi baru, memberikan kinerja yang bersinergi, sehingga dapat mencapai tingkat produktivitas tertentu, bahkan melampaui *target* yang diharapkan.

Selain itu, dalam suatu hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja) walaupun secara tegas hubungan hukumnya adalah hubungan kerja yang bersifat subordinasi, akan tetapi dengan kebijakan ketenagakerjaan yang diimplementasikan dalam bentuk pertauran perundang-undangan, diharapkan akan dapat memperkecil *gap* dan perbedaan status sosial ekonomis antara *employer* ("majikan" atau pemberi kerja) dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, dan bahkan jika memungkinkan bisa meniadakan batas yang tegas antara pemberi kerja sebagai *bos* dengan pekerja sebagai *abdi*, sehingga dalam melakukan kerja benar-benar tercipta hubungan industrial yang harmonis di antara para pihak, pekerja sebagai mitra dan unsur yang esensial dalam proses produksi yang menjadi orang yang di"manusia"kan dalam proses produksi. Dengan perkataan lain, secara ekonomis, status sosial pemberi kerja (*employer*) dengan pekerja/buruh yang pada hakekatnya sangat timpang dan berbeda serta tidak seimbang, namun dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan mampu menyatukan atau

⁵ Disampaikan pada workshop *Wawasan Hukum Ketenagakerjaan* kepada para pejabat unit-unit bidang hukum Sekretariat / Dinas Daerah Kabupaten/Kota se Provinsi Banten di Nuansa Bali, Anyar, 7 Nopember 2007.

membaur menjadi satu dan menyatu dalam proses produksi.

Dengan demikian walaupun secara sub ordinasi, buruh adalah merupakan faktor produksi yang posisinya di bawah dan lemah, akan tetapi buruh merupakan mitra kerja yang sangat besar peranannya dalam proses produksi. Dengan kata lain, buruh adalah suatu *sub sistem* yang tidak dapat diabaikan keberadaan serta peranannya dalam *sistem* produksi. Walaupun status sosial dan ekonominya sangat berbeda dan jauh, akan tetapi apabila buruh tidak ada, maka tentunya proses produksi barang atau jasa tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, tidak ada keseimbangan dan bahkan terjadi ketimpangan (dalam arti luas).

Karena buruh tetap buruh dan majikan memang adalah majikan, namun majikan sering lupa dan bahkan terkadang tidak memahami dan tidak tahu hakekat hubungan kemitraan, buruh dianggap sebagai bagian dari *cost production*, buruh diposisikan sebagai *mesin* dalam proses produksi, sehingga kepentingan buruh selalu terabaikan, tidak pernah diperhatikan, bahkan dilirikpun tidak. Kesehatan dan kesejahteraan buruh sepenuhnya diharapkan dari peran Pemerintah. Pengusaha, tidak hendak untuk memikirkannya. Terlebih bagi pengusaha yang merasa telah membayar pajak, memberikan hak-hak buruh yang standar dan iuran/premi jaminan sosial yang bersifat wajib. Dari sisi inilah peran UU Ketenagakerjaan menjadi jembatan yang menghubungkan *gap* antara dua kepentingan dari dua kubu yang berbeda, dan sekaligus merupakan *rambu-*

rambu bagi para pihak (buruh dan majikan) untuk berjalan bersama mematuhi rambu tersebut, baik secara sosial ekonomi atau secara politis guna menyeimbangkan kehidupan sosial bermasyarakat.

Demikian juga, disinilah peran UU Ketenagakerjaan yang pada hakekatnya, adalah merupakan *wilayah* hukum perdata, akan tetapi karena permasalahan ketenagakerjaan sangat kompleks, sarat dengan kesewenang-wenangan dan penindasan serta bisa mengarah kepada perbudakan atau tindakan diskriminasi, maka peran Pemerintah dan Negara sebagai **penyeimbang** dalam proses produksi dapat menghapuskan atau setidaknya mengurangi kesewenang-wenangan atau penindasan serta perbudakan dan diskriminasi tersebut.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, merupakan suatu kumpulan kompilasi dari berbagai macam peraturan perundang-undangan yang meliputi undang-undang pokok dengan peraturan-peraturan pelaksanaannya dan undang-undang teknis beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya, baik melalui Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden atau Peraturan Menteri. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berwujud undang-undang (antara lain) meliputi :

1. **UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, merupakan undang-undang yang mengatur kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan. Disamping itu, dalam UU tersebut, disebutkan beberapa **demensi** yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang diatur secara khusus dengan Undang-Undang tersendiri, berikut.
2. **UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. **UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. **UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja**, dan **UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan** (termasuk Kesehatan Kerja) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. **UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, dan **UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (2) jo Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. **UU Nomor 7 Tahun 1981 tentang Laporan Ketenagakerjaan**, merupakan salah satu sarana hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 huruf g UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. **UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. **UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional** yang merupakan *umbrella law*/"payung" dari seluruh sistem jaminan sosial di Indonesia, termasuk jaminan sosial tenaga kerja.
9. **UU Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang Dan Industri**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. **UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. **UU Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 180 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

C. KEBIJAKSANAAN KETENAGAKERJAAAN

Kebijakan ketenagakerjaan yang tercermin dalam pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan serta undang-undang lain yang merupakan satu kesatuan substansi dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yang secara garis besar antara lain meliputi :

1. Kebijakan Umum, yakni :

g) Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945;

h) Pembangunan ketenagakerjaan tersebut diselenggarakan atas azas **keterpaduan** melalui koordinasi fungsional lintas sektor, Pusat dan daerah, yang bertujuan :

- (1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara **optimal** dan **manusiawi**;
- (2) mewujudkan **pemerataan kesempatan kerja** dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan (pembangunan) daerah;
- (3) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam (perjuangan) mewujudkan kesejahteraan;
- (4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;

c) Tidak boleh ada diskriminasi terhadap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama (dalam hubungan kerja) dari pengusaha;

d) Khusus bagi penyandang cacat, setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya⁶. Hal tersebut dipertegas dalam Kepmenaker No. Kep-205/Men/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat, bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan 100 orang pekerja diwajibkan mempekerjakan sekurang-kurangnya seorang tenaga kerja penyandang cacat.

e) Penyusunan perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*), baik makro, maupun secara micro;

f) Pengaturan mengenai pelatihan kerja yang diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan **kompetensi kerja** guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan;

⁶ Pasal 13 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

- g) Pengaturan mengenai penempatan tenaga kerja, khususnya hak dan kesempatan yang sama bagi setiap tenaga kerja dan pekerja untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam negeri, atau di luar negeri.
- h) Dalam pengaturan penempatan tenaga kerja tersebut, dilakukan berdasarkan azas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- i) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat (*the right people on the right job*) sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi, dan perlindungan hukum.
- j) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan, program nasional dan (program) daerah⁷.
- k) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama bertanggung-jawab untuk mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dalam kaitan itu lembaga keuangan dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja⁸.

2. Kebijakan Di Bidang Pelatihan (Kompetensi dan Kualifikasi, BNSP)

- a. sebagaimana disebutkan pada bagian awal, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan;
- b. Dengan pelaksanaan pelatihan diharapkan terpenuhinya kompetensi kerja dan peningkatan produktivitas serta kinerja yang bermuara pada peningkatan kesejahteraan pekerja.
- c. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar dan dunia usaha dan diselenggarakan berdasarkan program yang merujuk pada standar kompetensi kerja.
- d. Penyelenggaraan pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- e. PP Nomor 23 Tahun 2004 tentang BNSP mengatur lebih lanjut sentralisasi mengenai sertifikasi profesi dan kompetensi kerja secara nasional.

3. Kebijakan Di Bidang Hubungan Industrial

Pasal 102 (1) UUK, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

⁷ Pasal 32 ayat (1), (2) dan (3).

⁸ Pasal 39;

Kebijakan di bidang hubungan industrial (antara lain) terdiri dari :

b. **Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja,**

- hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja (PK) (Pasal 50 UUK)
- perjanjian kerja dapat dilakukan melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sepanjang suatu pekerjaan atau kegiatan memenuhi syarat dan ketentuan untuk dilakukan melalui PKWT, dan dapat dilakukan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) untuk pekerjaan / kegiatan yang bersifat *permanent* (Pasal 56 jo Pasal 59 UUK)
- Dalam perkembangan saat ini, terdapat beberapa perusahaan yang melakukan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja syariah, walaupun pada prinsipnya tidak menyimpang dan menyalahi ketentuan hubungan kerja pada umumnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Namun pada perjanjian kerja syariah, disamping ditekankan pada suasana bahatin bahwa pada azasnya bekerja adalah ibadah, juga menekankan adanya hubungan kerja yang didasarkan atas *sharing* pembagian hasil (*mudharabah*) secara proporsional berdasarkan kinerja, tingkat prestasi dan produktivitas pekerja. Artinya kalau perusahaan / pengusaha mendapatkan hasil yang (relatif) besar, perusahaan / pengusaha juga wajib memberikan tingkat remunerasi berjenjang dan proporsional secara wajar dan manusiawi kepada pekerjanya.

Namun kalau perusahaan / pengusaha merugi, maka pekerja juga harus memaklumi hanya akan mendapatkan hak-hak yang mendasar. Oleh karenanya tidak hanya ditekankan pada aspek hubungan hukum kerja saja, akan tetapi terdapat suasana kehidupan yang saling membutuhkan dan berdasarkan ketuhanan.

c. **Ketentuan Mempekerjakan Expatriat (TKA)**

- bahwa setiap *employer* yang mepekerjakan TKA wajib memiliki IMTA (izin terhadap *sponsor*), kecuali bagi TKA yang bekerja sebagai diplomatik dan konsuler (yang sponsornya adalah *Kedutaan*) tidak wajib memiliki IMTA dimaksud.
- *Sponsor* orang-perorangan (*natural person*) tidak diperkenankan mempekerjakan TKA.
- TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam *hubungan kerja*, untuk *jabatan tertentu dan waktu tertentu*.

d. **Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PP / PKB);**

- Bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja sedikit-dikitnya 10 orang wajib membuat *peraturan perusahaan*, PP (*company regulation*). Kewajiban membuat PP dimaksud tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki *perjanjian kerja bersama*, PKB (*collective labour agreement*) (Pasal 108).
- pada prinsipnya PP dan PKB adalah sama, yakni sama-sama merupakan pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, tata tertib, hak-hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan hukum ketenagakerjaan.

Perbedaanya, hanya terletak pada mekanisme pembuatannya (Pasal 111 jo 124) - PP dibuat sepihak oleh pihak perusahaan / pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari pekerja (Pasal 109 jo 110 ayat (1)). Sedangkan PKB dibuat secara bersama-sama oleh serikat pekerja (<i>union trade</i>) dengan pengusaha. e. Waktu Kerja Waktu Istirahat (WKWI), meliputi : - Ketentuan waktu kerja normal, terdiri dari 2 alternatif, • Pola 6 : 1, yakni 7 jam perHari dan 40 jam perMinggu dengan 1 hari istirahat mingguan; • Pola 5 : 2, yakni 8 jam perHari dan 40 jam perMinggu dengan 2 hari istirahat mingguan; - Ketentuan waktu kerja khusus untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu, diatur tersendiri dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, antara lain Kepmenakertrans. No.Kep-234/ /2004 tentang Waktu Kerja di Sektor ESDM dan Permenakertrans No. Per.17/ /2006 tentang Waktu Kerja di Sektor Pertambangan Umum. f. Pengupahan (<i>remunerasi</i>), yang meliputi - upah minimum (Permenaker No. Per.01/Men/1999 tentang Upah Minimum jo Permenaker No. Per.226/Men/2000); - upah kerja lembur, (Kepmenaker No. Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur).	- upah tidak masuk kerja karena berhalangan (Pasal 93 UUK); - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya (al. untuk tugas negara atau untuk <i>union trade</i>); - upah karena menjalankan <i>hak waktu istirahat</i> kerjanya (istirahat antar kerja atau istirahat mingguan dan cuti tahunan) (Pasal 79 ayat (2) UUK); - bentuk dan cara pembayaran upah (PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah); - hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah (Pasal 94 UUK); - struktur dan skala pengupahan yang proporsional (Kepmenaker No. Kep.49/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah); - upah untuk pembayaran pesangon (Pasal 157 UUK); dan - upah untuk perhitungan pajak penghasilan (Kep.Direjn Pajak) g. Kewajiban Pengusaha Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan, antara lain : Koperasi Pekerja, Klinik Kesehatan/KB, Fasilitas Olah Raga, rekreasi, Perumahan Pekerja/Mess, Penitipan Anak, Kantin yang bersih dan sehat, atau program kepemilikan saham perusahaan oleh pekerjanya (ESOP, <i>employer stock option program</i>). 2. Kebijaksanaan Di Bidang Pengawasan a. Pengawasan ketenagakerjaan (:perburuhan) dilakukan guna mengawasi terhadap
---	--

ditegakkannya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (<i>law enforcement</i>); b. Pegawai pengawas ketenagakerjaan berada pada satu komando dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, walaupun penempatan dan penugasan pegawai pengawas (<i>labour inspector</i>) diserahkan kepada masing-masing wilayah/daerah. 3. Kebijakan Di Bidang Jaminan Sosial a) bahwa perlindungan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diperlukan baik di <i>dalam hubungan kerja</i> maupun di <i>luar hubungan kerja</i>. Perlindungan tersebut diberikan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. b) Dengan demikian, setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JKK, JK, JHT dan JPK); c) Saat ini Pemerintah sedang mempersiapkan draft penambahan program jamsostek, yakni Program Jaminan Pemutusan Hubungan Kerja. 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja b. Dalam konteks keselamatan kerja, yang diatur adalah keselamatan dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah NKRI (Pasal 2 UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja);	c. Pimpinan suatu unit kerja ("pengurus") diwajibkan memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaannya (lihat UU Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan) 5. Kebijakan Di Bidang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan a) PPHI lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan (<i>lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial</i>) meliputi : - penyelesaian secara bipartit; - penyelesaian melalui mediasi / konsiliasi atau arbitrase sesuai dengan bidang dan kewenangannya masing-masing. - Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (PHI); - Penyelesaian pada tingkat MA. b) Dari seluruh rangkaian proses penyelesaian berjenjang tersebut telah ditentukan waktu-waktu penyelesaiannya secara ketat, sehingga diharapkan dapat diselesaikan sampai pada tingkat MA dalam waktu hanya kurang dari 6 (enam) bulan lamanya. D. KESIMPULAN 1) Kebijakan Pemerintah dan Negara terhadap persoalan ketenagakerjaan tidak hanya tertuang dalam UU. Nomor 13 Tahun 2003
---	--

tentang Ketenagakerjaan saja, akan tetapi meliputi juga semua peraturan perundangan yang diamanatkan dan terkait dengan persoalan-persoalan ketenagakerjaan.

- * 2) UU Ketenagakerjaan mencakup wilayah hukum yang sangat luas dan kompleks sampai kepada hal-hal yang bersifat teknis operasional dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sejak awal rekrutmen, pelatihan, dalam hubungan kerja dan sampai pasca hubungan kerja (pensiun).
- 3) Walaupun UU Ketenagakerjaan telah disusun sedemikian lengkap dan komprehensif, namun dalam prakteknya pelanggaran dan penyimpangan masih banyak terjadi dan dilakukan oleh pihak-pihak tidak memahami hakekat dari adanya hubungan kerja yang saling membutuhkan. Baik dari sisi pengusaha, dan juga dari sisi pekerja.

E. SARAN

1. Para pihak (pengusaha dengan pekerja) tentunya mengharapkan adanya hubungan kerja yang harmonis sejahtera bersama diantara mereka pengusaha dan pekerja/buruh, oleh karenanya perlu senantiasa diciptakan suasana dan kondisi kerja yang saling menguntungkan, hubungan kerja yang baik, yang didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan disamping nilai-nilai bisnis.

2. Saat ini telah dikembangkan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) yang memuat adanya amanat (antara lain) prinsip *fairness*, *transparacy* dan *accountability* serta *responsibility*. Prinsip-prinsip tersebut perlu juga diterapkan pada hubungan kerja secara lebih terbuka, walaupun pada batas-batas toleransi yang wajar sehingga tidak saling merugikan satu dengan yang lain.
3. Walaupun UU Ketenagakerjaan telah diatur secara lengkap dan komprehensif, namun jika penegakan hukumnya (*law enforcement*) lemah, maka tidak akan ada arti keberadaan peraturan perundang-undangan tersebut dalam masyarakat. Oleh karenanya merupakan tugas dari pengawas ketenagakerjaan (*labor inspector*) untuk turut berperan dalam mengawasi dan menegakkan aturan sepanjang dilakukan secara benar dan professional, independent tanpa tendensi.*****

Jakarta, 7 Nopember 2007

Umar Kasim
Kasubag. Pelayanan dan Konsultasi Hukum
Biro Hukum Depnakertrans