

Informasi Hukum

Vol. 6 Tahun IX, 2007

Isi :

- Waktu Kerja Waktu Istirahat (WKWI)
- Perkembangan Serikat Pekerja di Indonesia
- Kajian Hukum Peraturan Bank Indonesia
Mengenai Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing (TKA)
di Sektor Perbankan
- Peningkatan Kapasitas Pengawasan
Ketenagakerjaan di Indonesia

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 Noviaty, 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.

Pengantar Redaksi

Info Hukum Edisi 6 ini menyajikan beberapa tulisan antara lain mengenai waktu kerja waktu istirahat dimana kondisi transportasi dan angkutan umum di Jakarta sekarang ini sangat memprihatinkan yang berakibat hilangnya jam kerja karena kemacetan.

Perkembangan serikat pekerja di Indonesia. Serikat pekerja atau lazimnya serikat buruh yang mulai berdiri sejak tahun 1905 pertumbuhannya semakin marak dan berkembang sampai saat ini, sehingga dapat melindungi hak-hak anggotanya.

Kajian hukum peraturan Bank Indonesia mengenai pemanfaatan TKA di sektor perbankan. Dalam PBI diatur bahwa bank hanya dapat memanfaatkan TKA pada bidang-bidang tugas tertentu, dalam hal ini bank wajib mempertimbangkan kesediaan tenaga kerja Indonesia.

Tentang penbinkkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia dilaksanakan berdasarkan prinsip dan konsisteman melalui tindakan represif-yustisia tanpa meninggalkan pendekatan persuasif edukatif yang ditujukan untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat tenaga kerja dan pengusaha.

Info Hukum edisi 6 ini menjabarkan secara luas dan rinci. 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

WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT (WKWI)

*Jam Kerja Yang Hilang Karena Kemacetan

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak *)

1. Pendahuluan

Kondisi transportasi dan angkutan umum di Jakarta Raya sekarang ini sangat memprihatinkan, sehingga sangat sulit untuk menerapkan Waktu Kerja Waktu Istirahat (WKWI) yang diatur di dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sepuluh sampai 15 tahun yang lalu, kita masih dapat mengatakan bahwa kondisi transportasi di Jakarta belum seburuk di Chicago dan Bangkok. Sekarang kota Chicago telah berubah menjadi salah satu kota yang paling bersih dan teratur di dunia. Bangkok telah mengalami banyak kemajuan. Sementara tanpa malu-malu kita harus mengakui bahwa sistem transportasi di Jakarta Raya sekarang ini adalah yang terburuk di kota besar di dunia.

Dari perkembangan bangunan dan jalan-jalan, terkesan seolah-olah Jakarta Raya tidak memiliki Rencana Induk (Master Plan) Tata Ruang. Pembangunan jalan-jalan (kecuali JORR) tambal sulam. Mendirikan bangunan-bangunan dan toko-toko tanpa perhitungan kepadatan lalu lintas dan pertimbangan kelayakan pemukiman. Kebijakan yang diambil seperti minimum tiga penumpang (*three persons in one car*) dan *Busway* bukan menjadi solusi, akan tetapi justru menambah kemacetan lalu lintas di mana-mana.

Pemerintah Daerah termasuk Gubernur yang baru terpilih dan DPRD cenderung melontarkan ide-ide aneh yang bersifat pembatasan antara lain :

- Minimum 3 penumpang dalam satu mobil (seperti sekarang ini di jalan Sudirman, Thamrin, Hayam Wuruk, Gajah Mada);
- Pernah dilontarkan pembatasan melalui penggunaan mobil dengan plat hari-hari tertentu;
- Pembatasan usia mobil maksimum;
- Menggunakan pajak progresif terhadap jumlah mobil yang dimiliki oleh satu keluarga.

Harus ditegaskan bahwa ide-ide yang dikemukakan di atas termasuk *Busway* bukan solusi, justru akan memperburuk kemacetan di Jakarta. Yang pertama perlu dilakukan adalah mensegerakan pembangunan monorel (bukan *busway* atau *subway*) dan, kedua, mengfungsikan jalan raya hanya untuk keperluan lalu lintas.

2. Membangun Sistem Angkutan Umum

Penyebab kemacetan di Jakarta adalah karena belum tersedia sistem angkutan umum yang memadai dan layak, bukan karena jumlah kendaraan yang melampaui luas jalan yang tersedia. Jumlah kendaraan terus bertambah karena tidak tersedia sistem angkutan umum yang layak dan aman.

Waktu masih menjadi pejabat di Depnaker, saya sering bertugas ke kota-kota besar di luar negeri seperti Jenewa, New York, London, Paris, Amsterdam, Tokyo, Singapura. Kedutaan RI di beberapa kota tersebut sering menyediakan mobil dinas.

Saya sering mengikuti rapat-rapat lewat jam 5 sore, bahkan kadang-kadang sampai jam 8 malam. Dalam hal seperti itu, saya selalu memerintahkan supir kembali mengembalikan mobil ke Kedutaan RI sebelum jam 5 sore, sehingga Kedutaan tidak perlu membayar upah lemburnya. Saya kembali ke hotel cukup dengan angkutan umum yang cukup nyaman dan aman, serta relatif murah.

Di Jakarta, setiap orang berupaya membeli kendaraan sendiri karena tidak tersedia angkutan umum yang nyaman dan aman. Kota Jakarta Raya dengan penduduk sekitar 10 juta orang, tidak cukup lagi dilayani oleh angkutan umum bis termasuk Busway. Oleh sebab itu sangat perlu disegerakan pembangunan monorel. Untuk Jakarta monorel lebih cocok daripada Subway, karena risiko banjir cukup tinggi.

3. Pembatasan Tidak Efektif

Berbagai pembatasan kendaraan yang sedang dan yang direncanakan oleh Pemda dan DPRD tidak akan memberikan solusi, bahkan justru akan memperburuk kemacetan. Misalnya pembatasan kendaraan dengan penumpang minimum 3 orang, yang hingga sekarang ini masih tetap dipertahankan. Kebijakan itu telah didasarkan pada asumsi yang keliru, yaitu bahwa banyak orang yang menggunakan jalan tanpa tujuan yang penting, sehingga mereka dapat menundanya nanti sesudah jam 10.00. Asumsi yang benar adalah bahwa setiap pengguna jalan mempunyai kebutuhan yang penting. Untuk itu segala alternatif harus dilakukan yaitu :

- a. Mencari jalan alternatif sehingga menambah kemacetan yang luar biasa;

- b. Naik taxi, yang berarti tidak mengurangi jumlah kendaraan, tetapi menambah biaya; atau

- c. Membayar "joki" yang berarti tidak mengurangi jumlah kendaraan, tetapi mengeluarkan tambahan biaya untuk sesuatu yang tidak produktif.

Alternatif pembatasan kedua yang ditawarkan adalah pembatasan mobil dengan plat bernomor ganjil dan bernomor genap pada hari-hari tertentu. Peraturan seperti itu hanya akan menambah beban mendorong setiap orang membeli dua mobil dengan plat nomor ganjil dan genap. Jadi sekali lagi kebijakan aneh ini jangan sampai pernah ditawarkan.

Alternatif pembatasan ketiga adalah membatasi usia mobil yang diperkenankan beroperasi di Jakarta, misalnya di bawah usia 10 tahun. Kebijakan seperti itu juga tidak berguna, hanya akan memperkaya pabrik mobil. Karena butuh, setiap orang tetap akan berupaya memiliki mobil yang relatif baru.

Alternatif pembatasan keempat adalah ide yang diajukan oleh Gubernur baru Fauzi Bowo, mengenakan pajak progresif atas kepemilikan lebih dari satu mobil. Ini juga tidak efektif, hanya mendorong bisnis penyewakan mobil. Karena memang dibutuhkan, berapa pun pajak mobil terpaksa harus dibayar, atau alternatif menyewa mobil secara bulanan.

Oleh sebab itu, bagi Gubernur dan DPRD DKI Jakarta Raya yang terhormat, jangan pernah memikirkan peraturan yang membatasi. Peraturan "Three in One" sebaiknya segera dicabut.

4. Busway Bukan Solusi

Sejak pelontaran ide, penetapan dan pengoperasian Busway, hingga kemacetan luar

biasa yang di akibatkannya sekarang ini, dari penjelasan Pemda DKI dan pengelolanya di media massa dapat disimpulkan bahwa keputusan memilih Busway telah didasarkan pada asumsi yang keliru.

Pertama, dengan menyediakan Busway tanpa mempertimbangkan aksesibilitas, pengendara mobil pribadi akan memilih naik Busway. Harus dipahami, bahwa tidak mungkin membangun jalur-jalur Busway untuk menjamin akses ke semua daerah pemukiman dan perkantoran di Jakarta. Jalan-jalan sudah sempit tidak teratur. Contoh sederhana : Seseorang di jalan Hang Lekir atau jalan Kebalen di Kebayoran, mau pergi ke jalan Jaksa atau jalan Jambu di daerah Menteng, tidak akan mungkin lagi menggunakan Busway. Angkutan umum juga tidak direncanakan untuk mendukungnya. Itu sebabnya, walaupun nanti dibangun jalur Busway sampai Koridor 40, tetap tidak mampu menjamin aksesibilitas.

Kedua, penggunaan Busway tidak mempertimbangkan biaya pengorbanannya atau dampaknya (*opportunity cost*-nya). Harus disadari bahwa lahan yang paling mahal di DKI Jakarta adalah lahan yang digunakan untuk jalan tol dan jalan umum lainnya. Oleh sebab itu, jalan-jalan tersebut seharusnya dimanfaatkan dengan sebanyak-banyaknya oleh angkutan dan orang-orang yang mempunyai nilai ekonomisnya paling tinggi. Lahan jalur Busway yang demikian mahal menjadi sangat mubasir karena dimanfaatkan hanya dalam waktu-waktu yang relatif pendek. Nilai waktu pengendara Busway pada umumnya lebih rendah dari nilai waktu pengguna mobil pribadi.

Dampaknya sudah jelas terlihat sekarang ini. Kemacetan yang luar biasa dimana-mana. Berapa juta jam kerja. Sementara ketentuan waktu kerja normal yang ditentukan dalam Pasal 77 ayat (2)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

hanya maksimum 8 jam/hari untuk pola 5 : 2 atau bahkan hanya 7 jam/hari untuk pola 6 : 1 yang hilang tidak terproduktifkan setiap hari ?

Disamping itu dari aspek ekonomi, dan lingkungan, berapa milyar pemborosan bensin setiap hari? Tambahan polusi yang diakibatkannya? Dan lain-lain. Kepongahan Busway juga telah memperburuk kondisi lalu lintas. Busway seolah-olah secara absolut memiliki lahan umum jalur Busway. Jalur Busway dibuat lebih tinggi dari jalur umum dengan pembatas yang tinggi pula, sehingga dalam keadaan terdesak pun, jalur tersebut tidak bisa dimanfaatkan oleh angkutan lain, dan sebaliknya Busway dalam keadaan menghadapi masalah tidak dapat melompat keluar dari jalurnya. Di beberapa negara, bila ada jalur khusus seperti itu, biasanya cukup diberikan warna merah atau hijau, tanpa pembatas yang kokoh dan "arogan".

5. Sumber Kemacetan Lain

Sumber kemacetan lain adalah :

- Penggunaan jalan bukan untuk lalu lintas tetapi menjadi tempat parkir dan tempat berdagang;
- Disiplin penggunaan jalan yang rendah, terutama dalam persimpangan jalan dan tempat menaikkan/menurunkan penumpang;
- Kesembronoan pemborong pembangunan/perbaikan jalan.

Di semua jalan-jalan padat kendaraan, termasuk di daerah pemukiman telah menjamur toko-toko dan restoran. Kendaraan pelanggan telah menggunakan jalan raya menjadi tempat parkir. Akibatnya, jalan searah yang semula terdiri dari 3 jalur (seperti jalan Walter Mangosidi, jalan Gunawarman

dan jalan Suryo di Kebayoran) sering berfungsi hanya menjadi satu jalur. Kemacetan bertambah pada saat kendaraan masuk parkir dan keluar parkir. Apakah izin usaha-usaha tersebut telah diterbitkan tanpa persetujuan masyarakat sekitar ?

Mengizinkan orang berdagang dengan mengambil sebagian jalan dengan alasan "kasihan orang kecil" sebenarnya justru tidak mengasihi mereka. Kita tidak pernah menghitung berapa banyak debu yang mereka hirup setiap hari ? Mereka dapat bertahan karena mendapat "restu" dan bahkan dipelihara oleh oknum keamanan, oknum ketertiban, dan preman yang memperoleh imbalan setiap minggu. Hal yang sama juga terjadi pada pemanfaatan jalur hijau menjadi kebun tanaman dan kios-kios.

Kemacetan bertambah buruk karena ulah para pelaksana pembangunan/ perbaikan jalan yang sembrono. Memperbaiki jalan tanpa terlebih dahulu menyediakan jalan pengganti. Membiarkan alat-alat kerja, puing-puing, batu-batu berantakan mengganggu lalu lintas. Gejala aneh hampir setiap tahun pada musim hujan seperti sekarang ini, baru sibuk melakukan penggalian pipa dan kabel, juga dilakukan secara sembrono.

6. Aspek Hukum dan Keadilan

Pengambilan jalan yang dikhususkan untuk Busway dan berbagai pembatasan yang dilakukan untuk memaksa masyarakat menggunakan Busway pada dasarnya mempunyai implikasi hukum dan keadilan.

Pertama, sekelompok orang yang menggunakan jasa angkutan Busway merasa diperlakukan secara istimewa dengan membayar ongkos yang erlatif kecil, sementara

pemilik mobil yang membayar pajak kendaraan yang relative besar justru dikenakan berbagai macam pembatasan. **Kedua**, PT Transjakarta yang mengelola Busway itu menjadi memiliki hak monopoli atas fasilitas public, tanpa membeli atau membayar sewa atas tanah yang harganya sangat mahal, dan selama ini digunakan secara bersama oleh masyarakat. **Ketiga**, jalur Busway sendiri nampaknya tidak termasuk dalam Master Plan Tata Ruang Jakarta, sehingga belum mempunyai landasan hukum yang kuat. **Keempat**, polisi dan pejabat ketertiban DKI Jakarta Raya sebagai penegak hukum tidak konsisten mengatur ketertiban para pedagang yang menggunakan badan jalan menjadi tempat jualan dan para pemilik toko dan restoran yang menggunakan jalan sebagai tempat parkir. **Kelima**, Pemerintah DKI Jakarta Raya juga tidak konsisten dalam memberikan izin usaha pertokoan dan restoran di sekitar daerah pemukiman dan jalan-jalan umum yang padat kendaraan.

7. Monorel Alternatif Terbaik

Dalam rangka meningkatkan pelayanan publik dan mengatasi kemacetan di Jakarta, nampaknya yang paling ideal adalah melanjutkan rencana membangun Monorel, bukan Subway dan bukan Busway. Pemda memang pertama-tama perlu menyusun Master Plan Transportasi Jakarta Raya. Namun rencana seperti dimuat dalam Kompas hari Rabu, 7 Juni 2006 pada tahap pertama ini dianggap sudah memadai untuk dimulai dan dilanjutkan.

8. Upaya Jangka Pendek

Disamping segera melanjutkan pembangunan monorel, perlu segera dilakukan hal-hal berikut ini.

a. Di setiap persimpangan padat kendaraan, dibuat "zebra cross" yang bebas dari kendaraan berhenti. Artinya, walaupun lampu hijau, kendaraan tetap berhenti bila diperkirakan tidak bisa terus menyeberangi "zebra cross". b. Menetapkan daerah tidak boleh parkir di depan toko, restoran dan kebun bunga di jalan-jalan padat kendaraan. c. Menertibkan tempat-tempat angkutan umum supaya menaikkan dan menurunkan penumpang hanya di tempat-tempat tertentu. d. Segera melarang pedagang baru yang menggunakan jalan umum sebagai tempat dagangannya, dan secara bijaksana memindahkan mereka yang selama ini telah menggunakan jalan umum ke tempat lain yang layak. e. Menegakkan disiplin para pemborong/pelaksana pembangunan/perbaikan jalan.	9. Upaya Jangka Menengah dan Panjang a. Setiap pemberian izin mendirikan toko, perkantoran, restoran termasuk mal dan usaha lain di jalan-jalan padat kendaraan harus mempertimbangkan potensinya membuat kemacetan dan kerugian sosial yang diakibatkannya bagi masyarakat. b. Untuk bangunan yang menjadi sumber kemacetan besar seperti Semanggi Plaza, Carrefour, dan lain-lain, yang sudah sempat diterbitkan izinnya, perlu dicarikan alternatif jalan masuk ke dan jalan keluar dari gedung itu. c. Perlu menertibkan sistem penganggaran dan penunjukan rekanan, supaya sebagian besar pekerjaan termasuk galian telepon, PLN dan PAM jangan dilaksanakan dalam musim hujan.**** <i>*) Penulis adalah Guru Besar dan Direktur Pascasarjana Universitas Pelita Harapan, ahli di bidang SDM dan Urban Economics.</i>
---	--

PERKEMBANGAN SERIKAT PEKERJA DI INDONESIA

Oleh: Mohd Syaufii Syamsuddin

A. Sebelum Masa Kemerdekaan

Pada tahun 1878 di negeri Belanda berdiri *National Arbeids Secretariat* (N.A.S), yang dipelopori oleh kaum sosial demokrat. Gerakan buruh ini kemudian dibawa dan ditumbuhkan di Hindia Belanda, anggotanya terbatas orang-orang Belanda sendiri. Pada tahun 1879 di Hindia Belanda, untuk pertama kalinya didirikan Serikat Buruh dengan nama *Nederlands Indische Onderwijs Genotschap* (N.I.O.G) serikat pekerja guru-guru bangsa Belanda. Selanjutnya disusul dengan berdirinya beberapa serikat pekerja yaitu Serikat Pekerja Pos (1905), Serikat Pekerja Perkebunan (1906), Serikat Pekerja Gula (1906), Serikat Pegawai Pemerintah (1907) dan Serikat Pekerja Kereta Api (1907).

Dengan terbentuknya beberapa serikat pekerja tersebut di atas timbul gagasan di kalangan para pekerja pribumi yang bekerja di berbagai perusahaan, kantor swasta dan pemerintah untuk mendirikan serikat pekerja khusus untuk pribumi tanpa warga negara asing. Beberapa serikat pekerja pribumi terbentuk setelah lahirnya 2 (dua) gerakan kebangsaan yaitu Boedi Utomo (1908) dan Sarekat Dagang Islam (1912). Dua gerakan tersebut mendorong bertumbuh kembangnya serikat pekerja pada masa itu.¹

Setelah terbentuknya serikat-serikat pekerja tersebut para pimpinan serikat pekerja mempunyai keinginan ke arah terciptanya persatuan dan kesatuan di kalangan kaum pekerja dengan membentuk satu wadah yang kuat. Atas prakarsa Sarikat Islam dilakukan upaya penggabungan serikat pekerja yang ada. Usaha ini berhasil, pada tahun 1919 dengan mendirikan Persatuan Pergerakan Kaum Buruh (PPKB) dengan Ketua : Semaoen, Wakil Ketua : Soerjopranoto, Penulis : Haji Agus Salim dan Bendahara : Alimin. Namun kemudian pecah pada tahun 1921, disebabkan perbedaan ideologi dan cara bekerja yang tidak dapat dipersatukan. Organisasi-organisasi buruh yang berhaluan kiri berusaha terus untuk mengkonsolidasikan diri dengan penggabungan antara lain Organisasi Buruh Pelabuhan, Buruh Tambang, Buruh Percetakan, yang kemudian membentuk *Revolutionaire Vaksentrale*. Sejak saat itu gerakan buruh di Indonesia, dipimpin dan dibina oleh 2 (dua) kekuatan politik, yakni gerakan pekerja di bawah pengaruh Serikat Islam dan gerakan pekerja di bawah pengaruh ideologi sosialis kiri/komunis.

Sejak tahun 1917 pertumbuhan serikat pekerja semakin marak. Dengan berdirinya serikat-serikat pekerja tersebut, maka pada kurun waktu 1920 – 1925 terjadi aksi-aksi mogok kerja yang menuntut perbaikan nasib pekerja.²

¹ yaitu : a) *Serikat Pekerja Kereta Api dan Trem* (1908); b) *Perkumpulan Bumi Putera Pabean* (1911); c) *Persatuan Guru Bantu* (1912); d) *Persatuan Pegawai Pegadaian Bumi Putra* (1914); e) *Serikat Pekerja Perusahaan Partikelir* (1915); f) *Opium Regie Bond* (1916); g) *Serikat Pekerja Pabrik Gula* (1917); dan h) *Personeel Pabrik Bond* (1917).

² berturut-turut : a) Pada tahun 1920, para pekerja anggota *Personeel Fabrik Bond* mogok kerja, menuntut majikan untuk mengakui keberadaan serikat pekerja; b) Pada tahun 1922, para pekerja pelabuhan Surabaya melancarkan aksi mogok kerja untuk menuntut perbaikan nasib pekerja; dan c) Pada tahun 1923, para pegawai kereta api menuntut perbaikan nasib.

Pada saat itu tuntutan pekerja kurang berhasil karena dikeluarkannya Undang-undang tentang Larangan Mogok Kerja oleh Pemerintah Kolonial Belanda (Artikel 161 bis Kitab Undang-Undang Hukum Pidana) pada 10 Mei 1923.

Sejak awal masa kolonial Belanda para pekerja sudah menginginkan pembentukan serikat pekerja, namun dihalang-halangi oleh pengusaha dengan memberikan kerja lembur bagi para pekerja. Dengan demikian para pekerja tidak mempunyai waktu untuk berserikat. Namun para pekerja merasakan bahwa para majikan pada umumnya tidak memperhatikan tingkat upah yang layak, jaminan sosial, kondisi lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerjanya.

Sikap para majikan yang demikian justru mendorong serikat pekerja untuk bersatu untuk meningkatkan fungsi dan peranannya serta menjalin hubungan dengan serikat pekerja internasional. Pada tahun 1923 Serikat Pekerja Kereta Api dan Trem menjadi anggota *International Federation of Trade Union* yang berkantor pusat di Moskow, Rusia. Serikat Pekerja Pelabuhan yang didirikan di Semarang dan Surabaya bergabung dengan serikat pekerja Kelautan India yang sekretariatannya berada di Amsterdam, Nederland.

Pada tahun 1926 terjadi pemberontakan di beberapa tempat di Pulau Jawa yang dipimpin oleh PKI serta organisasi-organisasi buruh yang berada di bawah pengaruhnya. Setelah peristiwa tersebut, gerakan buruh yang berhaluan kiri dilarang dan gerakan buruh yang masih ada dibina dan dipimpin oleh golongan nasionalis seperti Persatuan Bangsa Indonesia dan Partai Nasional Indonesia. Gerakan buruh yang di bawah pengaruh Partai Sarikat Islam melanjutkan perjuangannya hingga pecah Perang Dunia II.

Pada tahun 1930, Serikat Kaum Buruh Indonesia (SKBI) dibubarkan oleh pemerintah Kolonial karena dicurigai ikut aktif dalam perjuangan kebangsaan. Untuk meneruskan perjuangan SKBI, pada tahun 1932 didirikan 2 (dua) serikat pekerja oleh Dr. Soetomo, yaitu Persatuan Vakboden Pegawai Negeri (PVPN) dan Persatuan Serikat Pekerja Indonesia (PSPI). Meskipun mendapat tekanan dari pemerintah kedua serikat pekerja tersebut sempat melakukan aksi mogok di Surabaya menuntut perbaikan nasib pekerja dan kebebasan berserikat bagi para pekerja. Akibatnya para pimpinan dan aktivis serikat pekerja ditangkap dan ditahan, sehingga serikat pekerja tidak dapat berperan dan berfungsi lagi.

Pada pertengahan tahun 1940, pemerintah Kolonial mengeluarkan *Ordonansi Regeling Arbajdsverhouding* (ORA) yang mengatur perlindungan para pekerja di perusahaan swasta. Peraturan ini memberi peluang kembali bagi para pimpinan serikat pekerja dan para aktivis serikat pekerja untuk menggalang persatuan dan kesatuan para pekerja pribumi di dalam satu wadah organisasi pekerja yang kuat.

Peluang tersebut dimanfaatkan oleh Persatuan Vakboden Pegawai Negeri (PVPN) untuk membentuk Panitia Penasehat Pembantu Pegawai Partikelir (P5) dengan tugas memberi nasehat, petunjuk dan bimbingan kepada para pekerja pribumi dalam hal mendirikan serikat pekerja di perusahaan. P5 juga berfungsi sebagai perantara bagi serikat pekerja untuk memperoleh pengakuan atas keberadaan serikat pekerja di setiap perusahaan swasta. Berdirinya P5 ternyata mendorong pertumbuhan serikat pekerja di perusahaan swasta.

Kemudian serikat-serikat pekerja yang baru terbentuk segera bergabung dengan serikat-serikat pekerja yang sudah ada. Di Solo terbentuk Gabungan Serikat Pekerja Partikelir Indonesia (GSPPI). Pada pertengahan tahun 1941 GSPPI mengadakan konferensi di Semarang yang dihadiri oleh 7 (tujuh) Serikat Pekerja Tingkat Nasional, 22 (dua puluh dua) Serikat Pekerja Tingkat Lokal, dan 2 (dua) Gabungan Serikat Pekerja Regional.

Pada masa pendudukan Jepang, semua serikat pekerja dibubarkan oleh pemerintah Jepang. Seluruh pekerja dikerahkan kerja paksa untuk kepentingan balatentara Jepang. Kondisi yang demikian ternyata tidak mematahkan semangat dan jiwa perjuangan kebangsaan. Serikat pekerja bersama-sama dengan gerakan politik dan kemasyarakatan serta seluruh rakyat bersatu melawan pemerintah Jepang, sehingga bangsa Indonesia berhasil memperoleh kemerdekaannya.

B. Masa Kemerdekaan

1. Kondisi Sebelum Ratifikasi Konvensi ILO No. 87

Negara Kesatuan Republik Indonesia diproklamakan pada tanggal 17 Agustus tahun 1945 dan pada tanggal 18 Agustus 1945 diberlakukan Undang-undang Dasar 1945 yang dalam Pasal 28 menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran secara lisan maupun tulisan. Pada 19 September tahun 1945 terbentuk Barisan Buruh Indonesia (BBI) yang bertujuan untuk ikut serta dalam mempertahankan kemerdekaan negara R.I. Semua Serikat Pekerja yang pernah ada selama ini dianggap bergabung menjadi anggota BBI. Pada Kongres di Solo (17 Nopember 1945), BBI mengalami perpecahan menjadi 2 (dua) kubu sebagai berikut :

- a. Kubu Serikat Pekerja yang menghendaki agar BBI menjadi gerakan politik dengan mendirikan Partai Buruh Indonesia (PBI);
- b. Kubu Serikat Pekerja yang menghendaki agar BBI tetap bergerak di bidang sosial ekonomi.

Pada bulan Mei 1946 di Madiun, BBI mengadakan kongres dan menyatakan membubarkan diri dan menjelma menjadi Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GASBI). Tidak berlangsung lama GASBI pecah, hal ini disebabkan beberapa pimpinannya dituduh ikut serta dengan peristiwa tanggal 3 Juli 1946. pada bulan Juli itu juga berdiri Gabungan Serikat Buruh Vertikal (GSBV) di bawah pimpinan Suryono dari Serikat Buruh Minyak (SBM). Pada tanggal 29 Nopember 1946 antara GASBI dan GSBV tercapai kesepakatan untuk meleburkan diri dalam satu wadah dengan nama Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI). Dalam kongres I di Malang, salah satu keputusan kongres adalah SOBSI masuk menjadi anggota dari *World Federation of Trade Union (WFTU)*, Federasi Serikat Pekerja International yang beraliran komunis, dengan adanya pengaruh WFTU, perkembangan SOBSI di Indonesia tidak dapat dipisahkan pula dari Partai Komunis Indonesia.

Harapan supaya SOBSI menjadi satu-satunya wadah perjuangan buruh waktu itu tidak tercapai, pada tanggal 27 Nopember 1947 berdirilah Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII) dipimpin oleh Mr. Moh. Salyono sebagai bagian dari Partai Masyumi. Kemudian disusul berdirinya Gabungan Serikat Buruh Revolusioner Indonesia (GASBRI) dipimpin oleh Sudijono Djojoprajitno sebagai bagian dari Partai Murba. Kemudian terbentuk pula Persatuan Organisasi Buruh (POB) dan Ikatan Central Organisasi Serikat Sekerja (ICOSS) pada tanggal 5 Desember 1948.

Kedua organisasi ini kemudian melakukan fusi dengan nama Gabungan Serikat-Serikat Buruh Indonesia (GSSBI) dan tidak bernaung di bawah partai politik masing-masing.

Pada periode 1950 – 1959, banyak partai politik yang membentuk serikat pekerja sebagai "*onderbouw*" masing-masing partai untuk mengumpulkan anggota sebanyak-banyaknya dalam rangka memperoleh suara dalam Pemilihan Umum Pertama tahun 1955. Hal tersebut dimungkinkan dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Perburuhan No. 90 tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh yang sifatnya liberalistis. Menurut peraturan tersebut, syarat pendirian serikat pekerja sangat ringan yaitu memiliki Anggaran Dasar, Susunan Pengurus dan Daftar Nama Anggota tanpa ketentuan minimum seperti jumlah anggota, cakupan wilayah dan perangkat organisasi. Pada periode tahun 1950-1959 lahir ratusan serikat pekerja lokal yaitu sekitar 150 serikat pekerja Nasional dan tujuh Federasi Serikat Pekerja³

Terbentuknya organisasi tersebut, melalui suatu proses penggabungan diantara serikat-serikat buruh lokal yang ada, dan diorganisir oleh partai-partai politik dari atas ke bawah. Di samping itu masih ada beberapa organisasi-organisasi buruh gabungan lainnya yang bernaung di bawah pengaruh partai-partai politik, tetapi peranan mereka tidak begitu menonjol. Anggaran Dasar dan Azas serikat-serikat pekerja tersebut beraneka ragam tetapi program dan kegiatannya di titik beratkan dibidang politik, sehingga melupakan peran dan fungsinya untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Pada tahun 1956 pemerintah mulai mengambil alih perusahaan-perusahaan milik Belanda. Sejalan dengan hal tersebut serikat-serikat pekerja dikoordinir kegiatannya agar tidak mengganggu perekonomian negara. Untuk kepentingan tersebut dibentuk Badan Kerjasama Buruh Militer (BKS – BUMIL) sebagai bentuk kerjasama serikat pekerja dengan pihak militer dalam rangka menjamin stabilitas ekonomi. Serikat pekerja yang tergabung dalam BKS – BUMIL adalah KBKI, SOBSI, KBSI, SBII, HISSBI, SOBRI, GOBSII DAN SARBUMUSI.

Pada tahun 1960, pemerintah menganjurkan dibentuknya Organisasi Persatuan Pekerja Indonesia (OPPI) sebagai wadah untuk mempersatukan seluruh serikat pekerja yang ada. Sebagian besar serikat pekerja menyambut baik dan menyetujui anjuran tersebut, namun usaha tersebut tidak berhasil karena ditentang oleh SOBSI yang berafiliasi pada PKI.

Pada tahun 1961 dalam rangka perjuangan mengembalikan wilayah Irian Jaya, dibentuk Sekretariat Bersama Buruh (Sekber Buruh). Serikat-serikat Pekerja yang bergabung dalam SEKBER Buruh adalah KBKI, SOBSI, HISSBI, GASBINDO, SOBRI, GOBSI INDONESIA, SARBUMUSI, KESPEKRI, GSBI DAN KUBU PANCASILA. Pada peristiwa G30S PKI, SOBSI dinyatakan terlibat dalam pemberontakan tersebut, sehingga SOBSI dibubarkan. Para pemimpin, aktivis dan kader SOBSI ditangkap, diadili dan dipenjarakan. Dua kejadian penting lainnya yang dapat dicatat dalam masa 1959 – 1965 adalah :

- a. Adanya perpecahan KBKI/PNI pada tahun 1963 menjadi KBKI (grup Ahem Erningpradja – non

³ yaitu : a) Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI); b) Dewan Serikat Buruh Indonesia (DSBI); c) Sentral Organisasi Buruh Republik Indonesia (SOBRI); d) Himpunan Serikat-Serikat Buruh Indonesia (HISSBI); e) Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII); f) Gerakan Organisasi Buruh Serikat Islam Indonesia (GOBSII); dan g) Serikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI).

partai) dan Kesatuan Buruh Marhaenis (KBKI/PNI); dan b. Perubahan nama SBII menjadi GASBIINDO yang kemudian masuk menjadi anggota <i>International Confederation Free Trade Union</i> (ICFTU). Pada tahun 1966 lahir gerakan Orde Baru dan untuk mendukung Orde Baru tersebut Sekber Buruh membentuk wadah perjuangan Kesatuan Aksi Buruh Indonesia (KABI) yang bersama-sama dengan aksi lainnya (KAMI, KAPPI, KASI dan sebagainya) berperan aktif menegakkan Orde Baru. Serikat pekerja yang bergabung dalam KABI adalah GASBIINDO, KBKI, SARBUMUSI, GOBSI INDONESIA, KBIM, KESPEKRI, KUBU PANCASILA, SOB PANCASILA dan KBM. Perjuangan KABI bersifat politik sedangkan perjuangan sosial ekonomi tetap diperjuangkan oleh Sekber Buruh. Pluralisme dalam gerakan buruh Indonesia masih terus berlangsung bahkan serikat buruh yang pernah dibubarkan minta direhabilitir kembali, sedangkan partai-partai politik yang semula belum memiliki serikat buruh, mendirikan serikat buruh dan minta menjadi anggota dari Sekber Buruh Gaya Baru yang terbentuk pada akhir tahun 1966. Pada tahun 1968 Sekber Buruh Gaya Baru ditingkatkan menjadi Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI).	Meskipun telah tertampung dalam satu wadah MPBI, setelah Pemilu 1971, serikat pekerja menyadari bahwa perjuangan mereka masih kurang serasi dan peranan mereka kurang sesuai dengan era pembangunan. Memasuki kurun waktu 1970-an pemerintah terus berikhtiar untuk menyederhanakan kehidupan partai-partai politik dalam arti mengurangi jumlahnya. Upaya pemerintah menyederhanakan jumlah partai-partai politik ini berhasil melalui proses fusi, sehingga lahir 2 (dua) partai politik yaitu Partai Persatuan Pembangunan (PPP) dan Partai Demokrasi Indonesia (PDI) serta Golongan Karya. Penyederhanaan jumlah partai-partai politik ini membawa pengaruh pada serikat pekerja yang menjadi bagiannya, serikat-serikat pekerja mulai kehilangan induknya. Dalam suasana seperti ini MPBI menyelenggarakan Seminar di Tugu – Puncak tanggal 21 – 28 Oktober 1971.⁴ Kelanjutan dari seminar ini, MPBI pada tanggal 24 – 28 Mei 1972 mengadakan Rapat Pleno guna membahas usaha-usaha pembaharuan dan penyederhanaan eksistensi serikat-serikat pekerja. Dalam seminar ini ide pembaharuan dan penyederhanaan terus berkembang, sehingga timbul keinginan dari organisasi-organisasi pekerja yang ada meleburkan diri ke dalam satu organisasi pekerja yang baru sama sekali. Perwujudan dari kebulatan tekad MPBI tersebut tertuang dalam Deklarasi Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 Februari 1973.⁵
--	---

⁴ Seminar ini berhasil menegaskan identitas gerakan pekerja di Indonesia sebagai berikut :

Pertama, gerakan pekerja harus lepas sama sekali dari kekuatan politik manapun;

Kedua, kegiatan Serikat Pekerja harus dititik beratkan dibidang sosial ekonomi;

Ketiga, Serikat Pekerja yang ada secara organisatoris harus ditata kembali dan dipersatukan melalui pendekatan-pendekatan yang persuasif;

Keempat, perlu menyempurnakan struktur organisasi gerakan pekerja;

Kelima, Serikat Pekerja tidak boleh menggantungkan dirinya pada sumber dana dari luar.

⁵ yang menyatakan antara lain :

a. Bahwa bertekad bulat untuk melaksanakan penyatuan organisasi organisasi buruh, struktur, kualitas maupun kuantitas;

b. Bahwa penyatuan tersebut dilaksanakan dengan jalan penataan kembali organisasi-organisasi buruh Indonesia secara integral, yang anggotanya terdiri atas organisasi-organisasi buruh yang terorganisir atas dasar lapangan kerja atau profesi;

c. Bahwa gabungan organisasi buruh seluruh Indonesia dalam bentuknya yang baru akan merupakan wadah untuk menghimpun kaum buruh Indonesia non pegawai negeri, dan merupakan wadah untuk mewakili kaum buruh Indonesia baik nasional dan internasional;

Bahwa gabungan organisasi-organisasi buruh Indonesia akan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip demokrasi, bebas (*independent*) dan bertanggung jawab serta menjunjung tinggi prinsip-prinsip universal organisasi buruh internasional (ILO).

Melalui deklarasi buruh seluruh Indonesia ini, lahirlah Federasi Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 Pebruari 1973. Pada kongres ke-I FBSI bulan Nopember 1981 sesuai dengan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga FBSI diatur bahwa bentuk organisasi ini adalah vaksentral yang berbentuk fedêrasi dari 21 Serikat-serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP). Baik FBSI maupun SBLB masing-masing mempunyai susunan pengurus dari tingkat pusat sampai tingkat daerah. FBSI segera mendapat pengakuan baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Pada tahun 1984, FSBSI bersama-sama dengan serikat-serikat pekerja negara-negara ASEAN membentuk *ASEAN Trade Union Council* (ATUC) dengan tujuan untuk saling tukar informasi dan pengalaman serta membangun kerjasama antar serikat pekerja di negara-negara ASEAN.

Semangat persatuan dan kesatuan yang dididungkan orde baru yang menekankan dan mengutamakan keseragaman, homogenitas, kesatuan asas, kesamaan interpretasi mempengaruhi situasi dan suasana gerakan serikat pekerja. Dengan pertimbangan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan keadaan di dalam negeri, maka Kongres II FBSI tanggal 26 – 30 Nopember 1985 di Jakarta, menetapkan bahwa FBSI yang semula bersifat Federasi diganti menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menjadi Unitaris. SPSI merupakan kelanjutan dari FBSI yang didirikan pada tanggal 20 Pebruari 1973, sebagai organisasi fungsional profesi pekerja, menghimpun seluruh pekerja Indonesia yang bekerja di berbagai sektor lapangan pekerjaan.

Tujuan dibentuknya SPSI yang bersifat unitaris adalah mempersatukan dan menjamin rasa setia kawan di antara sesama kalangan pekerja, membela dan mempertahankan kepentingan serta hak-hak kalangan pekerja, memperjuangkan perbaikan tingkat kesejahteraan hidup serta memperjuangkan syarat-syarat kerja yang baik bagi kalangan pekerja. Di samping itu SPSI juga menggalang kaum pekerja agar dapat melakukan kewajiban dengan sikap disiplin, produktif, inovatif dan penuh tanggung jawab. Organisasi SPSI selanjutnya disusun menjadi organisasi yang Unitaris dengan satu Dewan Pimpinan Pusat yang terdiri dari 9 (sembilan) Departemen.⁶

Lebih lanjut pada Musyawarah Nasional III SPSI bulan Nopember 1990, disepakati untuk merubah struktur organisasi SPSI yaitu dengan merubah departemen-departemen menjadi 13 (tiga belas) sektor. Masing-masing sektor mempunyai Pengurus Pusat dan Pengurus Daerah. Di samping itu Dewan Pengurus Daerah SPSI untuk tingkat Propinsi dan Dewan Pengurus Cabang SPSI untuk tingkat Kabupaten masih tetap ada sebagai perpanjangan DPP SPSI dan sebagai koordinator sektor-sektor di tingkat daerah.

Dalam perkembangan selanjutnya, pada Musyawarah Pimpinan II SPSI di Kopo, Bogor, pada tanggal 3 – 8 Oktober 1994, SPSI kembali mengadakan reformasi dan restrukturisasi organisasi dengan menyempurnakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPSI, dari yang bentuk unitaris kembali menjadi bentuk federasi (gabungan).

⁶ yaitu : a) Departemen Pertanian dan Perkebunan; b) Departemen Logam, Elektronika dan Mesin; c) Departemen Tekstil dan Garment; d) Departemen Pariwisata, Makanan dan Minuman; e) Departemen Farmasi dan Kesehatan; f) Departemen Kimia, Energi dan Pertambangan; g) Departemen Perdagangan, Bank dan Asuransi; h) Departemen Pekerjaan Umum dan Kehutanan; dan i) Departemen Transport.

Meningkatkan kedudukan 13 sektor menjadi serikat pekerja anggota (*industrial union*) yang otonomi, artinya menjalankan roda organisasinya sendiri berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga masing-masing sektor. Nama SPSI kemudian diganti menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), dengan demikian di Indonesia pada saat itu terbentuk satu Federasi Serikat Pekerja yang beranggotakan 13 Serikat Pekerja.⁷

Pada tahun 1994 melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1994 dimungkinkan pembentukan Serikat Pekerja yang independen di tingkat perusahaan yang dikenal dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP). Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) mempunyai hak yang sama dengan SPSI dalam merundingkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau mewakili anggotanya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun dalam perjalanannya dirasakan bahwa serikat pekerja yang terbentuk baik dalam lingkup SPSI maupun SPTP belum mampu berkiprah sebagai mitra sejajar pengusaha dalam merundingkan perbaikan syarat-syarat kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Dalam Musyawarah Nasional IV Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang dilaksanakan pada tanggal 15 – 19 Nopember 1995 menetapkan antara lain struktur organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia kembali dirubah dari Unitaris menjadi Federasi dengan nama Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Prinsip utama restrukturisasi organisasi FSPSI adalah mengembangkan persatuan dan *trade unionism* yang

sesuai dengan tuntutan kebutuhan era industrialisasi yakni spesialisasi, fungsionalisasi dan profesionalisasi sebagai pengembangan Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia.

Kurang berfungsinya serikat pekerja yang diakui oleh pemerintah berdampak pada tumbuhnya serikat serikat pekerja tandingan yang justru disambut gembira oleh sebagian pekerja yang merasa kecewa dengan pengusaha dan serikat pekerja yang terbentuk di perusahaan. Kondisi hubungan industrial yang dirasakan tidak menguntungkan pekerja memicu maraknya kasus unjuk rasa dan pemogokan. Tidak semua unjuk rasa pekerja murni dari tekad pekerja atau serikat pekerja yang berada di perusahaan. Beberapa kasus unjuk rasa atau pemogokan pekerja digerakkan oleh serikat pekerja atau gerakan-gerakan yang menamakan dirinya sebagai pelindung pekerja. Pada awal tahun 1990-an, kasus unjuk rasa dan pemogokan pekerja masih syarat dengan tuntutan normatif. Hal ini dapat digunakan sebagai indikasi bahwa pengusaha pada perusahaan yang bersangkutan belum melaksanakan kewajiban normatif dan belum menerapkan prinsip-prinsip kemitraan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Pada akhir tahun 1996 tuntutan pekerja yang bersifat normatif jauh berkurang. Kasus unjuk rasa pekerja diwarnai dengan tuntutan non-normatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme perundingan di tingkat perusahaan belum berjalan dengan baik. Ini berarti bahwa prinsip-prinsip kemitraan HIP belum diterapkan di tingkat perusahaan. Unjuk rasa dan pemogokan pekerja semakin marak pada saat Indonesia mengalami krisis ekonomi dan gejolak moneter.

⁷ sebagai berikut: a) Serikat Pekerja Bank, Niaga dan Asuransi; b) Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman; c) Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin; d) Serikat Pekerja Bangunan dan Pekerjaan Umum; e) Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan; f) Serikat Pekerja Pariwisata; g) Serikat Pekerja Perakayuan dan Kehutanan; h) Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit; i) Serikat Pekerja Kesatuan Pelaut Indonesia; j) Serikat Pekerja Transportasi Indonesia; k) Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi; l) Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan; m) Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan.

Krisis ekonomi dan gejolak moneter yang berkepanjangan telah memicu gerakan-gerakan yang menghendaki adanya reformasi. Puncak gerakan reformasi terjadi pada tanggal 21 Mei 1998 dengan berhentinya Presiden Soeharto dan berakhirnya masa pemerintahan Orde Baru.

Pada masa Kabinet Pembangunan Reformasi yang dipimpin oleh BJ. Habibie, disusun agenda reformasi termasuk Sidang Istimewa MPR. Di bidang ketenagakerjaan era reformasi diawali dengan Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi melalui Keputusan Presiden R.I. No. 83 tahun 1998.

C. Setelah Ratifikasi Konvensi ILO No. 87

Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi yang diikuti dengan Ratifikasi Konvensi Dasar ILO tentang Hak Dasar Pekerja lainnya membawa Perubahan yang Mendasar di bidang Ketenagakerjaan terutama di bidang Hubungan Industrial.

Pasca Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 memberikan nuansa baru di bidang hubungan industrial yaitu nuansa kebebasan berserikat. Awal Pasca Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tersebut tidak hanya diwarnai dengan pertumbuhan serikat pekerja secara pesat tetapi juga diwarnai dengan perpecahan serikat pekerja yang telah diakui pada era Orde Baru. Sebagai akibatnya ketentuan untuk mendaftar ulang serikat pekerja yang telah terbentuk sebelumnya tidak berjalan lancar. Jumlah serikat pekerja di tingkat perusahaan (UK SPSI dan SPTP) yang mendaftar ulang jauh lebih kecil dari kondisi sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan masih ada keragu-raguan di kalangan UK SPSI untuk mendaftar,

karena mereka belum tahu harus memilih SPSI hasil Munas atau SPSI Reformasi. Pada dasarnya UK SPSI di tingkat perusahaan tidak menginginkan adanya perpecahan. Perpecahan SPSI menjadi 2 (dua) kubu tersebut kelihatannya hanya dikehendaki oleh para pengurus di tingkat atas.

Setelah diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 dan diundangkannya Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Organisasi pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Permennaker No. 05/MEN/1998 yang kemudian diganti dengan Kepmennaker No. Kep. 201/MEN/1999.

Berdasarkan uraian di atas jelas kiranya bahwa sejak awal sejarah perkembangan Serikat Pekerja di Indonesia secara berulang-ulang telah terjadi antara mengupayakan persatuan (unitaris) kembali menjadi pluralis, antara satu SP dengan banyak SP, dan antara orientasi sosial ekonomis dengan kepentingan sosial politis. Selain itu, dari perkembangan gerakan serikat pekerja sebagaimana diuraikan di atas, jelas kiranya bahwa walaupun baru dikemudian hari kita meratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan Hak untuk Berorganisasi, kebebasan berserikat telah sejak lama berlangsung di Indonesia dengan berbagai dinamikanya.

Dalam penjelasan resmi pasal 2 UUD 1945 diakui adanya golongan seperti serikat pekerja yang merupakan salah satu kelompok masyarakat yang dapat dianggap sebagai penjelmaan rakyat. Hal ini merupakan bukti bahwa sejak kemerdekaan, kebebasan serikat bagi pekerja telah diakui di dalam UUD 1945. Jaminan kebebasan berserikat dimaksud kemudian dipertegas dalam pasal 28 UUD 1945, dimana kemerdekaan berkumpul dan berserikat setiap warga negara dijamin melalui undang-undang.

Lampiran TAP MPR NO. XII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia secara jelas juga memberi arahan pada pelaksanaan kebebasan berserikat. Arahan itu tertuang dalam Pasal 6 bahwa setiap orang berhak untuk memajukan diri dengan memperjuangkan hak-haknya secara kolektif serta membangun masyarakat bangsa dan negara. Pasal 9, setiap orang dalam hubungan kerja berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak. Pasal 19, setiap orang berhak atas kemerdekaan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

TAP MPR NO. XVI/MPR/1998 tentang politik ekonomi dalam rangka demokrasi ekonomi, pasal 13 menggariskan bahwa demokrasi ekonomi bagi pekerja harus diwujudkan dalam bentuk kebebasan berserikat dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang mendorong produktivitas, kesejahteraan pekerja, serta memperoleh peluang untuk memiliki saham di perusahaan.

Dalam TAP MPR NO. IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara tahun 1999-2004, disebutkan bahwa dalam melaksanakan pembangunan ekonomi akan mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang di arahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan,

penjaminan, kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.

Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja mengatur hak kebebasan berserikat bagi pekerja yang tercantum dalam Pasal 11 dan penjelasannya yang berbunyi, setiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja dan pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis. Perserikatan tenaga kerja wajib mengamankan dan mengamalkan Pancasila sebagai dasar negara. Perserikatan tenaga kerja diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Perserikatan tenaga kerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial dan ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila.

Berbagai peraturan perundangan dimaksud diatas jelas telah menjamin kebebasan berserikat. Ketentuan-ketentuan ini menjadi landasan yang kuat untuk membentuk Undang-Undang tentang Serikat Pekerja. Apalagi setelah diratifikasinya Konvensi ILO No. 78 tahun 1948 dengan Keppres No.83 tahun 1998 dengan Undang-Undang No. 21 tahun 2000 untuk pertama kali dibentuk Undang-Undang yang mengatur tentang Serikat Pekerja.⁸

⁸ F. Aturan Perundangan

Beberapa peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan kebebasan berserikat dan berunding bersama adalah sebagai berikut :

1. Jaminan Perlindungan
 - a. Tap MPR No. XII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia
 - b. Tap MPR No. XVI/MPR/1998 tentang Politik Ekonomi Dalam Rangka Demokrasi Ekonomi
 - c. Tap MPR No. IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.
2. Perselisihan dan PHK
 - a. Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
 - b. Undang - Undang No. 12 tahun 1957 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
 - c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Ganti rugi di Perusahaan.
3. Serikat pekerja
 - a. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
 - b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP. 16/MEN/2000 tentang Pencatatan Serikat Pekerja.
4. Ratifikasi Konvensi
 - a. Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama.
 - b. Keputusan Presiden R.I No. 93 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

D. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000

Khusus bagi kalangan pekerja kebebasan berserikat telah diatur dalam Undang-undang Nomor. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Beberapa perubahan mendasar yang diberikan oleh Undang-undang tersebut antara lain adalah dijaminnya kebebasan seluas-luasnya bagi pekerja di semua tempat kerja untuk berserikat. Tidak adanya lagi campur tangan pemerintah untuk mengatur atau membatasi serikat pekerja. Perubahan mendasar lainnya ialah bahwa keabsahan berdirinya suatu serikat pekerja ditentukan sendiri oleh para pekerja. Pembaharuan ini membawa perubahan pula di bidang administrasi hubungan industrial. Perubahan administrasi tersebut adalah untuk merubah pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan di bidang penyelesaian perselisihan.

Perubahan-perubahan tersebut dimaksud juga untuk menjawab kebutuhan eksternal. Seperti terjadinya titik berat pelayanan pemerintah pada otonomi daerah Kota dan Kabupaten, tuntunan demokratisasi kehidupan bermasyarakat dan pemberdayaan masyarakat seluas-luasnya. Alasan internalnya antara lain sejalan dengan diratifikasinya delapan konvensi dasar ILO, maka harus pula dilakukan perubahan mendasar terhadap administrasi hubungan industrial, misalnya diupayakan seminimal mungkin bentuk-bentuk perijinan, administrasi pelayanan tidak lagi berjenjang menurut administrasi

pemerintahan, tetapi disederhanakan, singkat dengan titik berat pelayanan pada satu tempat yaitu pada pemerintah daerah otonomi Kota/Kabupaten. Posisi instansi atasan sekedar menjadi pengarah tidak lagi menjadi pelaksana pelayanan.

Sebagai pelaksana Undang-Undang No. 21/2000 dikeluarkan Kepmenakertrans No. KEP.16/MEN/2001. Keputusan Menteri ini mengatur mengenai administrasi pemberitahuan dan pencatatan SP/SB. Beberapa hal yang dilakukan oleh Serikat pekerja pada semua tingkatan untuk dapat memperoleh haknya, harus memberitahukan kepada instansi pemerintah setempat untuk dicatat.⁹

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas didalam melakukan proses administrasi pemberitahuan dan pencatatan akan terjadi beberapa langkah pelaksanaan. **Pertama**, SP memberitahukan kepada instansi pemerintah salah satu dari enam kegiatannya seperti tersebut diatas dengan melampiri berkas yang berkaitan dengan maksud pemberitahuan tersebut. Oleh pejabat yang ditunjuk pemberitahuan dimaksud diterima untuk dicatat, dengan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan lapiran berkasnya. **Kedua**, pejabat yang ditunjuk memeriksa isi/materi lapiran apakah telah sesuai dengan maksud pemberitahuan, apabila persyaratan lengkap kemudian beri tanda penerimaan sesuai dengan keperluannya. Atau memberitahukan kepada pihak yang memberi tahukan kekurangan kelengkapan yang harus dipenuhi. **Ketiga**, setelah proses itu selesai maka arsip berkasnya

⁹ Keadaan atau peristiwa itu berupa :

1. pendirian pertama
2. perubahan anggaran dasar / anggaran rumah tangga
3. perubahan pengurus
4. pindah alamat (domisili)
5. mendapat bantuan luar negeri
6. pembubaran organisasi :
 - a. dinyatakan oleh anggota
 - b. perusahaan tutup
 - c. putusan pengadilan

disimpan dalam file khusus untuk memudahkan penyusunan mutasi selanjutnya.

Kegiatan lain didalam administrasi pencatatan ini adalah proses antar wilayah kerja. Peraturan pandangan belum mengatur hal ini. Dalam Kepmenakertrans No. KEP-16/MEN/2001 diatur bahwa perpindahan domisili diajukan prosesnya sama dengan proses mutasi lainnya dengan finalisasinya berupa penghapusan nomor bukti pencatatan dari tempat yang lama. Mengenai bagaimana status berkas yang ada apakah tetap ditempat penghapusan pencatatan (Unit instansi pencatat yang pertama) atau dipindahkan ke tempat yang baru (Unit instansi pencatat yang baru), juga belum diatur.

Dalam hal perusahaan tutup tetapi tidak dilakukan pembubaran oleh pengurus/anggota SP, juga belum diatur penyelesaiannya apakah cukup dianggap bubar secara diam-diam (dengan sendirinya) atau tetap diperlukan suatu pencabutan nomor bukti pencatatan. Seharusnya hal itu tetap dilakukan untuk menghilangkan segala akibat hukum dikemudian hari. Dengan memberikan surat teguran sekurang-kurangnya tiga kali dalam tenggang waktu yang cukup, maka nomor bukti pencatatan dapat dicabut.

Penyelesaian pembubaran dalam hal dinyatakan bubar dengan putusan pengadilan juga perlu diatur secara jelas. Ada dua hal yang perlu diatur dalam hal ini. Pertama, mengenai penyelesaian selanjutnya atas putusan pengadilan negeri, apakah cukup dengan putusan Pengadilan Negeri nomor pencatatan dianggap telah dicabut atau tetap memerlukan pencabutan tersendiri, sebab kecil kemungkinan SP yang telah dibubarkan oleh Pengadilan Negeri akan mengindahkan ketentuan yang berlaku mengenai tata cara pembubaran SP.

Masalah yang kedua adalah masalah gugatan itu sendiri, tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai instansi yang berwenang untuk melakukan gugatan pembubaran. Dalam hal ini juga perlu adanya petunjuk mengenai pemberian wewenang secara tegas bahwa instansi yang ditangani melakukan administrasi pencatatan juga diberi wewenang untuk melakukan gugatan ke pengadilan demi hukum.

1. Azas, Tujuan dan Fungsi

Organisasi serikat pekerja, yang didirikan harus menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Bebas dalam arti bahwa dalam hak dan kewajibannya tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak lain. Terbuka, dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Kemandirian, dimaksudkan dalam mendirikan, menjalankan, dan mengemban organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak luar. Demokratis, dilakukan dalam pembentukan, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi. Sedangkan bertanggung jawab, dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi, bertanggung jawab kepada anggota masyarakat dan negara.

Serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta

meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat pekerja mempunyai fungsi : a). sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, b) sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, c). sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, d). sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, e). sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, f). sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

2. Pembentukan

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, dengan syarat sekurang-kurangnya dibentuk oleh 10 (sepuluh) orang pekerja. Pembentukan Federasi serikat pekerja, dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja, dan pembentukan Konfederasi serikat pekerja oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja. Mengenai penjenjangan organisasi serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja diserahkan pengaturannya dalam anggaran dasar dan atau kehendak bebas pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun. Dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja.

Sarat yang harus dipenuhi dalam setiap pendirian serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja ialah harus memiliki anggaran dasar

dan anggaran rumah tangga, yang sekurang-kurangnya memuat, a) nama dan lambang, b) dasar negara, asas, dan tujuan, c) tanggal pendirian, d) tempat kedudukan, e) keanggotaan dan kepengurusan, f) sumber dan pertanggung-jawaban keuangan, dan g) ketentuan perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

3. Keanggotaan

Serikat pekerja harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Seorang pekerja tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja di satu perusahaan. Dalam hal seorang pekerja dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja maka salah satu harus dipilihnya, atau sama sekali tidak memilih diantara serikat pekerja yang ada.

Pekerja yang menduduki jabatan tertentu seperti manajer sumber daya manusia dan manajer keuangan atau manajer personalia, di dalam satu perusahaan dan jabatan menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Seperti halnya pekerja dalam mendirikan serikat pekerja, maka setiap serikat pekerja hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja. Setiap federasi serikat pekerja hanya menjadi anggota dari satu konfederasi serikat pekerja. Pekerja dapat berhenti sebagai anggota dengan pernyataan tertulis, atau pekerja dapat diberhentikan dari sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga serikat pekerja yang bersangkutan. Pekerja, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat pekerja yang berhenti atau diberhentikan tetap bertanggungjawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap serikat pekerjaanya.

4. Pemberitahuan dan Pencatatan

Organisasi serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan dilampiri: a) daftar nama anggota pembentuk, b) anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, c) susunan dan nama pengurus. Nama dan lambang organisasi yang akan diberitahukan tidak boleh sama dengan nama dan lambang serikat pekerja yang tercatat terlebih dahulu.

Instansi pemerintah yang ditunjuk, wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja yang telah memenuhi ketentuan pencatatan selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan. Penangguhan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dapat dilakukan dalam hal AD/ART nya, pendiriannya, syarat pencatatannya nama dan lambang organisasi tidak memenuhi ketentuan yang berlaku. Pencatatan dimaksud berikut alasan-alasannya diberitahukan secara tertulis kepada serikat pekerja yang bersangkutan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan. Dalam hal terjadi perubahan AD/ART, pengurus organisasi wajib memberitahukan kepada instansi pemerintah paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga tersebut. Pengurus serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya.

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: a). membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha, b). mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial, c). mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan, d). membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja, e). melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menjalankan organisasi pengurus serikat pekerja berkewajiban untuk : a). Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, b). Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, c). Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggran rumah tangga.

5. Perlindungan Hak Berorganisasi

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja dengan cara, melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Sedangkan khusus bagi pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan atau

anggota serikat pekerja untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan atau Perjanjian Kerja Bersama harus diatur mengenai, jenis kegiatan yang diberikan kesempatan, tata cara pemberian kesempatan, pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

6. Keuangan Dan Harta Kekayaan

Keuangan serikat pekerja bersumber dari iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga, hasil usaha yang sah dan dari bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat. Dalam hal bantuan pihak lain berasal dari luar negeri, pengurus organisasi harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bantuan dimaksud digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota.

Keuangan dan harta kekayaan organisasi harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya. Pemindahan atau pengalihan keuangan dan harta kekayaan kepada pihak lain serta melakukan investasi dana dan usaha lain yang sah hanya dapat dilakukan menurut anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga organisasi yang bersangkutan. Untuk itu pengurus bertanggung jawab dalam penggunaan dan pengelolaan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja. Pengurus wajib membuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

7. Penyelesaian Perselisihan

Mengingat akan banyaknya jumlah serikat pekerja maka Perselisihan antar serikat pekerja dapat terjadi. Yang dimaksud dengan perselisihan antara serikat pekerja adalah tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan mungkin akan dapat terjadi. Oleh karena itu setiap perselisihan serikat pekerja diselesaikan secara musyawarah oleh yang bersangkutan. Dalam hal musyawarah untuk mencapai kesepakatan tidak tercapai, perselisihan serikat pekerja diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

8. Pembubaran

Serikat pekerja bubar dalam hal : a). dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, b). perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selamanya yang mengakibatkan putus hubungan kerja bagi seluruh pekerja di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja diselesaikan menurut peraturan kewajiban pengusaha terhadap pekerja diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dinyatakan dengan putusan Pengadilan.

Pengadilan dapat membubarkan serikat pekerja dalam hal: a) mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945, b). pengurus dan atau anggota atas nama organisasi terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dalam hal putusan yang dijatuhkan kepada para pelaku tindak pidana lama hukumannya tidak sama, maka sebagai dasar gugatan kepada serikat pekerja digunakan putusan yang memenuhi syarat. Gugatan pembubaran serikat pekerja diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan setempat dimana serikat pekerja yang bersangkutan para pengurus dari tanggung jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain. Pengurus dan atau anggota yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan organisasinya dibubarkan, tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus serikat pekerja lain selama 3 (tiga) tahun sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran serikat pekerja telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

9. Sanksi

Undang-undang ini mengenal dua macam sanksi atas pelanggaran yang dilakukan yaitu sanksi administrasi dan pidana.. Terhadap pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi administrative berupa: a). pendirian organisasi tidak memenuhi ketentuan, b). tidak mela-porkan perubahan AD/ART, dan atau c). tidak melaporkan bantuan luar negeri yang dite-rima, dapat dilakukan pencabutan nomor bukti pencatatan. Organisasi pekerja yang dicabut nomor bukti pencatatannya kehilangan haknya sebagai serikat pekerja sampai dengan waktu serikat pekerja yang bersangkutan telah memenuhi kembali ketentuan yang berlaku.

Sanksi pidana ialah barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk organisasi, menjadi pengurus, anggota serikat pekerja untuk membentuk organisasi, menjadi pengurus, anggota serikat pekerja dengan

melakukan PHK, mutasi, menurunkan jabatan, tidak membayar upah, melakukan intimidasi atau kampanye anti pembentukan serikat pekerja, dikenakan sanksi pidana paling lambat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah). Tindak pidana dimaksud merupakan tindak pidana kejahatan.

10. Ketentuan Peralihan

Pada saat diundangkannya undang-undang ini serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan untuk diberi nomor bukti pencatatan yang baru sesuai dengan ketentuan undang-undang ini selambat-lambatnya 1 (satu) tahun terhitung sejak mulai berlakunya undang-undang ini. Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak undang-undang ketentuan undang-undang ini dianggap tidak mempunyai nomor bukti pencatatan. Pemberitahuan pembentukan serikat pekerja yang telah diajukan, tetapi pemberitahuan pembentukan serikat pekerja yang telah diajukan, tersebut belum selesai diproses saat undang-undang ini mulai berlaku, harus diproses menurut ketentuan undang-undang ini.

E. Beberapa Hambatan

Era multi serikat pekerja pada dasarnya dimaksudkan untuk memungkinkan serikat pekerja tumbuh dan berkembang, sehingga mampu bersaing secara positif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan mendorong kemajuan usaha dalam rangka mempercepat proses peningkatan daya saing ekonomi di pasar internasional. Namun dalam perjalanannya disadari bahwa akan banyak mengalami hambatan-hambatan.

Hambatan tersebut di satu pihak disebabkan relatif rendahnya kualitas para pelaku hubungan industrial, sehingga perubahan-perubahan yang mendasar tidak dapat segera dimengerti. Di lain pihak disebabkan pihak pemerintah tidak dapat segera mengakomodir perubahan-perubahan yang mendasar tersebut dengan mengeluarkan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang mendukung.

Dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa belum semua serikat pekerja yang terbentuk dikelola oleh pengurus yang profesional. Di samping itu juga terlihat bahwa pihak Depnaker yang berfungsi sebagai pembina Hubungan Industrial (HI) dan Pengawas Ketenagakerjaan belum memahami tentang perubahan-perubahan yang terjadi pada Pasca Ratifikasi Konvensi ILO No. 87. Hal ini terlihat dari belum adanya program-program terobosan di tingkat Dinas Ketenagakerjaan untuk mengantisipasi dampak Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tersebut, terutama setelah diterbitkannya Kepmennakertrans No. 16 tahun 2001 yang melimpahkan kewenangan pencatatan SP/SB ke tingkat kota/kabupaten.

Beberapa masalah yang menonjol dalam pelaksanaan kebebasan berserikat yang telah dan mungkin dapat terjadi adalah mengenai keanggotaan, pemungutan suara, mogok dan penutupan perusahaan, kepentingan organisasi, kegiatan politik. Masalah ini bila tidak diatasi dengan seksama akan menjadi penghambat pelaksanaan kebebasan berserikat dan berunding bersama pada masa yang akan datang.

1. Demokratisasi

Pada dasarnya organisasi yang paling memenuhi syarat mewakili para anggotanya, adalah organisasi yang berwibawa, karena telah didirikan dan

melakukan kegiatan sejalan dengan tujuan utama pendiriannya, didukung oleh jumlah anggota yang cukup besar. Organisasi yang demikian diakui dan dihormati dalam menjadi pihak untuk merundingkan bersama mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah hubungan industrial, membuat perjanjian kerja bersama, atau kegiatan yang bersifat tripartit. Namun demikian adanya kenyataan perbedaan jumlah anggota yang terjadi antara serikat pekerja dan atau antar organisasi pengusaha yang besar dengan yang kecil, tidak boleh sampai menutup kemungkinan organisasi yang besar tersebut tidak mengikut sertakan serikat pekerja/organisasi pengusaha yang kecil anggotanya untuk duduk atau mewakili kepentingan mereka, yang walaupun kecil, dalam kegiatan ketenagakerjaan yang penting. Seperti misalnya untuk ikut dalam perundingan bersama, konsultasi dengan kalangan berwenang atau ikut sebagai delegasi dalam kegiatan yang bersifat tripartit, baik ditingkat nasional maupun internasional. Perlakuan yang sebaliknya jelas menyimpang dari prinsip dasar hendak menjamin kebebasan berserikat dan berunding bersama pada masa yang akan datang.

Pemungutan suara memang merupakan salah satu cara yang paling demokratis untuk menentukan organisasi mana yang paling representatif dalam mewakili kalangannya, apalagi bila hal tersebut telah diatur dengan baik dan lengkap dalam peraturan perundang-undangan nasional atau melalui kesepakatan bersama diantara sesamanya. Akan tetapi, sejumlah rambu-rambu tertentu perlu ditetapkan bila hendak dilakukan penentuan siapa yang paling berwenang mewakili karena mayoritasnya, hal itu dapat dilakukan antara lain dengan memperhatikan : a) pelaksanaannya dilakukan oleh suatu badan independen; b) dipilih secara bebas

oleh suara mayoritas; dan c) ditentukan masa berlaku pemungutan suara.

2. Peran Sosial Politik

Gerakan serikat pekerja sebagai sebuah organisasi yang mempunyai anggota yang besar, diakui peranannya sebagai mitra sosial didalam lingkungan hubungan industrial, ekonomi dan politik. Ini berarti bahwa organisasi pekerja harus dibenarkan dan mampu menyuarakan pendapat mereka tentang masalah-masalah politik dalam arti kata yang luas, dan khususnya mengemukakan pandangan-pandangan mereka dimuka umum tentang kebijakan ekonomi dan sosial yang dilakukan oleh pemerintah. Akan tetapi, organisasi-serikat pekerja seharusnya tidak melakukan kegiatan politik praktis, apalagi menjadi bagian dari partai politik. Karena ada perbedaan mendasar antara serikat pekerja dengan partai politik. Tujuan serikat pekerja terutama adalah bersifat perjuangan sosial ekonomis, sedangkan partai politik bertujuan untuk kepentingan sosial politik. Dengan demikian serikat pekerja harus berdaya upaya, sedapat mungkin menghindarkan diri dari cara yang kasar dan melampaui fungsi mereka yang sebenarnya dengan menonjolkan kepentingan-kepentingan yang pada dasarnya bersifat politik.

3. Hak Mogok

Konvensi ILO hanya mengatur secara tegas mengenai hak dasar dalam melaksanakan kebebasan berserikat dan berunding bersama. Guna melindungi hak tersebut pada umumnya diatur lebih lanjut dalam perundang-undangan nasional, demikian pula hak para pihak untuk menggunakan senjata utama walaupun tidak diatur di dalam konvensi ILO, yang

disebut dengan mogok (*strike*) bila dilakukan oleh Serikat Pekerja dan penutupan perusahaan (*lock out*) bila dilakukan pengusaha (organisasi pengusaha).

Dalam praktek, pekerja memang yang paling sering menggunakan hak mogoknya. Hak mogok merupakan hakekat dari hak untuk berorganisasi yang dilindungi Konvensi No. 87. Mogok merupakan unsur esensial dari hak serikat pekerja dan diakui di hampir diseluruh dunia sebagai salah satu cara utama bagi para pekerja dan serikat pekerja untuk dapat membela kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosial mereka.

Namun hak mogok bukanlah hak mutlak tanpa batas. Hak untuk mogok dapat dibatasi atau bahkan dapat dilarang dengan undang-undang, misalnya tidak boleh dilakukan di kantor pemerintahan oleh pegawai negeri, di perusahaan yang melakukan pelayanan umum, yang bila ditunda atau dihentikan akan membahayakan kehidupan, keselamatan orang banyak, seperti, rumah sakit, pelayanan listrik dan air bersih, pelayanan telepon, pengendalian lalu lintas, penjara dan dinas pemadam kebakaran.

Selain itu syarat-syarat tertentu ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan nasional yang harus dipenuhi sebelum hak untuk mogok akan dijalankan. Misalnya, adanya pemberitahuan sebelumnya selama paling sedikit tujuh hari dimuka, adanya persetujuan dari sejumlah pekerja untuk mogok melalui suatu pemungutan suara secara rahasia. Pada prinsipnya syarat-syarat yang harus dipenuhi, ditentukan melalui undang-undang, supaya dapat diketahui suatu pemogokan dilakukan secara sah atau tidak.

Dengan demikian bila syarat-syarat yang ditetapkan dalam undang-undang tidak dipenuhi, pemogokan akan menjadi tidak sah.

4. Bipartit

Sementara itu disisi lain mengingat tingkat pendidikan pekerja yang rata-rata relatif rendah, dan masih sedikitnya pemahaman mengenai serikat pekerja, didorong oleh perlakuan yang tidak menyenangkan yang mereka alami selama ini, patut dipahami adanya keraguan atas kemampuan para pemimpin organisasi pekerja untuk menawarkan kerjasama dengan pengusaha yang dapat mendorong kearah kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Untuk menyiapkan jembatan bagi terbinanya saling kepercayaan dan keterbukaan tersebut, harus dimulai dalam bentuk forum bipartit, yang selanjutnya dapat diperluas menjadi lembaga kerjasama bipartit yang efektif, sebagai forum dialog antara para pengusaha dan para wakil pekerja.*****

Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, adalah Peneliti Ahli Madya pada Puslitbangnaker Balitfo, Depnakertrans dan Mantan Dirjen Binawas Depnakertrans.

Kajian Hukum

Peraturan Bank Indonesia Mengenai Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Sektor Perbankan

Oleh : Umar Kasim, Biro Hukum Depnakertrans

PENDAHULUAN

Saat ini telah terbit *Peraturan Bank Indonesia Nomor : 9/8/PBI/2007 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing Dan Program Alih Pengetahuan Di Sektor Perbankan* tanggal 13 Juni 2007 (selanjutnya disebut **PBI No. : 9/8/PBI/2007** atau **PBI**).

Dengan terbitnya *PBI No. 9/8/PBI/2007*, maka Pasal 21 *PBI No. 2/27/PBI/2000* tentang Bank Umum, tanggal 15 Desember 2000 dan Pasal 22 *PBI No. 6/24/PBI/2004* tentang Bank Umum Yang Melakukan Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah, tanggal 14 Oktober 2004, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Demikian juga Pasal 26 ayat (1) *PBI No. 2/27/PBI/2000* tentang Bank Umum, tanggal 15 Desember 2000 dan Pasal 34 ayat (1) *PBI No. 6/24/PBI/2004* tentang Bank Umum Yang Melaksanakan Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah, tanggal 14 Oktober 2004, dinyatakan tidak berlaku bagi pengangkatan TKA sebagai **Perjabat Eksekutif**¹⁰. Namun semua ketentuan BI yang mengatur mengenai Komisaris, Direksi dan Pejabat Eksekutif Bank sepanjang tidak bertentangan dengan PBI ini tetap berlaku bagi TKA¹¹.

Dasar Hukum

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tenaga kerja asing (TKA atau *expatriat*) di Indonesia, antara lain terdiri dari :

1. UU Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 10 Tahun 1998 (selanjutnya disebut UU Perbankan).
2. UU Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 3 Tahun 2004 (selanjutnya disebut UU BI);
3. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan);
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (selanjutnya disebut Keppres TKWNAP);
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 228/MEN/2003 tentang Tatacara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut *Kepmenakertrans No.228/MEN/2003*);

¹⁰ Pasal 27 PBI No. 9/8/PBI/2007.

¹¹ Pasal 24 PBI No. 9/8/PBI/2007.

6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20/Men/III/2004 tentang Tatacara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut <i>Kepmenaker-20/2004</i>); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07/Men/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh IMTA sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15/Men/2006 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07/Men/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh IMTA (selanjutnya disebut <i>Kepmenaker-07/2006</i>); 7. Peraturan Bank Indonesia Nomor : 9/8/PBI/2007 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing Dan Program Alih Pengetahuan Di Sektor Perbankan (selanjutnya disebut <i>PBI No. 9/8/PBI/2007</i>);	kompetensi tersebut diatur diamanatkan untuk lebih lanjut dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Pasal 44). Ketenatan Penggunaan TKA Dalam Peraturan Bank Indonesia Aspek Yuridis Terbitnya PBI Dalam UU Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia (Pasal 7), menyatakan bahwa BI bertugas mengatur dan mengawasi Bank untuk tujuan mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Dengan kata lain, awalnya (sebelum ada <i>amandemen</i> melalui UU No. 3 Tahun 2004) disebutkan (dalam Pasal 7 UUBI) bahwa tujuan Bank Indonesia adalah mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Untuk mencapai tujuan tersebut, Bank Indonesia mempunyai tugas : - menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter; - mengatur dan menjaga kelancaran system pembayaran; mengatur dan mengawasi Bank, baik Bank Umum maupun Bank Perkreditan Rakyat. Terkait dengan salah satu tugas BI yakni mengatur dan mengawasi Bank, dalam Pasal 24 dijelaskan lebih lanjut, bahwa dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, Bank Indonesia menetapkan peraturan, memberikan dan mencabut izin atas kelembagaan dan kegiatan usaha tertentu dari Bank (: Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat) dan melaksanakan pengawasan Bank serta mengenakan sanksi terhadap Bank sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Kemudian dalam Pasal 25 UU BI dan penjelasannya menyebutkan, bahwa dalam melaksanakan tugas mengatur Bank (: Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat), Bank Indonesia berwenang menetapkan
Ketentuan Penggunaan TKA Dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, BAB VIII Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 42 sampai dengan Pasal 49) secara umum diatur ketentuan mengenai pemanfaatan tenaga kerja asing (TKA) untuk bekerja di Indonesia Salah satu Pasal yang mengatur penggunaan TKA, adalah Pasal 42 ayat (4) menyatakan, bahwa "<i>tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan (dalam jangka) waktu tertentu</i>". Selanjutnya dalam ayat (5) diatur lebih lanjut, bahwa "<i>ketentuan mengenai jabatan tertentu sebagaimana dimaksud ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan (baca: Peraturan) Menteri</i>" (maksudnya, Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yakni -sekarang- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Selain itu diatur, bahwa "<i>pemberi kerja tenaga kerja asing (sponsor) wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku</i>". Ketentuan mengenai jabatan dan standar	

ketentuan-ketentuan perbankan yang memuat prinsip kehati-hatian. Prinsip kehati-hatian tersebut bertujuan untuk memberikan rambu-rambu bagi penyelenggaraan kegiatan usaha perbankan, guna mewujudkan system perbankan yang sehat. Mengingat pentingnya tujuan mewujudkan system perbankan yang sehat, maka peraturan-peraturan di bidang perbankan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia harus didukung dengan sanksi-sanksi yang adil. Demikian juga pengaturan Bank (: Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat) berdasarkan prinsip kehati-hatian tersebut disesuaikan dengan standar yang berlaku secara internasional.

Pelaksanaan kewenangan Bank Indonesia untuk mengatur Bank tersebut selanjutnya ditetapkan dengan **Peraturan Bank Indonesia** (Pasal 25 ayat (2) UUBI). Dan dalam penjelasan Pasal dimaksud disebutkan, bahwa pokok-pokok berbagai ketentuan yang akan ditetapkan dalam **Peraturan Bank Indonesia**, antara lain memuat :

- a. perizinan Bank (: Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat);
- b. kelembagaan Bank, termasuk **kepengurusan dan kepemilikan**;
- c. kegiatan usaha Bank pada umumnya;
- d. kegiatan usaha Bank berdasarkan Prinsip Syariah;
- e. merger, konsolidasi dan akuisisi Bank;
- f. system informasi Bank;
- g. tata cara pengawasan Bank;
- h. system pelaporan Bank kepada Bank Indonesia;
- i. penyehatan perbankan;
- j. pencabutan izin usaha, likuidasi dan pembubaran bentuk hukum Bank;
- k. lembaga-lembaga pendukung system perbankan.

Namun ketentuan dalam Pasal 7 UU BI kemudian diubah dengan UU Nomor 3 Tahun 2004 tentang Perubahan UU Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia, yang menyatakan bahwa tujuan Bank Indonesia adalah mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Dan untuk mencapai tujuan tersebut, Bank Indonesia **melaksanakan beijakan moneter** secara berkelanjutan, konsisten, transparan dan harus mempertimbangkan kebijakan umum pemerintah dibidang perekonomian. Oleh karena itu, dengan adanya revisi tersebut, tugas BI **mengatur** dan mengawasi Bank sudah tidak tegas dinyatakan dalam amandemen UU BI.

Permasalahannya adalah dengan adanya *amandemen* UU No. 23 Tahun 1999 (melalui UU No. 3 Tahun 2004) apakah BI masih berwenang mengatur dan mengawasi Bank. Demikian juga, apakah Bank Indonesia masih berwenang **menetapkan peraturan**, memberikan dan mencabut izin **atas kelembagaan dan kegiatan usaha tertentu** dari Bank sebagaimana disebutkan dalam Pasal-pasal berikutnya. Hemat saya sudah tidak ada kewenangan dimaksud.

PENGATURAN PEMANFAATAN TKA DALAM PBI Ketentuan Umum

Terlepas dari : apakah BI berwenang mengatur atau tidak mengenai pemanfaatan *expatriat* di sektor perbankan, pada bagian berikut akan diuraikan mengenai substansi yang diatur dalam PBI, sebagai berikut :

Dalam *PBI No. 9/8/PBI/2007* terdapat pembatasan, bahwa Bank dapat memanfaatkan **tenaga kerja asing (TKA)** dalam menjalankan kegiatan usahanya sepanjang memenuhi ketentuan dalam Peraturan Bank Indonesia, yakni *PBI No. 9/8/PBI/2007*.

Dalam pemanfaatan TKA tersebut, Bank wajib mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja Indonesia (TKI)¹².

Disamping itu, dalam pengertian ini yang dimaksud dengan Bank dalam hal ini adalah Bank Umum sebagaimana dimaksud dalam UU Perbankan (yakni UU No. 7 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998)¹³, yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan/atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, termasuk Kantor Cabang Bank Asing.

Jabatan Yang Terbuka Bagi TKA

Dalam PBI ditentukan, bahwa Bank hanya dapat memanfaatkan TKA untuk jabatan-jabatan tertentu atau yang setara, sebagai berikut¹⁴ :

- a. Komisaris dan (anggota) Direksi;
- b. Pejabat Eksekutif; dan/atau
- c. Tenaga Ahli/Konsultan.

Komisaris, yakni anggota Dewan Komisaris (*Board of Commisioners*) baik pada Perseroan Terbatas atau pada Perusahaan Daerah, termasuk Pengawas pada Koperasi; Demikian juga Direksi, adalah anggota Dewan Direksi (*Board of Director*) pada Perseroan Terbatas atau pada Perusahaan Daerah, termasuk Pengurus (*Board of Management*) pada Koperasi; Namun pada kantor cabang (*Branch Office*) Bank Asing, yang setara dengan Direksi adalah pimpinan kantor cabang (*Chief of Branch Office*), sedangkan pada kantor perwakilan (*Representative Office*) Bank Asing, yang setara dengan Direksi adalah pimpinan kantor perwakilan Bank Asing (*Chief of Representative Office*).

Untuk TKA yang akan menduduki jabatan sebagai Tenaga Ahli / Konsultan, dipersyaratkan tidak (boleh) menduduki jabatan struktural pada Bank, dan tidak mempunyai wewenang untuk membuat keputusan operasional Bank. Dengan perkataan lain, TKA yang akan menduduki jabatan sebagai Tenaga Ahli / Konsultan tidak dapat ditempatkan pada jabatan sebagai *decision maker*.

Sebagai perbandingan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan, bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan di Indonesia untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu. Dengan kata lain, tidak semua jabatan dapat diduduki oleh *expatriat* (TKA), akan tetapi hanya jabatan-jabatan tertentu yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dapat diduduki oleh TKA (*positif list*). Dalam kaitan ini, dalam PBI, diatur bahwa Bank hanya dapat memanfaatkan TKA pada **bidang-bidang tugas tertentu** yang rinciannya akan ditetapkan **dalam Surat Edaran Bank Indonesia**. Bidang-bidang tugas tertentu yang dibuka untuk TKA tersebut akan direkomendasikan kepada instansi yang menangani bidang Ketenagakerjaan (dalam hal ini, Direktorat Penggunaan Tenaga Kerja Asing) agar dapat dimuat dalam ketentuan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur tentang TKA¹⁵.

Pemafaatan TKA pada bidang-bidang tugas selain bidang tugas tersebut di atas, hanya dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan terlebih dahulu dari Bank Indonesia. Bidang-bidang tugas selain bidang-bidang tugas –yang dikecualikan- sebagaimana tersebut, tidak termasuk bidang tugas personalia dan kepatuhan¹⁶.

¹² Pasal 2 ayat (1) jo Pasal 1 angka 1 PBI No. 9/8/PBI/2007

¹³ Pasal 1 angka 3 UU No. 7/1992 jo UU No. 10/1998

¹⁴ Pasal 3 dan penjelasannya, PBI No. 9/8/PBI/2007

Dengan persetujuan (BI) sebagaimana dimaksud, akan digunakan sebagai dasar rekomendasi penggunaan TKA oleh (suatu) Bank kepada instansi yang menangani bidang Ketenagakerjaan (cq. Direktorat Penggunaan Tenaga Kerja Asing). Dalam kaitan ini lebih lanjut ditegaskan dalam penjelasan, bahwa pada dasarnya TKA hanya dapat menduduki jabatan pada bidang tugas tertentu yang telah dirinci dalam SE Bank Indonesia. Persetujuan BI hanya diberikan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi (suatu) Bank secara kasus per-kasus serta bersifat sementara. Pemberian rekomendasi TKA kepada instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk koordinasi antar instansi dalam rangka penanganan TKA. Dan persetujuan BI sebagaimana dimaksud tersebut, tidak serta merta menyebabkan TKA dapat menduduki jabatan pada bidang-bidang (yang diperbolehkan) tersebut sebelum adanya izin (IMTA) dari instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan¹⁷.

Jabatan Yang Dilarang Bagi TKA

Dalam Pasal 46 UU Ketenagakerjaan menyatakan larangan bagi expatriat untuk menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (*negative list*).

Dalam PBI lebih spesifik mengatur bahwa Bank dilarang memanfaatkan TKA pada bidang-bidang tugas personalia dan kepatuhan¹⁸. Dengan demikian terdapat pembatasan yang berbeda dan lebih khusus di sektor perbankan yang diatur dalam PBI dimaksud.

PEMANFAATAN TKA OLEH BANK

Dalam Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan¹⁹ diatur mengenai keharusan bagi pemberi kerja (*sponsor*) untuk memiliki *rencana penggunaan tenaga kerja asing* (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam PBI diatur khusus, bahwa pemanfaatan TKA oleh suatu Bank, wajib menyampaikan Rencana Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing kepada Bank Indonesia (RPTKA-BI). RPTKA-BI tersebut, wajib dicantumkan dalam Rencana Bisnis Bank (RBB). Tata cara penyusunan dan penyampaian RPTKA-BI mengikuti ketentuan BI mengenai RBB (catatan : lihat ketentuan BI mengenai RBB). Dengan demikian, perubahan terhadap RPTKA-BI wajib dicantumkan dalam RBB dimaksud²⁰.

Pemanfaatan TKA di luar rencana (RPTKA-BI), hanya dapat dilakukan dengan persetujuan BI dan (sepanjang) memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- a. dalam hal pemanfaatan TKA dilakukan sebelum penyampaian perubahan RBB, maka Bank wajib melaporkan pemanfaatan TKA dimaksud dalam perubahan RBB;

¹⁵ Pasal 4 ayat (1) dan penjelasannya, PBI No. 9/8/PBI/2007

¹⁶ Pasal 4 ayat (2) dan penjelasannya (kalimat ke-tiga, jo Pasal 5 PBI No. 9/8/PBI/2007.

¹⁷ Pasal 4 ayat (2) dan (3) serta penjelasannya (kalimat ke-satu dan ke-dua PBI No. 9/8/PBI/2007. Menurut Pasal 4 ayat (4), Persyaratan dan Tata Cara Permohonan Persetujuan sebagaimana diatur dalam ketentuan tersebut, akan diatur lebih lanjut dengan SE-BI.

¹⁸ Pasal 5 PBI No. 9/8/PBI/2007.

¹⁹ Lebih rinci lagi diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Permenaker Nomor Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

²⁰ Pasal 6 ayat (1), (3) dan (3) PBI No. 9/8/PBI/2007.

- b. dalam hal pemanfaatan TKA dilakukan setelah penyampaian perubahan RBB, maka Bank wajib melaporkan pemanfaatan TKA dimaksud dalam Lapran Realisasi RBB²¹;

Bank wajib meminta persetujuan dari BI sebelum mengangkat TKA untuk menduduki jabatan sebagai Komisaris, Direksi dan / atau Pejabat Eksekutif²². Dengan demikian RPTKA BI merupakan persyaratan awal yang harus dipenuhi sebelum menyusun RPTKA dari instansi ketenagakerjaan.

PERSYARATAN MEMPEKERJAKAN TKA PADA JABATAN KOMISARIS/DIREKSI

Dalam UU Ketenagakerjaan, tidak diatur secara khusus mengenai jabatan (anggota) Direksi / Komisaris. Namun dalam Pasal 3 Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 mengatur mengenai penggunaan *expatriat* (TKWNP, *tenaga kerja warga negara asing pendatang*) untuk menduduki jabatan anggota Direksi / Komisaris dalam kaitannya dengan investasi. Dalam ketentuan tersebut dinyatakan boleh atau tidaknya menggunakan TKA untuk posisi anggota Direksi / Komisaris sangat tergantung dari pemodal atau *owners* serta seberapa besar (komposisi) modal yang dialokasikan.

Sedangkan dalam PBI, hanya mengatur, bahwa TKA (yang menduduki jabatan) sebagai Komisaris dan Direksi wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- lulus penilaian kemampuan dan kepatuhan (*fit and proper test*); dan
- memiliki pengetahuan mengenai Indonesia, terutama mengenai ekonomi dan budaya, dan bahasa Indonesia²³.

PERSYARATAN TKA PADA PEJABAT EKSEKUTIF

Dalam PBI dipersyaratkan, bahwa TKA (yang menduduki jabatan) sebagai Pejabat Eksekutif wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- memiliki pengalaman dan keahlian sesuai bidang tugas yang akan ditempati;
- tidak merangkap jabatan pada Bank, perusahaan atau lembaga lain; dan
- mampu menggunakan bahasa Indonesia secara memadai.

Pemanfaatan TKA sebagaimana dimaksud, wajib memenuhi persyaratan (lainnya), sebagai berikut :

- jabatan eksekutif yang akan ditempati berada 1 (satu) tingkat di bawah Direktur (anggota Direksi);
- hanya diperkenankan untuk jabatan yang berada di kantor pusat Bank;
- mempertimbangkan ketersediaan TKI untuk bidang dan keahlian yang dibutuhkan; dan
- jangka waktu pemanfaatan setiap TKA sebagaimana dimaksud, paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 (satu) tahun²⁴.

PERSYARATAN TKA PADA JABATAN TENAGA AHLI/KONSULTAN

Dalam menggunakan TKA, bank wajib melaporkan kepada BI pengangkatan TKA sebagai Tenaga Ahli/Konsultan²⁵.

TKA sebagai Tenaga Ahli/Konsultan wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- memenuhi persyaratan Kualifikasi Keahlian; Pemenuhan persyaratan ini (antara lain) dilakukan dengan menyampaikan surat keterangan mengenai pengalaman kerja (*experience letter*) dan atau sertifikat keahlian;
- tidak merangkap jabatan pada Bank, perusahaan atau lembaga lain;
- mempertimbangkan ketersediaan TKI untuk bidang dan keahlian yang dibutuhkan; dan Pemenuhan persyaratan ini dilakukan Bank (antara lain) dengan menyampaikan penjelasan mengenai dasar pertimbangan Bank untuk menggunakan TKA dan menyampaikan bukti

²¹ Pasal 6 ayat (4) PBI No. 9/8/PBI/2007.

²² Pasal 7 PBI No. 9/8/PBI/2007.

²³ Pasal 8 PBI No. 9/8/PBI/2007.

²⁴ Pasal 9 PBI No. 9/8/PBI/2007.

tentang upaya-upaya yang telah dilakukan Bank dalam mencari TKI yang dibutuhkan, sebelum akhirnya memutuskan untuk menggunakan TKA.

- d. dan jangka waktu pemanfaatan setiap TKA sebagaimana dimaksud tersebut, paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun²⁵.

PERSYARATAN BANK (SEBAGAI SPONSOR)

Persyaratan Bank sebagai *sponsor* yang akan memanfaatkan TKA ditentukan, antara lain, Bank yang 25% atau lebih SAHAMnya dimiliki oleh warga negara asing (WNA) atau badan hukum asing (BHA) dapat memanfaatkan TKA untuk jabatan :

- a. Komisaris;
- b. (anggota) Direksi;
- c. Pejabat Eksekutif; dan/atau
- d. Tenaga Ahli / Konsultan,

kecuali bagi Bank yang berbentuk Kantor Cabang Bank Asing (*Branch Office*). Kepemilikan saham Bank 25% tersebut merupakan saham yang tercatat dalam administrasi BI. Dalam hal terdapat kepemilikan saham Bank oleh WNA dan/atau BH-Asing yang diperoleh melalui pembelian di Bursa Efek dan tidak dicatatkan dalam administrasi BI, maka kepemilikan asing pada Bank dimaksud belum dapat diakui oleh BI sampai dengan diperbarunya catatan BI berdasarkan laporan Bank²⁶.

Ketentuan pemanfaatan TKA untuk jabatan-jabatan tersebut di atas, ditentukan bahwa 50% atau lebih dari anggota Komisaris wajib berkewarganegaraan Indonesia. Demikian juga mayoritas (lebih dari 50%) anggota Direksi dan mayoritas Pejabat Eksekutif di kantor Pusat Bank, wajib berkewarganegaraan Indonesia. Pemenuhan persyaratan mayoritas tersebut dapat dilakukan dengan menyampaikan daftar Pejabat Eksekutif di Kantor Pusat Bank beserta komposisinya²⁷.

Dengan demikian bukan hanya persyaratan administratif yang dipersyaratkan bagi TKA yang bekerja di Indonesia, akan tetapi juga terdapat persyaratan bagi Bank sebagai pengguna (*sponsor*) TKA yakni dilihat berapa prosentase kepemilikan sahamnya sehingga dapat memanfaatkan TKA. Dengan kata lain, Bank yang kepemilikan sahamnya kurang dari ketentuan tersebut, tidak diperkenankan menggunakan *expatriat*. Walaupun demikian bagi Bank yang (kepemilikannya) kurang dari 25% sahamnya dimiliki oleh WNA dan/atau BH-Asing, hanya dapat menggunakan (memanfaatkan) TKA untuk jabatan Tenaga Ahli/Konsultan. Kecuali bagi Bank yang memenuhi kriteria, sebagai berikut :

- a. kepemilikan WNA dan/atau BH-Asing terhadap Bank kurang dari 25% namun WNA dan/atau BH-Asing dimaksud merupakan Pemegang Saham Pengendali Bank (tercatat dalam administrasi BI); atau
- b. terdapat unsur pengendalian dari WNA dan/atau BH-Asing terhadap Bank (tercatat dalam administrasi BI).

Dengan demikian Bank yang memenuhi kriteria pengecualian tersebut dapat menggunakan TKA untuk jabatan Komisaris, Direksi dan/atau Tenaga Ahli/Konsultan²⁸.

Kantor Cabang Bank Asing (*Branch Office*) hanya dapat menggunakan TKA untuk jabatan-jabatan :

- a. pemimpin Kantor Cabang (*Chief of Branch Office*); dan / atau
- b. Tenaga Ahli / Konsultan;

Diantara anggota Pemimpin Kantor CABang Bank Asing tersebut, sekurang-kurangnya terdapat 1 orang pejabat yang berkewarganegaraan Indonesia²⁹.

Kantor Perwakilan Bank Asing (*Repf. Office*) hanya dapat menggunakan TKA untuk jabatan :

²⁵ Pasal 10 PBI No. 9/8/PBI/2007.

²⁶ Pasal 11 dan penjelasannya, PBI No. 9/8/PBI/2007. *

²⁷ Pasal 12 ayat (1) dan (2) serta penjelasannya, PBI No. 9/8/PBI/2007.

²⁸ Pasal 12 ayat (3), (4) dan (5) serta penjelasannya, PBI No. 9/8/PBI/2007.

²⁹ Pasal 13 dan penjelasannya, PBI No. 9/8/PBI/2007.

³⁰ Pasal 14 PBI No. 9/8/PBI/2007.

a. pemimpin Kantor Perwakilan (<i>Chief of Repf. Office</i>); dan / atau b. Tenaga Ahli / Konsultan³¹; Sedangkan pemanfaatan TKA untuk jabatan selain yang diperkenankan sebagaimana tersebut di atas (yakni Komisaris, Direksi, Pemimpin Kantor Cabang/Pemimpin Kantor Perwakilan, Tenaga Ahli/Konsultan), hanya dapat dipertimbangkan untuk kasus-kasus tertentu dengan persetujuan BI³². KETENTUAN TRANSFERT OF KNOWLEDGE Dalam pemanfaatan TKA, Bank wajib menjamin terjadinya alih pengetahuan (<i>transfer of knowledge</i>) dalam pemanfaatan TKA. Kewajiban alih pengetahuan dimaksud berlaku bagi Bank yang memanfaatkan TKA sebagai Pejabat Eksekutif dan/atau Tenaga Ahli / Konsultan³³. Kewajiban alih pengetahuan dimaksud dilakukan melalui : - penunjukan 2 orang tenaga pendamping untuk 1 orang TKA. Pendampingan TKA lebih dititikberatkan pada alih tehnologo (<i>transfer of technology</i>) dan alih keahlian (<i>transfer of knowhow</i>); - Pendidikan dan pelatihan bagi tenaga (TKI) pendamping dilakukan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan - Pelaksanaan pelatihan atau pengajaran oleh TKA dalam jangka waktu tertentu terutama kepada pegawai Bank, pelajar/mahasiswa dan/atau masyarakat umum, yang ini nantinya akan diatur lebih lanjut dalam SE-BI³⁴. Dengan demikian berbeda dengan UU Ketanagkerjaan yang hanya mewajibkan 1 (satu) orang tenaga kerja Indonesia (TKI) sebagai pendaping TKA dalam rangka <i>transfer of knowledfe</i>.	Dalam PBI diatur juga, bahwa pelaksanaan <i>transfer of knowledfe</i>, Bank wajib melaporkan hasil pelaksanaan kewajiban alih pengetahuan dimaksud pada setiap akhir tahun dalam <i>Lapran Realisasi Rencana Bisnis Bank</i>³⁵. PERMOHONAN PERSETUJUAN PEMANFAATAN TKA Permohonan Persetujuan Pemanfaatan TKA sebagai Komisaris dan Direksi Permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Komisaris dan Direksi dilakukan dengan mengacu pada ketentuan BI mengenai kepengurusan Bank³⁶, antara lain adalah ketentuan tentang : - Bank Umum; - Bang Umum Berdasarkan Prinsip Syariah; - Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional menjadi Bank Umum yang Melaksanakan Kegiatan Usaha Berdasarkan Syariah, dan Pembukaan Kantor Bank yang Melaksanakan Kegiatan Usaha berdasarkan Prinsip Syaraiah oleh Bank Umum Konvensional; - Persyaratan dan Tata Cara Pembukaan Kantor Cabang, <i>Kantor Cabang Pembantu</i> dan Kantor Perwakilan dari Bank yang Berkedudukan di Luar Negeri. - Penilaian Kemampuan dan Kepatuhan (<i>Fit and Proper Test</i>) dan / atau - Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> bagi Bank Umum³⁷.
--	--

³¹ Pasal 15 PBI No. 9/8/PBI/2007.

³² Pasal 16 PBI No. 9/8/PBI/2007.

³³ Pasal 17 ayat (1) dan (2) PBI No. 9/8/PBI/2007.

³⁴ Pasal 17 dan penjelasannya PBI No. 9/8/PBI/2007

³⁵ Pasal 18 PBI No. 9/8/PBI/2007

Permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Komisaris dan Direksi sebagaimana tersebut di atas diajukan kepada Bank Indonesia sebelum Bank menyampaikan permohonan izin penggunaan TKA kepada instansi yang menangani ketenagakerjaan³⁶, yakni Direktorat Penggunaan Tenaga Kerja Asing PPTKDN Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Ditjen Binapenta).	(yang bersangkutan) atau dari Kantor Perwakilan (dalam hal terdapat pemanfaatan TKA); dan f contoh (<i>specimen</i>) tanda-tangan dan paraf.
Permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Pejabat Eksekutif Permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Pejabat Eksekutif³⁹ dilakukan oleh Bank kepada BI cq. Direktorat Pengawasan Bank terkait bagi Bank yang berkantor pusat di wilayah Jabodetabek, atau Kantor BI setempat bagi Bank yang berkantor pusat di luar wilayah Jabodetabek, disertai dengan dokumen-dokumen sebagai berikut⁴⁰ : 1 (satu) buah pas foto 1 (satu) bulan terakhir ukuran 4x6; - fotocopy pasport; - riwayat hidup; - fotocopy surat keterangan pengalaman kerja (<i>experience letter</i>) dari perusahaan sebelumnya dan sertifikat keahlian/profesi/pendidikan/pelatihan; - fotocopy konsep kontrak kerja atau surat penugasan dari Bank. Dalam hal surat penugasan ini, adalah surat penugasan kerja dari Kantor Pusat, dari Kantor Cabang Bank Asing	Permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Pejabat Eksekutif tersebut diajukan kepada BI sebelum Bank menyampaikan permohonan izin menggunakan TKA (IMTA) kepada instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan (Direktorat Penggunaan Tenaga Kerja Asing PPTKDN Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi)⁴¹. Dalam rangka memberikan <i>persetujuan</i> atau <i>penolakan</i> atas permohonan pemanfaatan TKA, BI melakukan : - penelitian atas kelengkapan dan kebenaran dokumen; dan - wawancara, apabila diperlukan terhadap calon Pejabat Eksekutif. <i>Persetujuan</i> atau <i>penolakan</i> atas pengajuan Pejabat Eksekutif (permohonan pemanfaatan TKA), diberikan paling lambat 30 (tigapuluh) hari kerja sejak permohonan dokumen diterima secara lengkap. - Pengangkatan Pejabat Eksekutif wajib dilaporkan oleh Bank kepada BI selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah tanggal pengangkatan efektif, dilampiri dengan : ⁴². - fotocopy <i>kontrak kerja</i> (perjanjian kerja); - fotocopy Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) atau Kartu Izin Tinggal Tetap (KITAP) yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang (Ditjen Imigrasi); dan

³⁶ Ketentuan BI mengenai **Kepengurusan Bank**.

³⁷ Pasal 19 ayat (1) dan penjelasannya PBI No. 9/8/PBI/2007.

³⁸ Pasal 19 ayat (2) PBI No. 9/8/PBI/2007.

³⁹ lihat Pasal 7 PBI No. 9/8/PBI/2007.

⁴⁰ Pasal 20 ayat (1) dan penjelasannya PBI No. 9/8/PBI/2007.

⁴¹ Pasal 20 ayat (2) PBI No. 9/8/PBI/2007.

⁴² Pasal 20 ayat (3), (4) dan (5) PBI No. 9/8/PBI/2007.

- d. fotocopy surat izin mempekerjakan TKA (IMTA) yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi).

Permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Tenaga Ahli/Konsultan

Permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai **Tenaga Ahli / Konsultan**⁴³ wajib dilaporkan kepada BI

cq. Direktorat Pengawasan Bank terkait bagi Bank yang berkantor Pusat di wilayah Jabodetabek, atau Kantor BI setempat bagi Bank yang berkantor Pusat di luar wilayah Jabodetabek, paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah pengangkatan, disertai :

- a. 1 (satu) buah pas foto 1 (satu) bulan terakhir ukuran 4x6;
- b. fotocopy pasport;
- c. riwayat hidup;
- d. fotocopy konsep kontrak kerja;
- e. contoh tanda-tangan dan paraf (*speciment*)
- f. fotocopy bukti/keterangan tentang kualifikasi Keahlian;
- g. fotocopy KITAS atau KITAP yang dikeluarkan oleh instansi (Imigrasi) yang berwenang; dan
- h. fotocopy surat IMTA yang dikeluarkan oleh instansi (Depnakertrans) yang berwenang⁴⁴.

PELAPORAN PEMANFAATAN TKA

Bank wajib menyampaikan LAPORAN REALISASI Pemanfaatan TKA kepada BI 1 (satu) kali dalam setahun. LAPORAN REALISASI Pemanfaatan TKA dimaksud dicantumkan dalam LAPORAN REALISASI RENCANA BISNIS BANK setiap akhir tahun⁴⁵.

SANKSI

Dalam PBI No. 9/8/PBI/2007 ini, terdapat ketentuan mengenai sanksi, baik sanksi administratif maupun sanksi *denda* sejumlah uang . Sanksi administratif dikenakan bagi Bank yang tidak memenuhi ketentuan mengenai hal-hal sebagai berikut⁴⁶ :

- a. Pemanfaatan TKA tanpa mempertimbangkan ketersediaan TKI (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2));
- b. Pemanfaatan TKA di Bank, pada prinsipnya hanya pada jabatan-jabatan Komisaris dan Direksi; Pejabat Eksekutif; dan/atau Tenaga Ahli / Konsultan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3);
- c. Pemanfaatan TKA selain jabatan-jabatan yang ditentukan, hanya dapat memanfaatkan TKA pada bidang-bidang tertentu yang dirinci dalam SE-BI (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1));
- d. Untuk menduduki jabatan-jabatan pada bidang-bidang tertentu yang dirinci dalam SE-BI hanya dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan dari BI (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2));
- e. Larangan pemanfaatan TKA pada bidang tugas Personalia dan Kepatuhan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5);
- f. Kewajiban menyampaikan Rencana Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing kepada BI / RPTKA – *versi* BI yang wajib dicantumkan dalam Rencana Bisnis Bank / RBB atau perubahan-perubahannya dan persetujuan serta persyaratan pemanfaatan TKA di luar rencana (RPTKA) (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6);

⁴³ lihat Pasal 10 PBI No. 9/8/PBI/2007.

⁴⁴ Pasal 21 PBI No. 9/8/PBI/2007.

⁴⁵ Pasal 22 PBI No. 9/8/PBI/2007.

g. Kewajiban Bank untuk meminta persetujuan BI sebelum mengangkat TKA untuk menduduki jabatan Komisaris dan Direksi atau Pejabat Eksekutif (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7); h. Persyaratan yang wajib dipenuhi bagi TKA untuk menduduki jabatan Komisaris dan Direksi (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8); i. Persyaratan yang wajib dipenuhi bagi TKA untuk menduduki jabatan Pejabat Eksekutif (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9); j. Kewajiban Bank untuk melaporkan kepada BI mengenai pengangkatan TKA sebagai Tenaga Ahli / Konsultan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10); k. Persyaratan yang wajib dipenuhi bagi TKA untuk menduduki jabatan Tenaga Ahli / Konsultan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11); Persyaratan jumlah (minimum) saham dimiliki WNA atau BH Asing untuk dapat memanfaatkan TKA untuk jabatan-jabatan Komisaris dan Direksi; Pejabat Eksekutif; dan/atau Tenaga Ahli/ Konsultan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12); l. Ketentuan bagi bank yang tidak memenuhi persyaratan (minimum) saham yang ditentukan untuk menggunakan TKA untuk jabatan Tenaga Ahli / Konsultan dan pengecualian untuk menggunakan TKA pada jabatan Komisaris dan Direksi; dan/atau Tenaga Ahli / Konsultan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13); m. Ketentuan menggunakan TKA di Kantor Cabang (<i>Branch Office</i>) untuk jabatan Pimpinan Kantor Cabang dan/atau Tenaga Ahli/Konsultan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14); n. Ketentuan menggunakan TKA di Kantor Perwakilan (<i>Repf. Office</i>) untuk jabatan Pimpinan Kantor Perwakilan dan/atau Tenaga Ahli/Konsultan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15);	o. Pertimbangan pemanfaatan TKA untuk kasus-kasus tertentu pada jabatan-jabatan selain Komisaris, Direksi dan/atau Tenaga Ahli/Konsultan, Pimpinan Kantor Cabang atau Pimpinan Kantor Perwakilan dengan persetujuan BI (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16); p. Jaminan adanya <i>transfer of knowledge</i> dalam pemanfaatan TKA (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17); q. Kewajiban melaporkan hasil pelaksanaan <i>transfer of knowledge</i> pada setiap akhir tahun dalam Laporan Realisasi <i>Rencanan Bisnis Bank</i> (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18); r. Persyaratan permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Komisaris dan Direksi (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19); s. Persyaratan permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Pejabat Eksekutif (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1)); t. Permohonan persetujuan pemanfaatan TKA sebagai Pejabat Eksekutif dilakukan sebelum permohonan IMTA (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2)); u. Kewajiban Bank menyampaikan Laporan Tahunan mengenai realisasi pemanfaatan TKA yang dicantumkan dalam Laporan Realisasi RBB setiap akhir tahun (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22); Sanksi administratif tersebut merujuk kepada Pasal 52 ayat (2) UU Perbankan⁴⁷, yakni berupa : a) denda uang; b) teguran tertulis; c) penurunan tingkat kesehatan Bank; d) larangan untuk turut serta dalam kegiatan kliring; e) pembekuan kegiatan usaha tertentu, baik untuk kantor cabang (<i>branch office</i>) tertentu, maupun untuk bank secara keseluruhan.
--	--

⁴⁶ Pasal 23 ayat (1) PBI No. 9/8/PBI/2007

⁴⁷ UU Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 10 Tahun 1998.

- f) Pemberhentian pengurus Bank dan selanjutnya menunjuk dan mengangkat pengganti sementara sampai RUPS atau *Rapat Anggota Koperasi* mengangkat pengganti yang tetap dengan persetujuan BI;
- g. Pencantuman anggota pengurus, pegawai Bank, *pemegang saham dalam DOT (*daftar orang tercela*) di bidang perbankan.

Sedangkan sanksi yang bersifat pengenaan *denda* berupa kewajiban membayar uang sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari kelambatan dengan maksimum sebesar Rp 30.000.000,- (tigapuluh juta rupiah) yang dikenakan kepada Bank yang tidak menyampaikan kewajiban laporan mengenai pengangkatan Pejabat Eksekutif dan Tenaga Ahli/Konsultan dalam waktu yang ditentukan, yakni selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah tanggal pengangkatan efektif (sebagaimana dimaksud Pasal 20 ayat (5) dan Pasal 21 PBI).

SAAT EFEKTIF

PBI ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, yakni tanggal 13 Juni 2007⁴⁸, dengan ketentuan (peralihan) sebagai berikut ⁴⁹:

- Pemanfaatan TKA oleh Bank yang telah dilakukan sebelum berlakunya PBI No. 9/8/PBI/2007 ini dinyatakan telah memenuhi ketentuan sesuai PBI No. 9/8/PBI/2007 ini, sampai dengan berakhirnya kontrak (perjanjian kerja) atau masa jabatan TKA tersebut dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak berlakunya PBI No. 9/8/PBI/2007 ini.
- RPTKA-vBI untuk pertama kalinya dicantumkan dalam RBB Tahun 2008;
- Bank yang melakukan pemanfaatan TKA pada periode waktu sejak berlakunya PBI No. 9/8/PBI/2007 ini sampai dengan tanggal penyampaian RBB Tahun 2008 tidak perlu menyampaikan RPTKA-vBI.

STATUS HUKUM PBI

Berdasarkan UU Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, dalam Pasal 7 ayat (4) dan penjelasannya dapat disimpulkan, bahwa *Peraturan Bank Indonesia* adalah merupakan salah satu jenis peraturan perundang-undangan yang diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi, dalam hal ini adalah UU Bank Indonesia (UU Nomor 23 Tahun 1999). Berkenaan dengan ketentuan tersebut, sebelum adanya revisi atau amandemen terhadap UU Bank Indonesia, secara tegas disebutkan dan mengamanatkan Bank Indonesia bahwa untuk mencapai tujuan Bank Indonesia mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah, Bank Indonesia mempunyai tugas (antara lain dalam huruf c) **mengatur** dan mengawasi Bank (dalam hal ini Bank Umum maupun Bank Perkreditan Rakyat). Namun setelah UU Bank Indonesia tersebut diamandemen dengan UU No. 3 tahun 2004, amanat dimaksud sudah tidak ada. Dengan demikian kewenangan Bank Indonesia mengatur secara khusus mengenai pemanfaatan tenaga kerja asing (TKA) di sector perbankan melalui PBI dimaksud, sudah tidak ada. Dan menurut hemat penulis, *domein* kewenangan tersebut tetap berada pada intitusi yang membidang ketenagakerjaan, yakni Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi).

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, karena tidak ada lagi ketentuan dalam UU Bank Indonesia yang mengamanatkan untuk membuat paraturan mengenai pemanfaatan tenaga kerja asing, maka menurut hemat kami keberadaan PBI Nomor 9/8/PBI/2007 tidak mempunyai legitimasi yang kuat.

Demikian untuk dikaji lebih lanjut.

⁴⁸ Pasal 28PBI No. 9/8/PBI/2007.

⁴⁹ Pasal 25PBI No. 9/8/PBI/2007.

Peningkatan Kapasitas Pengawas Ketenagakerjaan Di Indonesia

Oleh : Sendra Utami

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembangunan di sektor ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Kebijakan di bidang ketenagakerjaan menekankan pentingnya pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran, menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha serta memenuhi hak-hak pekerja serta melindungi keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril dan martabatnya yang dalam penerapan dan pengawasannya mengacu kepada norma-norma ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu institusi penyelenggara negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dan menjadi kesatuan sistem dalam pembinaan dan perlindungan dilaksanakan untuk mengawasi berjalannya undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dengan memberikan penerangan kepada pekerja, serikat pekerja dan pengusaha, mengusut hal-hal yang dikenakan sanksi hukum dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, mengumpulkan keterangan agar dapat mengadakan serta melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga tercapainya keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi

pengusaha dan pekerja untuk menciptakan ketenagakerjaan bekerja dan berusaha serta meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan prinsip dan kesisteman melalui tindakan *represif-yustisia* tanpa meninggalkan pendekatan *persuasif-edukatif* yang ditujukan untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat tenaga kerja dan pengusaha.

Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka menciptakan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan. Dasar dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan mengacu kepada Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Ratifikasi Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan selanjutnya disebut UU. No. 21/2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Terjadinya perubahan iklim politik Indonesia ke arah reformasi, globalisasi dan pemberlakuan sistem pemerintahan desentralisasi berpengaruh terhadap perkembangan industri di Indonesia yang turut membawa implikasi kepada masalah ketenagakerjaan berupa pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan yang ditandai antara lain dengan :

- Tingkat perubahan lingkungan yang cepat.
- Dorongan globalisasi dan perdagangan bebas.

c. Meningkatnya tuntutan demokratisasi ketenagakerjaan.

Meningkatnya resiko-resiko sosial bagi pekerja, seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, tingkat pemutusan hubungan kerja dan fluktuasi dunia usaha, resiko-resiko sosial, moral dan kesusilaan serta pelanggaran-pelanggaran hukum.

Kondisi tersebut membutuhkan penanganan yang serius dan komprehensif dan menuntut pengawasan ketenagakerjaan yang mampu mengambil langkah-langkah antisipatif dan mampu mengakomodir perkembangan yang terjadi agar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan berkepastian hukum.

Didukung dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 21 tahun 2003 yang menegaskan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan merupakan fenomena yang bersifat global dan internasional karena harus dilaksanakan oleh setiap anggota ILO dan bersifat universal karena harus diterapkan di seluruh tempat kerja yang dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mengacu pada fungsi-fungsi pengawasan sebagai berikut :

- a. Fungsi penegakan hukum (*law enforcement*), yaitu ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan melalui upaya *preventif*, *represif non yustisial* dan *represif yustisial*.
- b. Fungsi konsultatif, edukatif, dan konseling, dalam menaati peraturan perundang-undangan.
- c. Fungsi informatif, mengenai penyimpangan maupun untuk perumusan kebijakan.
- d. Fungsi tambahan, tapi tidak boleh menghalangi tugas pokok pengawasan.
- e. Pengawasan ketenagakerjaan harus berada dalam Supervisi dan kendali Pemerintah Pusat, sentralistik dalam pelaksanaan fungsi hukum dan dapat didesentralisasikan dalam aspek administrasi dan manajerial.

f. Fungsi koordinasi internal dan eksternal dalam kelancaran tugasnya dan koordinasi diagonal dengan pengusaha dan pekerja.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2003 dalam Pasal 4 ayat (1) mengatur bahwa sejauh praktek-praktek administratif anggota memungkinkan, pengawasan ketenagakerjaan harus berada dibawah pengawasan dan kendali Pemerintah Pusat. Ketentuan tersebut mengandung makna bahwa dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan pelaksanaan fungsi hukum bersifat sentralistik dan dapat didesentralisasikan untuk aspek yang bersifat administrasi dan manajerial. Dengan demikian pelaksanaan fungsi hukum ketenagakerjaan yang merupakan **fungsi negara** untuk seluruh Indonesia bersifat seragam (*equality before the law*).

2. Permasalahan Pengawasan Ketenagakerjaan

Seiring dengan berlakunya reformasi dan sistem desentralisasi otonomi, berdampak kepada maraknya permasalahan ketenagakerjaan yang secara langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

Yang menjadi permasalahan inti (*core problem*) pengawasan ketenagakerjaan ¹⁾ adalah **"belum efektifnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan"** pada tiap tingkatan pemerintahan baik pada pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Permasalahan inti tersebut tersebut terlihat dari **"belum efektifnya penerapan peraturan perundang-undangan dan kebijakan ketenagakerjaan"** secara nasional.

1.(sumber : Adjat Daradjat, *Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2007)

Belum efektifnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut ditandai oleh beberapa indikator sebagai berikut :

- a. masih tingginya angka pelanggaran norma penempatan TKI, penggunaan TKA, pelatihan, hubungan kerja, norma kerja, pekerja anak dan perempuan, K3, pengupahan, jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja;
- b. masih tingginya tuntutan pekerja atas hak-hak normatif;
- c. masih tingginya angka absolut kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, kerusakan kondisi dan lingkungan kerja, peledakan, kebakaran, keracunan dan keterpaparan bahan berbahaya, serta;
- d. masih rendahnya apresiasi masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Permasalahan pengawasan ketenagakerjaan yang ditandai oleh beberapa indikator tersebut diatas disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Masih adanya kelemahan dalam substansi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan.
2. Tidak memadainya jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang saat ini (tahun 2007) berjumlah 1.697 pengawas ketenagakerjaan yang berfungsi mengawasi 184.647 perusahaan dan 95.177.102 juta tenaga kerja.
3. Tidak memadainya kualitas dan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis (*mekanik, konstruksi bangunan, listrik, penanggulangan kebakaran, kimia, pesawat uap dan bejana tekan, lingkungan kerja, kesehatan kerja, waktu kerja dan pengupahan, serta jamsostek*) serta PPNS
4. Kurang memadainya sikap dan perilaku Pengawas Ketenagakerjaan (*rendahnya efektifitas pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penindakan hukum*)

5. Tidak memadainya besaran organisasi pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota, dibandingkan dengan beban kerja yang harus diembannya.
6. Lemahnya kemampuan manajerial kelembagaan dan personil pengawasan ketenagakerjaan pada setiap tingkatan pemerintahan.
7. Lemahnya komunikasi dan informasi pelaksanaan pengawasan antara pusat, propinsi, dan kabupaten/kota (*menyebabkan kelemahan dan perbedaan persepsi mengenai substansi, serta hambatan informasi dan laporan*)
8. Terbatasnya anggaran operasional untuk biaya transportasi dan penyidikan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan
9. Terbatasnya peralatan pemeriksaan dan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja
10. Rendahnya tingkat pemahaman dan dukungan pemerintah daerah terhadap pengawasan ketenagakerjaan

B. PENINGKATAN KAPASITAS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan perlu dilakukan pengawasan, karena peraturan perundang-undangan dimaksud merupakan bagian dari hak asasi manusia dan lingkungan hidup. Pasal 22, 23 dan 24 dari *The Universal Declaration Of Human Rights* secara tegas menghendaki adanya jaminan sosial, pengupahan yang tidak diskriminatif dan layak bagi pekerja beserta keluarganya, kebebasan berserikat, waktu kerja yang limitatif dan waktu istirahat dengan berupah.

Di Indonesia, pasal-pasal *The Universal Declaration Of Human Rights* sebagaimana disebut diatas sudah diadopsi dan menjadi bagian yang utuh dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terdiri dari hukum produk nasional dan internasional khususnya konvensi yang diratifikasi dan diberlakukan secara nasional. Sampai dengan saat ini, Indonesia telah meratifikasi 16 (enam belas) Konvensi ILO dimana 8 (delapan) konvensi diantaranya merupakan konvensi dasar yang pemberlakuannya menjadi sangat penting karena hal itu sarat dengan muatan hak dasar pekerja yang selanjutnya menjadi persyaratan diterima atau tidaknya suatu komoditi produk nasional dalam perdagangan internasional yang bebas.

Guna menjamin adanya kepastian hukum terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dimaksud, diperlukan adanya pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan selama ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

Disamping pengawasan terhadap peraturan-undangan ketenagakerjaan tersebut diatas, pengawasan ketenagakerjaan juga mempunyai kewajiban untuk melaporkan pelaksanaan konvensi ILO yang telah ratifikasi oleh Pemerintah Indonesia kepada Governing Body ILO (GB-ILO).

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara menyeluruh, harus berorientasi pada *Human Welfare* (peningkatan kesejahteraan masyarakat) dan *Human Service* (pelayanan masyarakat) yang antisipatif dan efektif. Untuk dapat dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan harus ada unit organisasi pengawasan ketenagakerjaan ditingkat pusat dan diseluruh daerah sehingga falsafah perlakuan hukum yang tidak memihak bagi semua pihak (*fair Treatment*) dan pelaksanaan yang

seragam untuk seluruh daerah dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (*equal Implementation*) dapat diwujudkan. Oleh karena itu pengawasan ketenagakerjaan perlu ditata dan dikelola dengan sungguh-sungguh dan terintegrasi dengan dukungan sumber daya manusia yang memadai dan kebijakan pemerintah yang mendukung.

1. Kondisi Personil Pengawasan Ketenagakerjaan

Kondisi personil pengawasan ketenagakerjaan ditandai dengan jumlah personil pegawai pengawas ketnagakerjaan, besaran beban tugas dan sebarannya di seluruh Indonesia sebagai berikut :

a. Obyek Pengawasan

- Jumlah perusahaan = 184.647 perusahaan

Klasifikasi perusahaan

- Perusahaan kecil = 124.955 perusahaan
- Perusahaan menengah = 25.692 perusahaan
- Perusahaan sedang = 18.986 perusahaan
- Perusahaan besar = 15.014 perusahaan

- Jumlah tenaga kerja (data BPS 2006) = 95,18 juta

- Jumlah peserta jamsostek = 27,037 juta

- Jumlah Kab/Kota = 480 kab/kota

b. Kekuatan Personil Pengawas Ketenagakerjaan

- Jumlah Pengawas Ketnagakerjaan = 1.697 org

- menduduki jabatan struktural sebanyak = 460 org
- menduduki jabatan fungsional = 1.082 org
- menduduki jabatan di luar pengawasan = 155 org

- Jumlah Pengawas Spesialis = 270 org

- Jumlah PPNS = 445 org

- Disnaker yg memiliki Pengawas Ketenagakerjaan = 301 dinas

- Disnaker yg belum memiliki Pengawas Ketenagakerjaan = 179 dinas

2. Pendidikan dan Pelatihan

Bertolak dari kebutuhan sumber daya manusia pelaksana pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas

Ketenagakerjaan, dibutuhkan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi calon pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mampu membentuk seseorang menjadi pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai sikap dan perilaku (*mental attitude*) yang baik, etos kerja yang tinggi, memahami, terampil dan ahli melaksanakan tugas berdasarkan standar kompetensinya.

Oleh karena itu diklat pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah merupakan suatu syarat mutlak untuk seorang pengawas ketenagakerjaan yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan institusi pengawasan baik sebagai pengawas umum atau spesialisasi ataupun bahkan perjenjangan. Mengingat beragamnya klasifikasi dan tuntutan kualitas pegawai pengawas maka diperlukan adanya sistem pendidikan dan latihan yang mengatur kelembagaan diklat, kualitas instruktur atau widyaiswara, proses belajar mengajar, sarana praktek, standar kompetensi dan program diklat yang konseptual dan berkesinambungan untuk dapat mengantisipasi kebutuhan institusi pengawasan dimaksud.

Program diklat pegawai pengawas tidak terbatas pada pendidikan pegawai didalam negeri, akan tetapi juga diklat diluar negeri khususnya di negara maju, mengingat bahwa pengawasan dan objek pengawasan ketenagakerjaan terus berkembang seiring dengan perkembangan ketenagakerjaan, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk mendapatkan calon pegawai pengawas yang berkualitas diperlukan proses seleksi terhadap persyaratan sebagai berikut :

- a. Yang bersangkutan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- b. Pendidikan minimal S1 atau yang sederajat sesuai klasifikasi yang telah ditentukan;
- c. Pangkat minimal penata Muda (III/a);
- d. Usia maksimal 6 tahun sebelum memasuki masa pensiun (Kepmen PAN Nomor 35/Men/2003);

- e. Sehat jasmani dan rohani;
- f. Tidak sedang menjalani hukuman atau masih dalam proses pertimbangan penjatuan hukuman disiplin dengan ancaman hukuman tingkat sedang atau berat;
- g. DP3, 2 (dua) tahun terakhir tiap unsur baik;
- h. Lulus seleksi.

Seleksi terhadap calon pegawai pengawas ketenagakerjaan dilakukan di pusat, propinsi atau kabupaten/kota.

Dalam pelaksanaannya program diklat pengawasan ketenagakerjaan didukung dengan pengaturan kurikulum dan silabus yang disesuaikan dengan norma standar yang menjadi kebutuhan dan harus dimiliki oleh setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Kurikulum diklat pengawas ketenagakerjaan memuat mata diklat/unit kompetensi yang dipilih menjadi 4 (empat) kelompok inti, yaitu :

A. Kelompok Dasar, terdiri dari :

1. Kebijakan Umum Depnakertrans R.I
2. Kebijakan dan Program Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan
3. Pelaksanaan Program Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Norma Kerja Perempuan dan Anak, Norma Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pemberdayaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
4. Filsafat Pengawasan Ketenagakerjaan
5. Kode etik Profesi Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan
6. Pengawasan Ketenagakerjaan
7. Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

B. Kelompok Inti (Kompetensi), terdiri dari :

1. Teknik Pemeriksaan penyusunan dan Pembuatan Laporan

2. Wajib Laport Ketenagakerjaan 3. Pengawasan Norma Perlindungan Waktu Kerja, Waktuv Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur; 4. Pengawasan Norma Perlindungan Upah; 5. Pengawasan Norma Hubungan Kerja ; 6. Pengawasan Norma Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Negeri ; 7. Tenaga Kerja Asing; 8. Pengawasan Norma Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja Luar Negeri; 9. Pengawasan Perlindungan Persyaratan Program Jamsostek; 10. Kompensasi Kecelakaan Kerja; 11. Pengawasan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Anak; 12. Pengawasan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan; 13. Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak; 14. Keselamatan Kerja Pesawat Uap dan Bejana Tekan ; 15. Keselamatan Kerja Pesawat Angkat dan Angkut; 16. Keselamatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi 17. Keselamatan Kerja Instalasi Listrik, penyalur Petir dan Lift; 18. Keselamatan Kerja Sarana Penanggulangan Kebakaran; 19. Keselamatan Kerja pekerjaan Konstruksi Bangunan ; 20. Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja; 21. Penyelenggaraan Makanan Bagi Tenaga Kerja; 22. Sarana Pelayanan kesehatan Kerja dan pelaksanaan P3K di tempat kerja; 23. Lingkungan Kerja;	24. Pengendalian Bahan Kimia Berbahaya, Asbes, Pestisida dan kesiapan Tanggap Darurat; 25. Sanitasi dan Higiene Perusahaan ; 26. kelembagaan K3; 27. Keahlian K3/Personil K3; 28. Penggunaan Alat pelindung Diri; 29. Pengenalan Alat-Alat K3; 30. Praktek Kompetensi dan Praktek kerja Lapangan; 31. Seminar ; 32. Ujian ; C. Kelompok Penunjang , terdiri dari : 1. Administrasi Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi : Norma Kerja, Norma K3; 2. Hukum Ketenagakerjaan; 3. Jabatan Fungsional dan Angka Kredit Pengawas Ketenagakerjaan; 4. Ergonomi Kerja; 5. Psikologi kerja; 6. Bahasa Inggris; 7. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di daerah pada era otonomi daerah; D. Kelompok Lain-Lain , terdiri dari : 1. <i>Building Learning Commitment</i> (BLC); 2. Orientasi Program Diklat; 3. Evaluasi Penyelenggaraan (Evaluasi tengah dan akhir); 4. Jam Pimpinan Silabus diklat pengawas ketenagakerjaan memuat 3 (tiga) unsur, yaitu :
---	---

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Ketrampilan (*Skill*)
- c. Sikap Kerja (*Attitude*)

3. Upaya Penanganan Permasalahan * Pengawasan Ketenagakerjaan

Permasalahan pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat multi dimensi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya perlu ditangani secara bijak dan komprehensif, mengingat upaya penanganan tersebut tidak hanya diarahkan pada penyelesaian permasalahan namun harus secara sekaligus mampu membangun vitalisasi pengawasan ketenagakerjaan secara keseluruhan dan pada tiap tingkatan pemerintah.

Langkah-langkah tersebut dijabarkan dalam penentuan kebijakan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam "Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan" melalui 3 (tiga) pilar ²⁾ sebagai berikut :

- a. Optimalisasi perangkat dan lembaga pengawasan ketenagakerjaan
- b. Optimalisasi peran serta masyarakat
- c. Optimalisasi dukungan pemerintah daerah

Ketiga pilar tersebut dijabarkan kembali dalam program-program sebagai berikut:

- a. **Program Yang Bersifat Radikal**, untuk mengembalikan penanganan urusan pengawasan ketenagakerjaan sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah pusat.

Adapun yang menjadi landasan argumentasi yuridisnya adalah :

1. UU No. 13 Tahun 2003 ttg Ketenagakerjaan, pasal 177, bahwa Pengawas Ketenagakerjaan ditunjuk, ditetapkan oleh Menakertrans.
2. UU No. 21 Tahun 2003 ttg Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 ttg *Labour Inspection* yang menetapkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus dijalankan dibawah supervisi Pemerintah Pusat.
3. UU No. 32 Tahun 2004 ttg Pemerintah Daerah, yang menetapkan bahwa urusan hukum yang bersifat nasional tetap menjadi kewenangan pemerintah pusat. Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan merupakan produk hukum nasional sehingga pengendalian dan penegakannya harus tetap ditangan pemerintah pusat.
4. Beberapa contoh penegakan hukum sektoral yang tetap ditangani oleh pemerintah pusat adalah : keimigrasian, bea cukai, pajak, lingkungan hidup serta pengawasan obat dan makanan, dengan membentuk badan-badan perwakilan di daerah.

b. Program Yang Bersifat Gradual

Operasionalisasi program yang bersifat gradual dijabarkan dalam program pokok, program aksi dan target yang harus dicapai sebagai berikut :

1. Program Pokok :

- a). **Peningkatan jumlah dan kompetensi pengawas ketenagakerjaan**, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Diklat Fungsional Pertama (Diknalma) Pengawas Ketenagakerjaan;
- (2) Diklat Jurusan (Dikjur) dan Diklat Spesialis Pengawas Ketenagakerjaan;

2) (sumber : Adjat Daradjat, *Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2007)

- (3) Diklat PPNS bagi Pengawas Ketenagakerjaan dan Pejabat Atasan di daerah
- (4) Bimbingan Teknis Peningkatan kemampuan dan perilaku (*refreshing course*) Pengawas Ketenagakerjaan dan PPNS
- (5) Penilaian (evaluasi kinerja) Jabatan Pengawas Ketenagakerjaan

b). Peningkatan intensitas informasi dan komunikasi pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Intensifikasi dan ekstensifikasi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Undang- Undang No. 7 tahun 1981;
- (2) Pemetaan kondisi Pengawasan Ketenagakerjaan;
- (3) Intensifikasi pelaksanaan Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan Permenakertrans No. 09 tahun 2005;
- (4) Penyebaran produk-produk peraturan perundangan-undangan, kebijakan, dan informasi-informasi Pengawasan ketenagakerjaan;

c). Peningkatan intensitas operasional pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Bantuan biaya transportasi dan operasi bagi Pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan:
 - pemeriksaan objek pengawasan ketenagakerjaan;
 - pengujian objek pengawasan ketenagakerjaan;
 - pembinaan perlindungan ketenagakerjaan;
 - penanganan kasus ketenagakerjaan;

d). Peningkatan fasilitas kerja pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Penyediaan peralatan deteksi pemeriksaan dan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Penyediaan sarana administrasi pengawasan ketenagakerjaan;

e). Peningkatan kapasitas peraturan perundang-undangan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Pengkajian/penelaahan peraturan perundangan.
- (2) Penyempurnaan peraturan perundangan.

f). Peningkatan kapasitas manajemen pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Bimtek penyusunan perencanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- (2) Bimtek penyusunan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan;
- (3) Bimtek fungsional dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- (4) Monitoring;

g). Penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Pengawasan Ketenagakerjaan di beberapa daerah;
- (2) Pembentukan pusat keselamatan kerja pada daerah konsentrasi industri;

- (3) Penunjukan Petugas Lapangan Penyuluh Keselamatan dan Kerja (PLK3);
- (4) Penunjukan Petugas Lapangan Penyuluh Perlindungan Tenaga Kerja (PLPTK);
- (5) Pembentukan Komite Aksi penghapusan bentuk bentuk pekerjaan terburuk Untuk Anak (PBPTA);

Bimtek, penilaian kinerja, dan rakor tenaga profesi dan pengurus lembaga penunjang pengawasan ketenagakerjaan.

c. Program Yang Bersifat Terobosan

Upaya revitalisasi pengawsan ketenagakerjaan juga dilakukan melalui penciptaan kegiatan terobosan dalam rangka mendukung pelaksanaan Tahun 2007 sebagai "Tahun Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial". Kegiatan terobosan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Pembentukan kembali Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah(DK3W) dan komite K3 di Kabupaten/Kota dengan target 33 Provinsi 480 Kabupaten/Kota dengan sasaran meningkatnya aktifitas sosialisasi dan pengkajian K3 di Provinsi dan Kabupaten/Kota.
2. Pembentukan pusat K3 di sentra-sentra industri dengan sasaran untuk meningkatkan aktifitas sosialisasi dan pelayanan K3 di perusahaan.
3. Penunjukan petugas lapangan penyuluh keselamatan dan kesehatan kerja (PLPK3) dengan sasaran untuk meningkatkan aktifitas sosialisasi K3 di perusahaan menengah dan kecil.
4. Pembentukan Komite Aksi Provinsi/Kabupaten/Kota dan Rencana Aksi Provinsi/ PBPTA di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota dengan sasaran berkurangnya jumlah pekerja anak.
5. Penarikan pekerja anak dari tempat kerja melalui program Program Keluarga Harapan (PKH) dengan sasaran kembalinya pekerja anak ke bangku sekolah.
6. Pembinaan pemeriksaan perusahaan dalam rangka perlindungan pekerja wanita dengan sasaran meningkatnya perlindungan bagi pekerja wanita yang bekerja di malam hari dan terhapusnya perlakuan diskriminasi terhadap pekerja perempuan.
7. Evaluasi kinerja Pengawas Ketenagakerjaan dengan sasaran meningkatnya kinerja Pengawas Ketenagakerjaan.
8. Bantuan biaya transportasi dalam rangka pemeriksaan dan pengujian bagi Pengawas Ketenagakerjaan dengan sasaran meningkatnya aktifitas pemeriksaan dan pengujian objek pengawasan ketenagakerjaan.
9. Dialog interaktif Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan pimpinan Kabupaten/Kota tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dengan sasaran meningkatnya peran serta pemerintah daerah dalam pengawasan ketenagakerjaan.
10. Pembentukan kader norma Ketenagakerjaan di perusahaan dengan sasaran meningkatnya aktifitas sosialisasi norma ketenagakerjaan di perusahaan.
11. Penunjukan Petugas Lapangan Penyuluh Perlindungan Tenaga Kerja (PLPTK) dengan sasaran meningkatnya aktifitas sosialisasi norma ketenagakerjaan di perusahaan menengah dan kecil.
12. Cepat tepat norma ketenagakerjaan bagi pekerja perusahaan tingkat nasional dengan sasaran meningkatnya pemahaman dan apresiasi pekerja mengenai norma ketenagakerjaan.

13. Rapat Koordinasi Nasional tim Kerjasama Fungsional Jamsostek dengan sasaran meningkatnya kepesertaan dan pelayanan Jamsostek.

14. Peningkatan pengawasan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan sasaran berkurangnya pelanggaran dalam penggunaan tenaga kerja asing dan meningkatnya penerimaan DPKK.

15. Revisi dan penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang pengawasan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Uap 1930, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951, Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970, Peraturan Pemerintah tentang Sistem Manajemen K3, Peraturan Presiden tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan sebagainya dengan sasaran tersedianya peraturan perundang-undangan yang memadai.

Aplikasi ketiga program tersebut diharapkan mampu mencapai sasaran program yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan meliputi sasaran antara dan sasaran akhir yang diuraikan sebagai berikut :

1. Sasaran Antara

- a. Meningkatnya jumlah pembinaan, pemeriksaan dan pengujian yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan
- b. Meningkatnya jumlah objek (perusahaan) yang dilakukan pembinaan, pemeriksaan dan pengujian
- c. Meningkat dan meluasnya jumlah tenaga kerja serta masyarakat yang dilakukan pembinaan;
- d. Meningkatnya peranserta masyarakat dalam

pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan, seperti dalam wujud organisasi: Ahli K3, PJK3, Asosiasi K3, Jasa Diklat K3, PJK3 Inspeksi, Profesional K3, Kader Norma Kerja, LSM Anak, Petugas Lapangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PLK3), Petugas Lapangan Perlindungan Tenaga Kerja (PLPTK);

- e. Meningkatnya kualitas pembinaan, sehingga mampu meningkatkan pemahaman masyarakat, pengusaha dan tenaga kerja tentang pentingnya perlindungan Tenaga Kerja;
- f. Meningkatnya kualitas pemeriksaan dan pengujian, sehingga mampu mendeteksi kondisi dan lingkungan kerja secara cermat;
- g. Terelesaiannya kasus-kasus pelanggaran dan pengaduan ketenagakerjaan secara tuntas;
- h. Rendahnya angka temuan pelanggaran norma dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dari hasil pemeriksaan
- i. Rendahnya angka resiko-resiko kerja di perusahaan, seperti : kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan kerusakan lingkungan kerja;
- j. Meningkatnya jumlah kepesertaan dan perlindungan Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja, sehingga mengurangi angka : PWBD, PDS TK/Upah, tunggakan iuran, serta lancarnya pelayanan jaminan ;
- k. Rendahnya angka pengaduan dan unjuk rasa normatif;
- l. Meningkatnya pemahaman dan peranserta masyarakat dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan dan kebijakan ketenagakerjaan;
- m. Meningkatnya dukungan pemerintah daerah dalam bentuk kebijakan maupun anggaran.

2. Sasaran Akhir a. Terciptanya ketenangan kerja dan ketenangan berusaha b. Tercapainya efisiensi, efektifitas dan produktivitas perusahaan. * c. Meningkatnya kesejahteraan dan daya konsumsi tenaga kerja d. Bertambahnya kesempatan kerja e. Berkurangnya pengangguran dan kemiskinan.	C. PENUTUP Peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan senantiasa dilakukan baik pada personil, kelembagaan operasional dan ketatalaksanaan guna mampu menjamin perlindungan bagi tenaga kerja, pengusaha dan masyarakat pada umumnya yang pada akhirnya mampu menciptakan kesejahteraan dan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.**** ----- <i>Sendra Utami: Kepala Sub Bagian Hukum, Setditjen Pengawasan Ketenagakerjaan</i>
---	--