

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian

Bambang Adi Imam Brojo, SH.

Perluasan Kesempatan Kerja Oleh AKAD

Rizki Mandalika Kurniawan, SH.

Efektivitas Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suryadhi J. Putranto, SH.

Mengenali Desa dan Kelurahan menurut Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang Desa dan No. 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan

Decky Haedar

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian PHK di Perusahaan (Studi Kasus di PT. "X")

Agung Sugiri W, SH.

Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

Tim Redaksi :

Pengarah

Sunarno, SH, MH

Penanggungjawab

Budiman, SH

Redaktur

Yati Noviati, SH

Penyunting/Editor

Umar Kasim, SH, M.H

Sutarwan, SE

Budi Satoto, SE

Paksi Seto, SH, M.Hum

Desain Grafis

Ridhanto Saksono, SH

Rima Pratiwi, SH

Sekretariat

Kadino BS

Anan Hanafi

Dadang Mulyana

Sugeng Prayitno

Alamat Sekretariat

Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51

Telepon : (021) 5252676 Fax : (021) 5274929

Jakarta Selatan (12950)



Redaksi mengundang para penulis yang kreatif untuk menyumbangkan pikirannya pada info Hukum. Redaksi berhak menambahkan/mengurangi/memperbaiki tulisan/artikel/karya sepanjang tidak mengubah materinya. Tulisan/artikel/karya yang dimuat akan diberi imbalan.

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Bambang Adi Imam Brojo, SH.

Perluasan Kesempatan Kerja Oleh AKAD

Rizki Mandalika Kurniawan, SH.

Efektivitas Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suryadhi J. Putranto, SH.

Mengenali Desa dan Kelurahan menurut Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang Desa dan No. 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan

Decky Haedar

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian PHK di Perusahaan (Studi Kasus di PT. "X")

Agung Sugiri W, SH.

Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

BIRO HUKUM

KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan

Tahun 2012

PENGANTAR REDAKSI

Info Hukum volume XIV, Nomor 3, September Tahun 2012 ini menampilkan beberapa tulisan, antara lain mengenai *perluasan kesempatan kerja oleh AKAD untuk tercapainya perluasan kesempatan kerja* dimana pemerintah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja serta merumuskan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja. *Efektifitas implementasi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja* yang harus menjamin tingkat kelayakan menurut ukuran kemanusiaan, mencakup jenis pekerjaan. Adanya tinjauan hukum mengenai *perangkat desa, kelurahan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa dan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian PHK di Perusahaan (studi kasus di PT X)* untuk menambah pengetahuan mengenai hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian PHK. Tulisan terakhir mengenai *Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri* dimana kebijakan terpadu dalam penempatan dan perlindungan TKI perlu diterapkan dalam praktik, bukan sekedar dalam tataran normatif.

Kami berharap Informasi Hukum yang disajikan dapat menambah khasanah dan cara berfikir para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan.

Tim Redaksi menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

REFERENCES

1. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
2. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
3. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
4. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
5. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
6. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
7. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
8. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
9. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).
10. J. H. D. J. van der Vliet, *Journal of Polymer Science*, **10**, 1 (1953).

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA OLEH AKAD

Oleh: Bambang Adi Imam Brojo. *)

Pendahuluan.

Akhir-akhir ini masalah ketenagakerjaan ramai diperbincangkan, terutama kaitannya dengan hubungan kerja dengan sistem *outsourcing*. Dimana serikat pekerja/serikat buruh menghendaki agar ketentuan mengenai *outsourcing* dicabut. Dalam tulisan ini tidak akan mengupas masalah hubungan kerja dengan sistem *oursourcing*, tetapi berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja sebagai upaya untuk sebanyak mungkin menyerap angkatan kerja yang selalu bertambah setiap tahunnya.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang selalu menarik untuk dijadikan bahan pengkajian karena menyangkut hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan perusahaan ada dua pengertian yaitu (a). Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik

milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, (b). Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam ketentuan Pasal 39 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Pada bagian lain menyatakan, pemerintah dan masyarakat secara bersama-sama mengupayakan hal yang sama. Diharapkan semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah disetiap sektor ketenagakerjaan diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Untuk mendukung tercapainya perluasan kesempatan kerja tersebut, juga diharapkan peran lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat

*) Kasubbag PHI dan Jamsos Biro Hukum Kemnakertrans

yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merupakan salah satu terobosan dalam upaya perluasan kesempatan kerja. Upaya pemerintah dengan menggulirkan regulasi mengenai AKAD ini tentunya diharapkan dapat menjadi *entry point* untuk pemerataan kesempatan kerja, selain juga alih teknologi ditingkat lokal. Karena dalam program ini pada intinya untuk memenuhi tenaga kerja yang belum dapat dipenuhi oleh suatu provinsi tertentu, sehingga didatangkan dari provinsi lainnya. Karena pada prinsipnya pasar kerja terbuka luas secara nasional. Dalam upaya mendapatkan pekerjaan yang layak, maka setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik didalam atau diluar negeri.

Maksud dan Tujuan.

Adapun maksud ditetapkan ketentuan ini merupakan pedoman dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah, sehingga semua pihak yang terlibat dalam penempatan tenaga kerja AKAD akan memahami prosedur, mekanisme, tugas dan tanggung jawab serta persyaratan dalam rangka penempatan tenaga kerja AKAD.

Sedangkan tujuannya untuk meningkatkan iklim usaha dan perluasan kesempatan kerja, mendorong terwujudnya penyebaran tenaga kerja yang merata dalam wilayah Negara

Kesatuan Republik Indonesia serta memberikan perlindungan tenaga kerja sejak rekrutmen sampai dengan penempatan kerja.

Mengenai metoda yang digunakan meliputi; verifikasi yaitu mencocokkan kualifikasi pencari kerja dengan persyaratan lowongan jabatan pekerjaan yang tersedia atau yang dibutuhkan, dan bebas biaya atau gratis yaitu dalam memberikan pelayanan antar kerja tidak dipungut biaya dari pencari kerja maupun pemberi kerja sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Asas Penempatan.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Yang dimaksud penempatan tenaga kerja berdasarkan asas terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Penempatan tenaga kerja dengan asas bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

sedangkan yang dimaksud dengan asas obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Penempatan tenaga kerja berasaskan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Selain hal tersebut diatas, penempatan tenaga kerja juga diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Dalam hal penempatan tenaga kerja juga harus memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Masing-masing daerah mempunyai kebutuhan dan karakteristik tersendiri baik dalam satu kabupaten/kota dalam satu provinsi maupun antar provinsi. Oleh karena itu mekanisme penempatan tenaga kerja yang lintas kabupaten/kota dalam satu provinsi maupun antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia, telah diatur dalam sebuah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu Permenakertrans Nomor PER 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Penempatan tenaga tenaga kerja dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional dan sebagai pelaksana penempatan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dan lembaga swasta berbadan hukum. Dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja instansi pemerintah dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

Fungsi dan Tugas Pemerintah

Instansi pemerintah tersebut meliputi; instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Mereka mempunyai fungsi dan tugas masing-masing.

Ditingkat pusat mempunyai fungsi dan tugas meliputi;

- a. merumuskan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN;
- b. merumuskan kebijakan dan pemberian SIP;
- c. pemberian SPP lintas provinsi;
- d. merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian LPTKS lintas provinsi;
- e. merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian PPTKIS;
- f. pencarian dan penyebarluasan lowongan pekerjaan di luar negeri;
- g. menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala nasional;

h. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja secara nasional dan internasional; i. pelayanan informasi pasar kerja skala nasional; j. pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala nasional; k. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala nasional; l. merumuskan kebijakan dan melaksanakan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing. Ditingkat provinsi mempunyai fungsi dan tugas meliputi; a. pemberian ijin dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala provinsi; b. pemberian SPP lintas kabupaten/kota skala provinsi; c. pembinaan pengantar kerja dan petugas antar kerja skala provinsi; d. supervisi dan pengendalian pelaksanaan antar kerja skala provinsi; e. penyebarluasan lowongan kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota di wilayah kerjanya; f. bertindak sebagai pusat kliring permintaan dan penawaran tenaga kerja dari/kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota di wilayah kerjanya;	g. mengolah dan menganalisis hasil kegiatan antar kerja skala provinsi; h. pelayanan informasi pasar kerja skala provinsi; i. pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala provinsi; j. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala provinsi; k. menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala provinsi; l. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala provinsi; m. pengendalian penggunaan tenaga kerja asing. Sedangkan ditingkat kabupaten/kota mempunyai fungsi dan tugas meliputi; a. pelayanan IPK skala kabupaten/kota; b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala kabupaten/kota; c. pelayanan penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN; d. pelayanan perijinan dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala kabupaten/kota; e. pembinaan pelaksanaan bursa kerja di lembaga satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan pelatihan; f. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala kabupaten/kota;
--	---

- g. melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- h. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala kabupaten/kota;
- i. pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

Untuk pelaksana penempatan tenaga kerja yang berbentuk lembaga swasta berbadan hukum wajib memiliki ijin tertulis, yang ditujukan kepada direktur jenderal untuk skala nasional, instansi ketenagakerjaan provinsi untuk skalan provinsi dan instansi kabupaten/kota untuk skala kabupaten/kota.

Adapun persyaratan yang harus dipenuhi dengan mengajukan permohonan secara tertulis untuk memperoleh ijin dimaksud dengan melampirkan;

- a. copy akte pendirian dan/atau akte perubahan badan hukum yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
- b. copy surat keterangan domisili perusahaan;
- c. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- d. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 yang masih berlaku;
- e. copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa penempatan tenaga kerja;
- f. perjanjian kontrak minimal 5 (lima) tahun yang dikuatkan dengan akte notaris;
- g. bagan struktur organisasi dan personil;
- h. rencana kerja lembaga penempatan tenaga kerja minimal 1 (satu) tahun;

- i. pas foto pimpinan perusahaan berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar;
- j. rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan.

Terhadap permohonan tersebut dilakukan verifikasi oleh tim yang dibentuk oleh Direktur Jenderal untuk ijin skala nasional, Kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi untuk yang berskala provinsi dan Kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk yang berskala kabupaten/kota.

Tim beranggotakan 5 (lima) orang dan mereka akan melakukan verifikasi dokumen yang harus sudah selesai dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.

Mekanisme pelayanan.

Permenakertrans Nomor Per 07/Men/IV/2008, mengatur mengenai mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja. Terhadap pencari kerja diberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang dapat dilakukan secara manual dan/atau sistem daring (on line system). Pelayanan melalui *on line system* harus terintegrasi dalam satu sistem pelayanan penempatan tenaga kerja nasional. Petugas pengantar kerja pada instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib memberikan pelayanan kepada pencari kerja

yang akan bekerja didalam atau diluar negeri. Untuk mendapatkan pelayanan penempatan tenaga kerja maka pencari kerja yang dilayani harus menyerahkan fas foto berwarna ukuran 3x4 cm sebanyak 2 (dua) lembar dan memperlihatkan:

- a. kartu tanda penduduk yang masih berlaku;
- b. copy ijazah pendidikan terakhir bagi yang memiliki;
- c. copy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan
- d. copy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.

Setelah semua lengkap dan didaftar maka pencari kerja diberikan tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I).

Sedangkan pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja maka wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Informasi lowongan pekerjaan dimaksud memuat: (a). jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan (b) jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja, dan syarat-syarat lain yang diperlukan. Informasi lowongan pekerjaan tersebut kemudian dicatat oleh petugas antar kerja dalam daftar isian permintaan tenaga kerja(AK/III) dan menerbitkan bukti lapor lowongan pekerjaan.

Sebagai tindak lanjut dari ketentuan tersebut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) mengeluarkan keputusan yang mengatur mengenai tata cara pelayanan tenaga kerja antar kerja antar daerah, yaitu Keputusan Dirjen Binapenta Nomor Kep 258/DPPTK/IX/2008.

Dalam ketentuan tersebut diatur mengenai Tata Cara Pengajuan Permohonan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD, Penyediaan Calon Tenaga Kerja AKAD, Rekrutmen dan Seleksi, Persiapan Pemberangkatan, Penandatanganan Perjanjian Kerja, Pengiriman Tenaga Kerja, Penampungan Sementara dan Pemberangkatan, Penempatan Tenaga Kerja, Pembinaan dan Pengawasan, Pemulangan Tenaga Kerja AKAD, Kedatangan Kembali Tenaga Kerja AKAD, Pelaporan dan Perlindungan.

Antar Kerja Antar Daerah merupakan salah satu bentuk mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dari satu provinsi untuk dipekerjaan diprovinsi lain. Sampai saat ini pelaksanaan penempatan tenaga kerja AKAD belum dapat berkembang dan dilaksanakan seperti yang diharapkan. Hambatan dalam proses pelayanan penempatan tenaga kerja AKAD yang perlu segera diatasi antara lain adalah mekanisme dan prosedur

penempatan tenaga kerja AKAD yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, kurang menunjang penciptaan iklim usaha maupun perluasan kesempatan kerja, kurangnya perlindungan tenaga kerja sejak rekrutmen sampai dengan penempatan tenaga kerja. Diharapkan dengan adanya ketentuan ini hambatan-hambatan tersebut paling tidak bisa berkurang.

Tata Cara Pengajuan SPP.

Dalam ketentuan ini diatur mengenai pelaksana penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah yaitu Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) untuk keperluan sendiri dan/atau memenuhi kebutuhan perusahaan pemberi kerja.

1. Pelaksana penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah sebelum mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal cq. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, terlebih dahulu harus konsultasi dengan dinas provinsi daerah tujuan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah. Kemudian Dinas Provinsi harus melakukan hal-hal antara lain;
 - a. memberikan pertimbangan mengenai tersedianya/kurang tersedianya tenaga kerja setempat untuk mengisi kebutuhan lowongan pekerjaan sesuai dengan kompetensi.
 - b. Memberikan penjelasan dan arahan kepada LPTKS dan/atau pemberi kerja

c. tentang tata cara pelayanan penempatan tenaga kerja AKAD.

d. Menerbitkan surat persetujuan menerima dan mendatangkan tenaga kerja AKAD.

2. Dalam hal dinas provinsi telah menyetujui untuk menerima dan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah, maka pelaksana penempatan tenaga kerja mengajukan permohonan persetujuan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (SPP AKAD) diatas meterai cukup kepada Direktur Jenderal up. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dengan tumbusan kepada dinas provinsi daerah asal (daerah rekrut) tenaga kerja AKAD.

3. Pengajuan permohonan SPP-AKAD oleh perusahaan pemberi kerja dengan menggunakan contoh formulir AKAD-1A dilengkapi dengan:

- a. Daftar Isian Kegiatan Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja (DIK RGTKAD).
- b. Rencana Perjanjian Kerja yang telah disahkan oleh Dinas Kabupaten/Kota daerah tujuan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah.
- c. Surat persetujuan menerima dan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah dari dinas provinsi daerah tujuan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah.
- d. Foto copy akte pendirian perusahaan.

e. Foto copy surat ijin kegiatan dari instansi teknis sesuai dengan jenis lapangan usaha. 4. DIK RKTAKAD sebagaimana formulir AKAD 1 dibuat dan direncanakan oleh pemohon berdasarkan perhitungan kebutuhan nyata dan telah diteliti mengenai jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan, daerah asal tenaga kerja serta jaminan sosial dan fasilitas lainnya yang disediakan/dipersiapkan bagi tenaga kerja. 5. Bagi LPTKS pengajuan permohonan SPP AKAD selain melengkapi sebagaimana dimaksud pada butir 3 juga harus melengkapi persyaratan; a. Bukti adanya permintaan/<i>job order</i> dari perusahaan pemberi kerja. b. Surat penunjukan yang sah dan berkuatan hukum c. Foto copy SIUP LPTKS d. Untuk perusahaan kontraktor/pemborongan harus menyertakan bukti adanya kontrak kerja borongan atau surat perintah kerja pemborongan. 6. Dalam hal permohonan telah diterima oleh Direktur Jenderal up.Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, maka dilakukan verifikasi mengenai: a. Reputasi/kredibilitas perusahaan/pemberi kerja, terutama mengenai adanya lowongan/kesempatan kerja, tersedianya fasilitas	perumahan/asrama yang layak dengan cukup penerangan, air bersih, fasilitas kesehatan dan lain sebagainya. b. Kebenaran dan kelayakan pengisian daftar isian RKTAKAD dengan memprioritaskan/mengutamakan tenaga kerja daerah setempat sesuai kompetensinya. c. Kelayakan isi rancangan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, kondisi kerja dan jaminan sosial. Pada rancangan perjanjian kerja, lembar bagian pertama harus ditulis lengkap dan jelas Pihak Pertama (pemberi kerja) sedangkan Pihak Kedua (tenaga kerja) dibiarkan kosong oleh karena tenaga kerja belum direkrut, sehingga belum diketahui identitas tenaga kerja yang akan ditempatkan. Kemudian pada lembar paling akhir pada kolom Pihak Pertama harus diisi identitas dan tanda tangan selaku Pemberi Kerja. 7. Dalam hal permohonan telah memenuhi persyaratan, maka dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) hari kerja, Direktur Jenderal up.Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri menerbitkan SPP AKAD. 8. Jangka waktu berlakunya SPP AKAD selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang
---	---

sama, apabila calon tenaga kerja yang dibutuhkan belum terpenuhi yang dibuktikan dengan laporan penempatan tenaga kerja.

9. SPP AKAD disampaikan kepada pemohon dengan tembusan;

- a. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- b. Gubernur yang bersangkutan
- c. Buoati/Walikota yang bersangkutan
- d. Kepala dinas provinsi daerah asal tenaga kerja
- e. Kepala dinas provinsi daerah tujuan penempatan tenaga kerja
- f. Kepala dinas kabupaten/kota daerah tujuan penempatan tenaga kerja.

10. Permohonan SPP AKAD sebagaimana tersebut diatas berlaku juga bagi LPTKS dan/atau perusahaan pemberi kerja yang akan menempatkan tenaga kerja diperairan lepas pantai atau *intersulair* atau pelayaran antar pulau dalam wilayah Republik Indonesia.

Penyediaan Calon Tenaga Kerja AKAD.

Setelah pemohon menerima SPP AKAD, perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS segera menunjuk petugas/karyawan untuk melaksanakan penyuluhan perjanjian kerja, pemberangkatan tenaga kerja AKAD ke lokasi penempatan tenaga kerja.

Petugas dimaksud harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Sebagai karyawan/pegawai tetap perusahaan.

- b. Pendidikan SLTA dan sudah berpengalaman dibidang ketenagakerjaan.

- c. Berkepribadian baik, sopan dan dapat berkomunikasi dengan lancar baik lisan maupun tulisan.

- d. Mampu menjelaskan situasi dan kondisi kerja ditempat kerja, termasuk adat dan sosial budaya penduduk/masyarakatnya.

- e. Mampu menjelaskan isi perjanjian

- f. Mampu melakukan seleksi tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang ditemukan.

Petugas tersebut diangkat/ditunjuk dengan Surat Perintah Tugas dari pimpinan perusahaan pemohon SPP AKAD, dengan mencantumkan:

- a. Copy SPP AKAD masih berlaku,
- b. Identitas yang memberi tugas
- c. Identitas yang diberi tugas
- d. Ditugaskan untuk kegiatan apa dan di daerah/provinsi mana
- e. Masa berlakunya surat tugas.

Dalam hal pelaksanaan penempatan tenaga kerja AKAD dilakukan oleh LPTKS, maka yang harus dipersiapkan meliputi;

- a. surat kuasa/surat penunjukan yang sah dan berkuatan hukum dari perusahaan pemberi kerja kepada LPTKS.
- b. Copy SPP AKAD yang masih berlaku
- c. Daftar isian RKTAKAD yang masih berlaku
- d. Foto copy SIUP LPTKS
- e. Rancangan perjanjian kerja yang disahkan oleh kepala dinas kabupaten/kota daerah tujuan penempatan.

f. Rancangan perjanjian kerja tersebut dibubuhi stempel dari masing-masing pihak. g. Surat persetujuan menerima dan mendatangkan tenaga kerja AKAD dari dinas kabupaten/kota (daerah tujuan penempatan).	perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS untuk diteruskan kepada dinas kabupaten/kota daerah rekrut untuk menyiapkan dan menyediakan calon tenaga kerja. Pengantar kerja atau petugas antar kerja di dinas kabupaten/kota yang sudah ditentukan sebagai daerah asal/rekrut tenaga kerja, untuk segera;
Pelaksanaan penyediaan calon tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah harus sesuai dengan DIK RGTKAD yang telah disetujui. Sedangkan bagi perusahaan yang telah memperoleh SPP AKAD dan akan merekrut tenaga kerja, harus segera mengajukan permohonan rekrut kepada dinas provinsi asal tenaga kerja, dengan melampirkan; SPP AKAD, Daftar isian RGTKAD dan Perjanjian Kerja yang telah disahkan. Permohonan tersebut harus dibawa sendiri oleh petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS untuk mendapatkan arahan dan tata cara pelaksanaan rekrut dari pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas provinsi. Dinas provinsi daerah asal tenaga kerja, setelah menerima permohonan rekrut dari perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS segera mempelajari RGTKAD dan menentukan kabupaten/kota sebagai daerah rekrut. Dalam hal permohonan telah memenuhi ketentuan dengan melampirkan; SPP AKAD, Daftar isian RGTKAD dan Perjanjian Kerja yang telah disahkan dan mempelajari RGTKAD dan menentukan kabupaten/kota sebagai daerah rekrut, maka dinas provinsi menerbitkan rekomendasi rekrut dan seleksi kepada	1. meneliti pencari kerja yang terdaftar pada kartu daftar isian pencari kerja (AK/II) maupun peta/lokasi ketenagakerjaan daerah setempat sesuai data yang ada dan dapat diperkirakan memenuhi permintaan tenaga kerja AKAD dimaksud. 2. membuat pengumuman pada papan bursa kesempatan kerja di dinas dan/atau pada pengumuman bursa kerja khusus serta melalui media cetak dan elektronika (TV, Radio, <i>public information</i>, dan bursa kerja <i>on line</i>) tentang informasi lowongan kesempatan kerja di daerah lain termasuk persyaratan yang diperlukan. 3. Pengantar kerja atau petugas antar kerja bersama-sama petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS melakukan penyuluhan kepada pemberi kerja untuk menjelaskan tentang; lowongan kesempatan kerja di daerah lain, jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman kerja dan syarat-syarat lain yang diperlukan, syarat dan kondisi kerja,

rencana pemberangkatan dan keterangan lain yang dipandang perlu.

Rekrutmen dan Seleksi.

Rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah dilakukan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja bersama-sama dengan petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS.

Seleksi calon tenaga kerja antar kerja antar daerah meliputi;

1. Seleksi Administrasi ;

- a. Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- b. Surat keterangan berlakukn baik yang masih berlaku
- c. Bukti pendaftaran sebagai pencari kerja (kartu AK/I)
- d. Sertifikat kursus dan pengalaman kerja (bagi yang memiliki)
- e. Surat persetujuan orang tua/isteri/suami dan atau surat lain apabila diperlukan.

2. Seleksi Bakat dan Minat.

Dilakukan untuk mengetahui kesungguhan, motivasi dan latar belakang dari calo tenaga kerja, dilakukan dengan mengadakan interview / wawancara atau tes psikologi.

3. Seleksi Kesehatan.

Dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari Puskemas/Dokter Umum.

4. Seleksi Ketrampilan.

Dilakukan dengan interview/wawancara, diagnostik, tes tertulis atau tes praktek. Pengantar kerja atau petugas antar kerja di dinas bersama-sama dengan petugas perusahaan

pemberi kerja dan/atau LPTKS menetapkan calon tenaga kerja yang diterima. Penetapan tersebut harus segera diberitahukan kepada calon tenaga kerja yang bersangkutan atau diumumkan pada papan bursa kesempatan kerja, pengumuman bursa kerja khusus atau melalui media cetak dan elektronik (TV. Radio, internet, bursa kerja on line) sesuai dengan kebutuhan daerah setempat.

Dalam pemberitahuan atau pengumuman, memuat keterangan tentang batas waktu pendaftaran ulang, tempat dan waktu penandatanganan perjanjian kerja, rencana pemberangkatan dan keterangan lain yang perlu diketahui dan dipersiapkan oleh calon tenaga kerja antar kerja antar daerah.

Pengantar kerja atau petugas antar kerja mencatat tenaga kerja yang mendaftar ulang dengan menggunakan formulir AKAD-2 sebagai surat pengantar kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota daerah tujuan penempatan.

Persiapan Pemberangkatan.

Pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas provinsi dan kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja bersama-sama petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS mempersiapkan dan mengatur pelaksanaan orientasi pra pemberangkatan.

Dipersiapkan pula jadwal pemberangkatan dari dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja menuju ke daerah tujuan penempatan tenaga kerja.

Sebelum tenaga kerja diberangkatkan, terlebih dahulu harus diberikan orientasi Pra Pemberangkatan (OPP), yang berisi penjelasan lebih rinci mengenai perjanjian kerja, disiplin dan etos kerja (MDE), produktivitas kerja, kondisi lingkungan kerja, budaya kerja dan kebiasaan penduduk/masyarakat di daerah tujuan penempatan serta keterangan/informasi lain yang perlu diketahui oleh tenaga kerja.

Penandatanganan Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Calon tenaga kerja antar kerja antar daerah *sebelum menandatangani perjanjian kerja harus mendapat penjelasan secara rinci tentang isi perjanjian kerja* oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja di dinas setempat yang disaksikan oleh petugas perusahaan pemberi kerja dan atau LPTKS.

Apabila tenaga kerja antar kerja antar daerah telah setuju dengan seluruh isi perjanjian kerja, maka wajib menandatangani perjanjian kerja dimaksud. Calon tenaga kerja antar kerja antar daerah yang tidak menyetujui isi perjanjian kerja, berhak untuk mengundurkan diri atau membatalkan tanpa dikenakan sanksi apapun. Perjanjian kerja harus ditandatangani oleh tenaga kerja antar kerja antar daerah yang bersangkutan dan pemberi kerja, dan dilakukan di dinas kabupaten/kota serta disahkan oleh pejabat dinas setempat dan untuk pekerjaan diperairan lepas pantai atau *intersulair* atau

pelayanan antar pulau dalam wilayah Republik Indonesia oleh syahbandar atau instansi terkait. Perjanjian kerja harus sudah ditandatangani selambat-lambatnya 1 (satu) hari kerja sebelum tenaga kerja diberangkatkan ke daerah tujuan penempatan. Perjanjian kerja sekurang-kurangnya dibuat rangkap 4 (empat) yaitu 2 (dua) rangkap bermeterai cukup untuk tenaga kerja yang bersangkutan dan pemberi kerja serta 2 (dua) rangkap disampaikan kepada dinas asal daerah tenaga kerja dan dinas daerah tujuan penempatan tenaga kerja.

Pengiriman Tenaga Kerja.

Dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja menyiapkan daftar pengiriman tenaga kerja antar kerja antar daerah dengan menggunakan formulir AKAD 2. Pengantar kerja atau petugas antar kerja harus meneliti kebenaran isi formulir AKAD 2 dengan mencocokkan data dari isi perjanjian kerja. Formulir AKAD 2 yang telah ditandatangani Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk, berfungsi sebagai berita acara serah terima tenaga kerja antar kerja antar daerah dari kepala dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja kepada petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS.

Formulir AKAD 2 yang sudah ditandatangani disampaikan kepada ;

1. Direktur Jenderal up. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
2. Kepala Dinas Provinsi daerah asal dan daerah tujuan penempatan tenaga kerja

antar kerja antar daerah. 3. Kepala Dinas kabupaten/kota daerah asal dan daerah tujuan penempatan tenaga kerja 4. Petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS. Penampungan Sementara dan Pemberangkatan. Setelah tenaga kerja diberikan orientasi pra pemberangkatan dan penandatanganan perjanjian kerja, tenaga kerja harus diberitahukan kepastian keberangkatannya. Kepastian keberangkatan tenaga kerja harus secepatnya diberitahukan oleh petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS kepada perusahaan pemberi kerja atau perwakilannya di daerah tujuan penempatan tenaga kerja yaitu tentang; 1. Jadwal keberangkatan. 2. jumlah tenaga kerja yang diberangkatkan 3. jenis dan angkutan serta kendaraan yang akan dipergunakan untuk penempatan kerja. 4. perkiraan pemberangkatan dan kedatangan tenaga kerja antar kerja antar daerah di daerah tujuan. Pemberangkatan tersebut dimaksudkan untuk dapat dipersiapkan penjemputannya di daerah tujuan penempatan tenaga kerja. Tenaga kerja yang belum diberangkatkan karena sesuatu hal dan harus menunggu lebih dari 6 (enam) jam, perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS harus menyediakan akomodasi dan konsumsi tetapi apabila sampai menginap harus melaporkan kepada dinas dan aparat desa	(Camat dan Lurah) daerah setempat. Perusahaan pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sendiri dan/atau LPTKS untuk memenuhi permintaan pihak lain, bertanggung jawab atas keberangkatan dan pemulangan tenaga kerja sampai ke daerah tujuan penempatan tenaga kerja secara tertib dan aman. Penempatan Tenaga Kerja. Perusahaan pemberi kerja di daerah tujuan penempatan tenaga kerja atau di lokasi kerja harus; 1. menyediakan tempat tinggal yang layak dan memenuhi syarat. 2. mengatur penempatan tenaga kerja sesuai dengan jabatan tenaga kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja. 3. melapor ke dinas daerah setempat dan menyampaikan daftar pengiriman kedatangan tenaga kerja dengan menggunakan formulir AKAD 2. Dinas daerah tujuan penempatan tenaga kerja antar kerja antar daerah mengadakan pengecekan tentang; kesesuaian data, identitas dan informasi tenaga kerja antar kerja antar daerah sebagaimana isian formulir AKAD 2, perjanjian kerja yang sudah disahkan dan ditandatangani antara tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja dan penempatan tenaga kerja. Penandatanganan isian formulir AKAD 2 oleh kepala dinas daerah tujuan penempatan atau pejabat yang ditunjuk, dilakukan setelah
--	--

pengecekan data tenaga selesai dilakukan, kemudian disampaikan kepada; Kepala Dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja, Perusahaan pemberi kerja, Kepala Dinas provinsi daerah asal dan daerah tujuan penempatan tenaga kerja dan Direktorat Jenderal up. Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

Dalam hal pembinaan dan pengawasan dilakukan oleh Pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas provinsi atau kabupaten/kota daerah tujuan/daerah asal kepada tenaga kerja antar kerja antar daerah dan perusahaan pemberi kerja dengan tujuan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan dinamis. Pihak dinas provinsi dan kabupaten/kota melaksanakan pengawasan langsung maupun tidak langsung antara lain mengenai syarat-syarat kerja dan jaminan sosial sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja.

Pemulangan Tenaga Kerja AKAD.

Tenaga kerja yang dikirim melalui mekanisme antar kerja antar daerah dapat kembali ke daerah asal. Adapun pemulangan tenaga kerja AKAD dapat disebabkan karena ;

- a. berakhirnya perjanjian kerja
- b. cuti
- c. sakit atau alasan penting lainnya
- d. pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan pemberi kerja harus terlebih dahulu menyampaikan laporan pemulangan tenaga kerja antar kerja antar daerah kepada dinas kabupaten/kota setempat.

Daftar pemulangan disampaikan kepada dinas daerah penempatan tenaga kerja/lokasi kerja dan dinas daerah asal penempatan tenaga kerja kabupaten/kota.

Perusahaan pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau PLTKS untuk memenuhi permintaan pihak lain, bertanggung jawab sejak pemberangkatan, penempatan sampai dengan pemulangan tenaga kerja sampai ke daerah asal secara tertib dan aman, kecuali bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran hukum dan/atau atas kemauan sendiri. Pada saat tenaga kerja antar kerja antar daerah tersebut datang kembali, maka dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja meneliti kebenaran laporan mengenai kedatangan kembali tenaga kerja AKAD dan menandatangani berita acara serah terima pemulangan dengan menyampaikan foto copy surat dimaksud kepada dinas daerah tujuan penempatan. Dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja segera menyampaikan laporan kedatangan tenaga kerja antar kerja antar daerah kepada dinas provinsi daerah setempat.

Perlindungan terhadap Tenaga Kerja.

Tenaga kerja dalam program antar kerja antar daerah ini juga berhak mendapatkan perlindungan. Oleh karena itu perusahaan pemberi kerja wajib memasukan tenaga kerjanya dalam program perlindungan asuransi tenaga kerja atau asuransi lain sejak perjanjian kerja ditandatangani di daerah asal tenaga kerja, dan bertanggung jawab terhadap keselamatan

tenaga kerja selama dalam perjalanan dari daerah asal tenaga kerja AKAD sampai ke daerah tujuan penempatan/lokasi kerja hingga selesai kontrak kerjanya dan kembali ke daerah asal. Kesimpulan. Antar Kerja Antar Daerah merupakan salah satu bentuk mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dari satu provinsi ke wilayah provinsi lain dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.	Untuk memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja maupun kepada pemberi kerja diperlukan pelayanan antar kerja yang berfungsi untuk mengatasi dan memberikan <i>solusi</i> dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja yang mencakup seluruh wilayah Republik Indonesia, sehingga disatu sisi pencari kerja dapat mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan disisi lain pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. ****
Daftar Pustaka : 1. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2. Permenakertrans Nomor Per 07/Men/V/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja. 3. Keputusan Dirjen Binapenta Nomor 258/DPPTK/IX/2008 tentang Tata Cara Pelayanan Penempatan Kerja Antar Kerja Antar Daerah.	

Efektivitas Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Oleh : Rizki Mandalika Kurniawan, SH^{*)}

I. PENDAHULUAN

Sesuai dengan latar belakang filsafat terwujudnya legitimasi kekuasaan negara dalam pemerintahan, tugas pokok negara dan pemerintah yang paling pokok adalah memenuhi kepentingan publik sebagai biasanya diekspresikan di dalam konstitusi negara masing-masing dan menjadi tujuan yang harus dicapai.

Di Indonesia, tujuan nasional dicantumkan di dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Secara eksplisit dikemukakan bahwa tujuan nasional diarahkan untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Penjabaran tujuan nasional tersebut diatur di dalam batang tubuh. Khusus di bidang ketenagakerjaan dinyatakan di dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: *"setiap warga negara*

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pasal tersebut memiliki makna yang sangat luas dan menjadi tugas yang sangat berat bagi para penyelenggara negara. Hal itu karena selain harus menyediakan lapangan pekerjaan dan pemerataannya, penyelenggara negara, juga harus menjamin tingkat kelayakan menurut ukuran kemanusiaan. Kriteria layak ini antar lain mencakup jenis pekerjaan yang sesuai dengan harkat kemanusiaan, serta penghasilan, kesejahteraan, jaminan sosial, kepastiaan pekerjaan. Demikian juga harus terjamin perlindungan bagi kondisi jasmani, moral dan kesusilaan, serta perlindungan atas segala risiko kerja yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja.

Di antara kebutuhan-kebutuhan tersebut, yang menjadi pusat perhatian adalah risiko kerja. Dengan pertimbangan bahwa risiko kerja dapat menimbulkan risiko sosial yang berpengaruh terhadap kepentingan masyarakat luas, maka intervensi pemerintah

^{*)} Staf Biro Hukum Kemnakertrans

untuk mencegah sekaligus menghindarinya merupakan sesuatu hal yang sangat diperlukan. Intervensi tersebut diwujudkan melalui berbagai produk kebijakan publik.

Kebijakan publik yang mengatur perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang merupakan penyempurnaan dari *veiligheids Reglement Staats Blaad* Nomor 406 Tahun 1910. Tujuan Undang-undang ini adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja, serta untuk mencapai efisiensi dalam penggunaan peralatan sumber-sumber, dan prosedur kerja.

Menyadari pentingnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, maka di dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) 2000-2004, secara khusus dirumuskan program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja.

Namun harus diakui bahwa sejak Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja ditetapkan dan disahkan pada tanggal 12 Januari 1970, hingga saat ini implementasi kebijakan publik di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dirasakan masih belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

a) Masih tingginya angka risiko kerja, seperti jumlah kecelakaan kerja, penyakit akibat

kerja, peledakan, kebakaran, maupun kerusakan lingkungan kerja.

Hal ini merupakan akibat dari kesalahan dalam sistem dan prosedur kerja, serta ketidakpatuhan dalam menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja.

b) Masih banyak kelompok sasaran (perusahaan dan tenaga kerja) yang belum mematuhi norma dan standar keselamatan dan kesehatan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh data pelanggaran hasil pemeriksaan pengawasan ketenagakerjaan

c) Masih sering terjadi kekeliruan pemahaman pengusaha dan tenaga kerja mengenai makna dan manfaat keselamatan dan kesehatan kerja bagi efektifitas dan efisiensi perusahaan, serta lebih jauh bagi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan masyarakat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja selanjutnya disebut K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Efektivitas implementasi kebijakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia, ditinjau dari konteks ilmu administrasi publik atas dasar itu, sejumlah konsep dasar mengenai administrasi publik sengaja dikemukakan di bagian awal, sebagai pendahuluan untuk memberi pemahaman mengenai keterkaitan perlindungan

keselamatan dan kesehatan kerja dalam konteks administrasi publik.

Dengan demikian, bagi kalangan tertentu, khususnya yang sudah memahami bidang K3, boleh saja, mengabaikan atau menganggap sejumlah bab lain yang terkait dengan persoalan tersebut sebagai asesoris, atau sesuatu yang kurang penting untuk dibaca, sehingga bisa langsung meloncat ke persoalan pokok dari buku ini. Karena maksudnya memang hanya untuk mengantarkan dan memberikan persepsi yang lebih utuh kepada pembaca.

Kajian dasar mengenai konsep administrasi publik sebagai disiplin ilmu tersendiri. Dalam konteks ini dikemukakan sejumlah pengertian dan teori mengenai administrasi publik, termasuk sejarah dan perkembangannya. Selain itu dikemukakan juga bab atau sub bab teori, konsep dan model implementasi kebijakan publik. Bahkan konsep K3 itu sendiri juga diperkuat dan dielaborasi lebih jauh dengan sejumlah data dan fakta sejarah serta dinamika perkembangannya, khususnya di Indonesia. Semua itu tujuannya untuk membumikan pemahaman pembaca akan persoalan implementasi kebijakan K3, agar tidak mudah tercerabut dari konteks dan akarnya di Indonesia.

Lebih daripada itu, tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman mengenai K3 dalam kaitannya dengan konteks kebijakan publik di Indonesia. Sehingga diharapkan muncul apa yang disebut sebagai empati dari

berbagai kalangan, misalnya dalam bentuk penelitian lanjutan atau munculnya kebijakan K3 yang lebih baik di masa datang. Empati dan dukungan dari semua pihak itu sangat diperlukan, khususnya terkait dengan persoalan efektivitas implementasi kebijakan K3 yang memang tidak mudah, sekalipun secara umum, kebijakan yang ada dianggap sudah cukup baik. Oleh karena itu sekali lagi, keberadaan sejumlah bab yang ada kaitannya dengan K3 itu tidak sekedar menambah nambah sesuatu yang kurang penting dalam kajian K3, tetapi sesungguhnya dalam perspektif ini bisa dianggap sangat penting, bukan hanya karena menjadikan sebuah karya yang sebelumnya kurang enak dibaca, menjadi sebuah tulisan atau kajian yang lebih sederhana dan enak dicerna oleh pembaca awam sekalipun.

II. KONSEP UMUM DAN DINAMIKA K3

1. Kondisi Umum K3 Indonesia

Entah berapa kali dinyatakan dalam berbagai kesempatan dan tempat yang berbeda bahwa penduduk atau manusia merupakan salah satu modal bangsa, begitu juga tenaga kerja adalah salah satu modal penting bagi organisasi atau perusahaan. Tetapi karena sesuatu dan lain hal, modal yang berharga itu seperti tersiasiakan karena belum bisa didayagunakan secara optimal. Ironisnya dalam jumlah hal keberadaanya sering

menimbulkan persoalan ketika di satu sisi produktivitas sumber daya manusia itu dianggap masih rendah, sementara di sisi lain biaya yang harus dikeluarkan sebagai kewajiban organisasi atau perusahaan dianggap lebih tinggi. Salah satu kewajiban itu adalah memberikan perlindungan akan keselamatan dan perlindungan tenaga kerja, di samping kewajiban-kewajiban lain seperti gaji yang memadai dan asuransi misalnya. Secara makro pada tingkat negara, jika rata-rata kondisi sumber daya manusia itu masih merupakan salah satu sumber persoalan dan bukan sebaliknya pemecah persoalan (*problem solver*), maka hal demikian menunjuk ada yang tidak beres dalam sistem manajemen pengelolaan sumberdaya manusia. Salah satu indikatornya adalah produktivitas yang dihasilkan sumberdaya manusia itu masih rendah. Begitu juga terkait hal-hal teknis yang sangat mendasar bagi kepentingan pekerja kondisinya masih jauh dari harapan dan ketentuan normatifnya, misalnya soal perlindungan akan keselamatan dan kesehatan pekerja. Bukannya tidak ada program atau kebijakan yang dimaksudkan untuk itu. Bisa dibilang bahwa sejumlah program dan kebijakan yang ada sudah cukup bagus dan modern, tetapi tidak demikian implementasinya.

Kondisi demikian sejak lama sudah disadari para pengambil kebijakan. Bahkan sebelum kemerdekaan atau di masa kolonial belanda pun sudah ada upaya untuk melindungi

keselamatan dan kesehatan kerja, sekalipun itu sangat terbatas sifat dan bentuknya. Upaya yang jauh lebih serius dan sungguh-sungguh untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja telah dilakukan pemerintah, melalui serangkaian kebijakan ketenagakerjaan. Hanya saja semua itu harus diimplementasikan dengan sungguh-sungguh. Jika faktanya persoalan keselamatan dan kesehatan ketenagakerjaan (K3) masih menjadi persoalan serius dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, maka sesungguhnya ada persoalan serius dalam pelaksanaan sistem perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia. Begitu juga persoalan lain yang terkait dengan hak-hak normatif pekerja, sejauh ini masih menjadi sumber persoalan serius dalam sistem hubungan industrial. Semua itu menunjukan ada persoalan serius dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan.

Persoalan implementasi kebijakan ini menjadi sesuatu yang serius karena dari sisi normatif tidak diragukan telah ada serangkaian kebijakan yang dikeluarkan untuk melindungi tenaga kerja. Sering dinyatakan dan dituliskan dalam sejumlah dokumen kenegaraan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif dan seterusnya dan seterusnya. Senada dengan hal itu juga kerap kali dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh yang ditujukan pada

pembentukan, peningkatan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif dan berkompentensi tinggi dan seterusnya dan seterusnya. Tidak diragukan bahwa rumusan normatif tersebut merupakan sesuatu yang mulia dan harus menjadi tujuan pembangunan sumberdaya manusia Indonesia, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Persoalannya adalah bagaimana mewujudkannya, dimana hal itu hanya bisa dimungkinkan jika semua ketentuan normatif yang ada itu diimplementasikan dengan sungguh-sungguh dan melibatkan partisipasi semua *stakeholders* yang ada.

Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 86 dan 87, tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja, bahwa dalam proses pembangunan ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam menuju peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Selanjutnya dinyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja di atas seratus orang atau memiliki resiko besar terhadap keselamatan dan kesehatan kerja wajib memiliki ahli K3, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Permenaker No. Per. 02/MEN/1992 dan Permenaker No. 04/MEN/1987. Tentu bukan rumusan tersebut yang menjadi biang persoalan tetapi bagaimana melaksanakannya jika dikaitkan dengan kondisi obyektif dunia ketenagakerjaan Indonesia

ketika ketentuan normatif itu diterapkan.

Tidak ada yang membantah bahwa ada kondisi obyektif yang mengelilingi dunia ketenagakerjaan yang menjadikan persoalan K3 sebagai sesuatu yang sangat penting dalam sistem ketenagakerjaan. Bukan kebetulan jika persoalan K3 ini ditetapkan sebagai kewajiban dan atau tanggung jawab perusahaan dan pemerintah. Pentingnya persoalan K3 ini semakin terlihat nyata ketika misalnya seseorang atau tenaga kerja itu memasuki dunia industrialisasi yang semakin modern akan diikuti oleh penerapan teknologi tinggi, penggunaan bahan dan peralatan makin kompleks dan rumit, yang akan mengakibatkan suatu kemungkinan bahaya besar, berupa kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja, yang diakibatkan oleh kesalahan dalam penggunaan peralatan, pemahaman dan kemampuan serta keterampilan tenaga kerja yang kurang memadai. Semua kemungkinan yang akan membahayakan keselamatan dan kesehatan pekerja itu potensinya semakin besar di era industrialisasi belakangan ini, yaitu terkait dengan penerapan teknologi tinggi dan penggunaan bahan yang beraneka ragam disatu sisi, tetapi di sisi lain tidak diikuti atau selaras dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki sang tenaga kerja. Dalam kondisi demikian, sangat tinggi potensi kecelakaan dan sesuatu yang mengancam

keselamatan dan kesehatan pekerja, misalnya ketika mengoperasikan peralatan dan mempergunakan bahan dalam proses produksi.

Jika potensi yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja itu tidak terhindarkan, maka hal itu bukan hanya akan menimbulkan korban jiwa maupun kerugian material bagi pekerja dan pengusaha tetapi dapat juga mengganggu proses produksi secara menyeluruh dan merusak lingkungan yang akhirnya akan berdampak kepada masyarakat luas. Karena itu perlu dilakukan upaya yang nyata untuk mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja secara maksimal. Oleh karena itu tujuan dari pelaksanaan K3 adalah bagian dari upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta bebas pencemaran lingkungan menuju peningkatan produktifitas sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Singkat tidak diragukan bahwa tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang harus diberi perlindungan terhadap aspek K3 mengingat ancaman bahaya potensi yang berhubungan dengan kerja. Pihak perusahaan atau mereka yang berkewajiban memberikan perlindungan K3 tentu sepakat dengan rumusan atau ketentuan normatif tersebut. Begitu juga pemerintah yang dalam hal ini telah

mengeluarkan serangkaian kebijakan perlindungan tenaga kerja terhadap aspek K3 melalui peraturan perundangan K3 adalah salah satu upaya pemerintah dalam pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja yang penerapannya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja dan sebagainya. Intinya semua sepakat dan tidak ada yang meragukan bahwa pekerja itu perlu diberikan jaminan perlindungan K3. Lagi-lagi persoalannya adalah bagaimana mengimplementasikannya?

2. K3 Kebutuhan dan Hak Pekerja.

Setiap orang pada dasarnya membutuhkan sebuah perlindungan akan keselamatan dan kesehatan jiwa dan fisiknya, karena dengan begitu mereka bisa menjadi manusia yang selamat dan sehat secara fisik dan psikis untuk menjalani kehidupannya. Begitu juga dalam dunia kerja, setiap pekerja membutuhkan hal sama yaitu keselamatan dan kesehatan dalam menjalankan aktifitasnya (*occupation*) di dunia kerja. Karena pemenuhan kebutuhan itu dibebankan atau menjadi tanggung jawab atau kewajiban pihak lain, maka kebutuhan itu menjadi sebuah hak. Sebagai hak maka secara yuridis pemenuhannya bisa dituntut kepada siapa yang diberikan beban atau kewajiban untuk melakukannya. Hak ini pada dasarnya tidak

bisa dicabut dan diabaikan oleh pihak lain, meskipun itu berdasarkan kesepakatan bersama karena ia diposisikan sebagai sesuatu yang melekat pada pekerja untuk mendapatkan perlindungan akan keselamatan dan kesehatan selama mereka melakukan aktivitas kerja.

Rumusan yang menempatkan K3 sebagai hak itu sejalan dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintah dan kegiatan lain yang terkait dengan hajat atau kepentingan orang banyak. Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja itu bukan hanya sebuah kebutuhan yang bersifat umum tetapi juga merupakan hak yang mempunyai konsekuensi yuridis untuk pemenuhannya. Rumusan demikian sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan hak asasi manusia di berbagai bidang kehidupan, baik di ranah publik atau juga di ranah privat. sebagai sebuah hak, maka ada semacam penegasan dari otoritas publik untuk memaksakan pemenuhannya, lain halnya jika ia hanya dinyatakan sebagai kebutuhan yang bersifat umum dan tidak jelas siapa yang bertanggung jawab atau berkewajiban untuk memenuhinya. Oleh karena itu keberadaan K3 sebagai hak itu dipersandingkan dengan sebuah kewajiban yang dibebankan kepada otoritas publik dan juga perusahaan untuk memenuhinya.

Menurut sejumlah peraturan perundang-undangan K3 secara tegas dinyatakan sebagai hak tenaga kerja/pekerja, sebaliknya menjadi kewajiban bagi pengusaha dan juga tanggung

jawab pemerintah untuk mengaturnya. Rumusan ini sejalan dengan rumusan perlindungan pekerja yang berlaku pada tataran internasional dimana hak tenaga kerja/pekerja ini diakui sebagai bagian dari hak Azasi Manusia (HAM). Semua rumusan sebagai hak pekerja dan kewajiban pengusaha diharapkan proses pemenuhannya. Dengan rumusan sebagai hak pekerja dan kewajiban pengusaha diharapkan proses pemenuhannya lebih mudah, karena jika tidak dilakukan akan membawa konsekuensi yuridis kepada siapa yang dianggap melanggar atau melalaikan kewajiban tersebut. Tidak terkecuali kepada pemerintah atau otoritas publik yang dianggap bertanggung jawab untuk mengatur, mengelola atau mendorong terselenggaranya pemenuhan hak pekerja tersebut.

Secara normatif dan filosofis keselamatan dan kesehatan adalah aset yang tidak ternilai harganya. Keselamatan dan kesehatan seseorang merupakan bagian utama kesejahteraan tenaga kerja mustahil diwujudkan dengan mengabaikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Oleh karena itu sejak awal kemerdekaan ada upaya tertulis dari penyelenggara negara sehingga untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenis kecelakaannya, maka antara lain diterbitkan UU No.14 tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam Pasal 87 (1): UU No.13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dinyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menetapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Terkait dengan ketentuan tersebut adalah pada Pasal 3 ayat (1) dan (2) dimana di dalamnya dinyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen K3 (SMK3). Dengan demikian kewajiban penerapan SMK3 didasarkan pada dua hal yaitu ukuran besarnya perusahaan dan tingkat potensi bahaya yang ditimbulkan.

Sejatinya upaya perlindungan terhadap tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Semua peraturan perundangan yang terkait langsung atau tidak langsung dengan dunia kerja juga mempunyai tujuan yang sama untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja, sekalipun tidak secara eksplisit dinyatakan demikian. Misalnya, UU. No. 13 Tahun 1992 tentang

Perkeretaapian, UU No. 14 Tahun 1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), UU No. 15 Tahun 1992 tentang Penerbangan beserta peraturan-peraturan pelaksanaan lainnya. Selain sektor perhubungan di atas, regulasi yang berkaitan dengan K3 juga dijumpai dalam sektor-sektor lain seperti pertambangan, konstruksi, pertanian, industri manufaktur (pabrik), perikanan, dan lain-lain.

Konsep dan Definisi K3

K3 atau singkatan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah konsep yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja akan keselamatan dan kesehatannya dalam melaksanakan pekerjaan (*occupation*). Bukan berarti seorang pekerja itu hanya memerlukan perlindungan di kedua bidang itu, karena pada hakekatnya berbagai bentuk perlindungan dalam arti seluas-luasnya juga diberikan kepada pekerja, misalnya soal ketentuan upah atau gaji, jaminan sosial (Jamsostek) dan masih banyak lagi. Adanya perlindungan terhadap pekerja ini jangan dikacaukan seolah-olah para pengusaha itu didiskriminasi atau tidak diberikan kepada siapa saja, bukan untuk mendiskriminasi pihak lain, tetapi karena pihak yang harus dilindungi itu dianggap berada dalam posisi lemah dan karenanya perlu diberdayakan dan dilindungi kepentingannya.

III. EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN K3.

1. Konsep Efektivitas Kebijakan Publik

Secara harfiah konsep keefektifan berasal dari kata efektif, yang berarti terjadi suatu efek atau akibat yang dikehendaki dari suatu perbuatan. Ensiklopedia umum (1977:296) menyebutkan bahwa yang dimaksud keefektifan adalah menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan.

Dalam ensiklopedia administrasi dijelaskan bahwa: "Keefektifan adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki. Jika seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu yang dikehendaki orang tersebut, dikatakan efektif apabila menimbulkan akibat sesuai maksud yang dikehendakinya."

Sangat sulit untuk menetapkan definisi keefektifan secara tunggal, karena konsep keefektifan dapat ditinjau dari berbagai perspektif yang berbeda. Setiap jenis atau tahapan proses kegiatan dalam suatu organisasi dapat memberikan pandangan yang berbeda-beda mengenai keefektifan.

2. Konsep dan Kebijakan Perlindungan K3.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat dunia industri

berlomba-lomba melakukan efisiensi dan meningkatkan produktifitas dengan menggunakan alat-alat produksi yang semakin kompleks. Makin canggih peralatan yang digunakan, makin besar pula potensi bahaya yang mungkin terjadi. Akibatnya akan makin besar peluang terjadinya kecelakaan kerja, apabila penggunaan teknologi tersebut tidak dilakukan penanganan dan pengendalian sebaik mungkin.

Dalam perkembangan pasar bebas dunia, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah menjadi isu global dan mempunyai kedudukan strategis, karena selain menyangkut aspek perlindungan tenaga kerja, lingkungan hidup. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan salah satu pilar tegaknya Hak Azasi Manusia (HAM). Hal tersebut dikemukakan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Konvensi Keselamatan dan Kesehatan kerja Tahun 2000 yang mengatakan: "*Oleh Karena itu diadakannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat, yang dapat menjadi salah satu penentu kekuatan daya saing perusahaan, karena kualitas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam jangka panjang berpengaruh terhadap kualitas manajemen dan kualitas sumber daya manusia, serta efisiensi dan produktivitas perusahaan.*"

Perlindungan terhadap tenaga kerja atas risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat

kerja yang dapat terjadi pada waktu melakukan pekerjaan di tempat kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja juga mencakup pengamanan aset perusahaan berupa peralatan, mesin, pesawat, instalasi, bahan produksi dan lain-lain, dari kemungkinan kerusakan dan kerugian akibat bahaya peledakan, kebakaran atau terganggunya proses produksi. Dengan melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dapat diciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan sehat, serta terciptanya tenaga kerja yang produktif, sehingga akan mendorong meningkatnya produktifitas kerja dan perusahaan.

Upaya mendorong peningkatan penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja, selain merupakan tugas fungsi instansi ketenagakerjaan, juga merupakan tugas dan fungsi berbagai instansi, antara lain di bidang industri dan perdagangan, di bidang kesehatan dan bidang-bidang kehidupan lainnya, serta kalangan pengusaha pada berbagai sektor usaha. Seperti dikemukakan Menteri Perindustrian dan Perdagangan RI pada seminar Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dan Penerapan Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah (Februari 2002), kebijakan pemerintah mengenai keselamatan kerja di bidang industri dan perdagangan adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan di bidang iklim usaha, diantaranya menciptakan aturan yang mendorong dunia usaha untuk memperlakukan tenaga kerja sesuai dengan norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Kebijakan di bidang lingkungan yaitu ketentuan melakukan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL), Rencana Pengelolaan Lingkungan (RKL), Rencana Pemantauan Lingkungan (RPL), Unit Pengelolaan Lingkungan (UKL), unit Pemantauan Lingkungan (UPL) sesuai dengan masing-masing jenis industri serta pengawasan operasionalnya secara berkelanjutan.
3. Peningkatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja dan sekaligus sebagai upaya memperkecil tingkat kecelakaan yang diakibatkan pekerja (*human error*).
4. Penrepan standar kompetensi jabatan, khususnya bagi jabatan yang dalam pekerjaannya sangat rawan kecelakaan kerja.
5. penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi industri dan perdagangan, utamanya yanbg rentan terhadap kecelakaan.

Keselamatan kerja bukan hanya memberi keuntungan kepada pengusaha dan pekerja, tetapi juga bagi kepentingan konsumen.

Hal tersebut seperti diatur di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, Pasal 3 huruf (f) menyatakan: "*Tugas pokok perlindungan konsumen adalah meningkatkan kualitas barang dan/atau jasa, kesehatan, kenyamanan, keamanan dan keselamatan konsumen*".

Hasil penelitian yang diselenggarakan oleh *Asean Occupational Safety and Health Network (ASEAN OSHNET)* tahun 2002 menunjukkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat dikualifikasikan bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia (*unsafe act*) mencapai sebesar 78% dan disebabkan kondisi berbahaya dari peralatan (*unsafe condition*) sebesar 20%. Hal itu membuktikan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja.

Berkaitan dengan faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja payaman simanjuntak (2003:165) mengidentifikasi penyebab-penyebab sebagai berikut:

- a. pekerja yang bersangkutan tidak terampil atau tidak mengetahui cara mengoperasikan alat-alat tersebut;
- b. pekerja tidak hati-hati, lalai dalam kondisi terlalu lelah atau dalam keadaan sakit;
- c. tidak tersedia alat-alat pengaman; dan/atau
- d. alat kerja atau alat produksi yang digunakan dalam keadaan tidak baik atau tidak layak pakai.

Di Indonesia sendiri perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja telah dimulai sejak jaman Hindia Belanda, melalui *Staats Blad* Nomor 20 Tahun 1852, diperbaharui dengan *veilegheids reglement staats blad* Nomor 25 Tahun 1905, dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Makna dari Undangn-Undang tersebut adlah untuk memberi perlindungan bagi tenaga kerja serta orang-orang yang berada di tempat kerja, agar terhindar dari resiko-resiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, maupun gangguan dari kondisi dan lingkungan. Sebagaimana dimaklumi, akibat dari resiko tidak saja merugikan pekerja beserta keluarganya tetapi juga menimbulkan kerugian bagi perusahaan dalam bentuk penambahan biaya produksi, kehilangan waktu dan tenaga. Akibatnya harus ditanggung oleh masyarakat dalam bentuk peningkatan harga jual hasil produksi.

3. Dinamika Kebijakan Perlindungan K3.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepastian bagi tenaga kerja pada berbagai aspek ketenagakerjaan, baik pada sebelum bekerja (*pre employment*), masa selama bekerja (*during employment*), maupun setelah bekerja (*post employment*). Oleh karena itu perlindungan tenaga kerja sudah dimulai sejak

saat proses penempatan (*recruitment*) tenaga kerja, saat pelatihan (*training*), saat menjalankan hubungan kerja (*industrial relation*) yang berkaitan dengan aspek pengupahan, waktu kerja dan waktu istirahat, jaminan sosial tenaga kerja, hak kebebasan berserikat, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Konsep perlindungan tenaga kerja ini dilatarbelakangi oleh pemikiran mengenai posisi tenaga kerja yang dinilai kurang memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang memadai, dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai mitra kerja, dalam menetapkan dan melaksanakan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja. Sehingga tercipta hubungan atas-bawah (*vertical*), dimana tenaga kerja cenderung menjadi pihak yang selalu dirugikan.

Menyadari hal tersebut, pemerintah di setiap negara merasa perlu melakukan perlindungan, agar posisi tawar tersebut secara ideal kembali menjadi horisontal. Bahkan melakukan upaya bersama melalui organisasi ketenagakerjaan Internasional, yaitu dengan penetapan berbagai kebijakan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja.

ILO sendiri telah menetapkan berbagai konvensi maupun rekomendasi mengenai berbagai aspek perlindungan tenaga kerja. Diantaranya delapan konvensi dasar yaitu: konvensi Nomor 29 Tahun 1930, dan Nomor 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja

Paksa, Konvensi Nomor 138 Tahun 1973 dan Nomor 182 Tahun 1999 tentang Penghapusan Pekerja Anak, Konvensi Nomor 100 Tahun 1951 dan Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan (Kesamaan Kesempatan dan Perlakuan), serta Konvensi Nomor 87 Tahun 1948 dan Nomor 98 Tahun 1949 tentang Jaminan Kebebasan Berserikat.

Sehubungan dengan itu, dalam rangka untuk lebih menajamkan perlindungan ketenagakerjaan, pada *International Labour Conference* ke-87 tahun 1999 dan ke-88 tahun 2000, para utusan tripartit dari seluruh anggota telah menyepakati konsep kerja layak (*decent work*) dan menerapkannya. Untuk itu telah disepakati faktor-faktor yang harus diutamakan dalam perlindungan tenaga kerja, yang menjadi indikator dari kondisi kerja yang layak.

4. Beberapa Faktor Efektivitas Implementasi

Kebijakan K3 keterlibatan pemerintah dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pelaksanaan dari tujuan nasional sebagaimana tercantum di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu dalam rangka melindungi segenap bangsa Indonesia serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk masyarakat tenaga kerja. Selain itu berdasarkan amanah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 mengenai kewajiban pemerintah untuk menyediakan lapangan kerja yang layak bagi kehidupan

kemanusiaan bagi setiap warga negara Indonesia.

Hal tersebut sesuai dengan fungsi pemerintah dalam perumusan kebijakan, seperti dikemukakan oleh Hoogerwerf (1983:9) bahwa: *"fungsi sentral dari suatu pemerintah adalah menyiapkan, menentukan dan menjalankan kebijakan atas nama dan untuk keseluruhan masyarakat. Dalam perspektif ini pemerintah diharapkan melakukan tindakan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat atau diharapkan oleh masyarakat. Kebijakan pemerintah sangatlah diharapkan oleh masyarakat khususnya yang berorientasi pada kepentingan kesejahteraan"*.

Kebijakan operasional untuk hal di atas telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dimana tujuan yang ingin dicapai adalah rendahnya tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, meningkatnya produktifitas kerja, meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja, serta meningkatnya daya saing usaha.

Implementasi dari kebijakan di atas menjadi hal yang sangat penting, karena tanpa implementasi yang efektif kebijakan tersebut hanya terbatas sebagai suatu keinginan atau cita-cita. Ada empat dimensi dari implementasi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pertama: sosialisasi kebijakan baik bagi pelaksana di lapangan maupun perusahaan dan tenaga kerja sebagai kelompok sasaran

kebijakan, kedua: pelayanan teknis bagi perusahaan dan tenaga kerja, ketiga: penyusunan program serta kebijakan teknis lainnya, keempat: pengendalian kebijakan dan penegakan hukum

Oleh karena itu untuk menetapkan tingkat keefektifan implementasi kebijakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diukur dengan kriteria: 1) kesediaan perusahaan dan tenaga kerja mematuhi perintah kebijakan, 2) tercapainya tujuan kebijakan. Kriteria keefektifan tersebut sejalan dengan pendapat Mazmanian dan Sabastier yang mengemukakan tentang empat kriteria keefektifan implementasi kebijakan publik, yaitu: 1) kesediaan kelompok sasaran untuk mematuhi output kebijakan, 2) dampak nyata output kebijakan, 3) persepsi kelompok sasaran, 4) upaya revisi kebijakan.

IV. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN K3.

1. Metoda dan Desain Penelitian

Mengacu pada sejumlah data sekunder yang ada (sebagian telah dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya) mengindikasikan adanya kesenjangan antara sasaran dan tujuan yang diharapkan, dengan realitas senyatanya yang telah dicapai. Gejala ini oleh Andrew Dunsire dalam Wahab (1997:61) dinamakan dengan *implementation gap*, yaitu perbedaan antara apa yang diharapkan (direncanakan) oleh

pembuat kebijakan, dengan apa yang senyatanya dicapai oleh pelaksana kebijakan. Kesenjangan tersebut menunjukkan ketidakefektifan implementasi kebijakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia.

Begitu juga dari studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa kabupaten/kota di pulau Jawa, terlihat adanya berbagai permasalahan krusial yang patut diduga merupakan faktor penyebab tidak efektifnya implementasi kebijakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Beberapa fenomena tersebut adalah:

1. Kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh kabupaten/kota untuk melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tidak memadai.
2. Struktur birokrasi yang menempatkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk mendukung keefektifan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tidak memadai.
3. Aksesibilitas maupun rentang kendali antar tingkatan pemerintahan (pusat-provinsi dan kabupaten/kota) berkurang, yang menyebabkan terhambatnya arus informasi kebijakan.
4. Sikap para pelaksana yang kurang mendukung, bahkan sering kali kontra produktif terhadap keefektifan pelaksanaan kebijakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Keempat faktor di atas merupakan kelemahan yang ditemukan pada kapasitas organisasi penyelenggara ketenagakerjaan di kabupaten/kota, dimana kapasitas badan pelaksana merupakan bagian dari sistem kebijakan (Dunn, 1981:46 serta Dye, 1987:6), yaitu komponen kelembagaan, proses dan perilaku (*institution, proses and behaviour*)

Hal yang sama dikemukakan oleh Goggin et al (1990:38) bahwa: "*organizational capacity refers to an institution's ability to take purposeful action; it is a function of the structural personnel and resource characteristics of state agencies*".

Pendapat di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor kapasitas badan pelaksana menjadi penentu terhadap kemampuan bertindak dalam keefektifan implementasi kebijakan. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Edwards III mengenai empat faktor kritis yang mempengaruhi keefektifan implementasi kebijakan publik, yaitu faktor komunikasi sumber daya, sikap pelaksana dan struktur birokrasi.

Dalam kaitan ini ada sejumlah persoalan yang relevan untuk mendapat perhatian yang lebih besar, dengan pertimbangan:

1. Implementasi kebijakan yang merupakan salah satu dari dimensi kebijakan publik, seringkali menjadi titik lemah dalam penyelenggaraan administrasi negara, khususnya dalam fungsi pelayanan publik

serta menyelesaikan urusan-urusan publik. Oleh karena itu perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan implementasinya.

2. Perlu diteliti sejauh mana kebijakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat nasional diimplementasikan di kabupaten/kota, dalam penyelenggaraan otonomi daerah. Karena setiap daerah memiliki kondisi dan karakter yang spesifik, seperti: kemampuan untuk mendapatkan pendapatan asli daerah, keputusan politik untuk menetapkan prioritas pembangunan, kondisi sosial, politik, ekonomi dan budaya daerah yang sangat mempengaruhi pilihan prioritas pembangunan.
3. Belum ada penelitian yang meneliti tingkat dan besaran pengaruh dan kapasitas badan pelaksana di kabupaten/kota terhadap keefektifan pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

I. KESIMPULAN DAN SARAN

Proses perumusan dan penetapan kebijakan merupakan sesuatu yang selalu sulit untuk dilaksanakan.

Hal tersebut berkaitan dengan dinamika para pengambil kebijakan yang dilatarbelakangi oleh berbagai pemikiran, persepsi maupun nilai-nilai kepentingan. Selain fase penetapan kebijakan, ada fase yang tidak kalah pentingnya bahkan merupakan tahapan yang sulit dan paling menentukan, yakni pelaksanaan kebijakan.

Efektivitas suatu kebijakan ditentukan oleh seberapa besar kemampuannya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Bukan hanya oleh kualitas kebijakannya itu sendiri. Tidak jarang kebijakan dengan kualitas sangat baik, tetapi hanya mencapai tingkat efektivitas rendah. Sebaliknya, kebijakan dengan kualitas biasa-biasa saja, ternyata mampu mencapai tujuan atau mengatasi berbagai masalah yang kompleks

Hal tersebut terjadi juga pada sejumlah kebijakan di sektor ketenagakerjaan. Berbagai kebijakan telah dirumuskan dan ditetapkan untuk beragam persoalan, namun belum menunjuk performa yang memuaskan. Hal itu diantaranya terlihat dalam kebijakan penempatan tenaga kerja, kebijakan pelatihan kerja, kebijakan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja serta kebijakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solihin, 1991, Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara, Jakarta: Bumi Aksara
- Alwi, Syarifudin, 2001, Manajemen Sumberdaya Manusia, Jogjakarta: BPFE UGM
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2004 tentang Retifikasi Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 tentang Jabatan Inspector.
- Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat Nomor 1 Tahun 2004 tentang Rencana Strategi Pemerintah Propinsi Jawa Barat 2003-2008.

**MENGENALI DESA DAN KELURAHAN MENURUT
PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 72 TAHUN 2005 TENTANG DESA
DAN NOMOR 73 TAHUN 2005 TENTANG KELURAHAN
(Bagian Pertama)**

Oleh: Suryadhi J Putranto, SH

I. Pengantar

Semua penduduk Indonesia, baik yang berwarganegara Indonesia (WNI) maupun yang berwarganegara asing (WNA) yang telah memenuhi syarat tertentu, minimal pasti mempunyai dua buah dokumen kependudukan sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, yaitu Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP).

Dalam kolom identifikasi, pertama kali yang bisa dikenali dari seseorang yang merupakan identitas utama dan wajib disebutkan, adalah Nama, Nomor Induk Kependudukan (NIK), Tempat/Tanggal Lahir, Jenis Kelamin, Alamat, RT/RW, *Desa/Kelurahan*, Kecamatan, Agama, Pekerjaan, Status Kewarganegaraan dan Masa Berlaku (KTP), dan kolom identifikasi lainnya, adalah Kabupaten/Kota, Kode Pos, Provinsi, Pendidikan, Jenis Pekerjaan, Status Hubungan Keluarga, Dokumen Imigrasi, dan Nama Orang Tua (KK).

Diantara kolom identifikasi tersebut, penulis akan mengupas selintas tentang *Desa/Kelurahan*, yang hampir penulis pastikan bahwa pembaca belum seluruhnya faham tentang apa batasannya dan apa yang membedakan antara keduanya.

Selain Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan yang didalamnya antara lain mengatur tentang dokumen kependudukan (KK, Pasal 61-62 dan KTP, Pasal 63-64), sebelumnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mengaturnya juga (sebagaimana telah diubah oleh UU Nomor 8 Tahun 2005), yang secara detil dijabarkan oleh dua Peraturan Pemerintah, yaitu PP Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa dan PP Nomor 73 tahun 2005 tentang Kelurahan.

Dalam kedua Peraturan Pemerintah (PP) ini diatur hal ihwal secara lebih rinci atas perintah UU Nomor 32 Tahun 2004, sehingga jelas apa perbedaan antara desa dengan kelurahan. Hal-hal yang membedakan, itu antara lain adalah Ketentuan Umum,

Pembentukan, Kewenangan/Kedudukan dan Tugas, Penyelenggara/Susunan Organisasi, Peraturan Desa/Tata Kerja Kelurahan, Keuangan, Lembaga Kemasyarakatan dan lain sebagainya.

II. Desa

Keseluruhan pengaturannya, desa diatur dalam PP Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa sebagai pelaksana ketentuan Pasal 216 ayat (1) UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang memerintahkan dijabarkannya pasal-pasal undang-undang tersebut yang mengatur tentang desa (Pasal 200 s/d 215).

Prinsip dasar sebagai landasan pemikiran pengaturan mengenai Desa, secara filosofis dapat dikenali melalui Penjelasan Umum PP Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa, yaitu:

1. Keanekaragaman,

Memiliki makna bahwa istilah desa dapat disesuaikan dengan asal-usul dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Hal ini berarti pola penyelenggaraan pemerintahan serta pelaksanaan pembangunan di desa harus menghormati sistem nilai yang berlaku pada masyarakat setempat, namun harus tetap mengindahkan sistem nilai bersama dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. UUD 1945 menegaskan bahwa Negara mengakui Pemberdayaan masyarakat.

dan menghormati kesatuan-kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip NKRI.

2. Partisipasi,

Memiliki makna bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan desa harus mampu mewujudkan peran aktif masyarakat agar senantiasa memiliki dan turut bertanggungjawab terhadap perkembangan kehidupan bersama sebagai sesama warga desa.

3. Otonomi asli

Memiliki makna bahwa kewenangan pemerintahan desa dalam mengatur dan mengurus masyarakat setempat didasarkan pada hak asal-usul dan nilai-nilai sosial budaya yang terdapat pada masyarakat setempat, namun harus diselenggarakan dalam perspektif administrasi pemerintahan negara yang selalu mengikuti perkembangan zaman.

4. Demokratisasi,

Memiliki makna bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di desa harus mengakomodasi aspirasi yang diartikulasi dan diintegrasikan melalui BPD dan Lembaga Kemasyarakatan sebagai mitra Pemerintah Desa.

Memiliki makna bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di desa ditujukan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat.

Dalam UU Nomor 8 Tahun 2005 tentang Perubahan atas UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, disebutkan bahwa desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan NKRI.

Selanjutnya undang-undang tersebut mengakui adanya otonomi yang dimiliki oleh desa dan kepada desa dapat diberikan penugasan ataupun pendelegasian dari pemerintah ataupun pemerintah daerah untuk melaksanakan urusan pemerintah tertentu. Sedang terhadap desa di luar desa gineologis, yaitu desa yang bersifat administratif seperti desa yang dibentuk karena pemekaran desa atau desa transmigrasi ataupun karena alasan lain yang warganya pluralistik, majemuk ataupun heterogen, maka otonomi desa yang merupakan hak, wewenang, dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan

pemerintahan dan kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal-usul dan nilai-nilai sosial budaya yang ada pada masyarakat setempat diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang mengikuti perkembangannya. Dengan demikian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa mencakup urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa, urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten/Kota yang diserahkan penagturannya kepada Desa, tugas pembantuan dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, urusan pemerintahan lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan yang diserahkan kepada desa.

Dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa dan untuk meningkatkan pelayanan serta pemberdayaan masyarakat, desa mempunyai sumber pendapatan yang terdiri atas pendapatan asli desa, bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kabupaten/kota, bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten/kota, bantuan dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah serta hibah dan sumbangan dari pihak ke tiga.

Sumber pendapatan yang berasal dari bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah diberikan kepada desa paling sedikit 10 % diluar upah pungut, dan bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang

diterima oleh kabupaten/kota diberikan kepada desa paling sedikit 10%, sedangkan bantuan Pemerintah Provinsi kepada desa diberikan sesuai dengan kemampuan dan perkembangan keuangan provinsi bersangkutan. Bantuan tersebut lebih diarahkan untuk percepatan atau akselerasi pembangunan desa. Sumber pendapatan lain yang dapat diusahakan oleh desa berasal dari Badan Usaha Milik Desa, pengelolaan pasar desa, pengelolaan kawasan wisata skala desa, pengelolaan galian (klas C) dengan tidak menggunakan alat berat, dan sumber lainnya.

Kepala desa dipilih langsung oleh dan dari penduduk desa warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan dengan masa jabatan 6 (enam) tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Pemilihan Kepala Desa dalam kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan diakui keberadaannya berlaku ketentuan hukum adat setempat, yang diterapkan dalam Peraturan Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Kepala Desa pada dasarnya bertanggungjawab kepada rakyat desa, yang prosedur pertanggungjawabannya disampaikan kepada Bupati/Walikota melalui Camat. Kepada BPD, Kepala Desa wajib memberikan keterangan laporan pertanggungjawaban dan kepada rakyat, Kepala Desa menyampaikan informasi pokok-pokok pertanggungjawabannya, namun tetap memberikan peluang

kepada masyarakat melalui BPD untuk menanyakan dan/atau meminta keterangan lebih lanjut hal-hal yang bertalian dengan pertanggungjawaban dimaksud.

Sekretaris Desa diisi/berasal dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Desa yang ada selama ini bukan PNS yang memenuhi persyaratan, untuk hal ini secara bertahap dapat diangkat menjadi PNS sesuai peraturan perundang-undangan.

Badan Permusyawaratan Desa (BPD), berfungsi menetapkan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat. Disamping itu BPD mempunyai fungsi mengawasi pelaksanaan peraturan desa dalam rangka pemantapan pelaksanaan kinerja pemerintah desa. Keanggotaan BPD terdiri dari wakil penduduk desa bersangkutan yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat. Yang dimaksud dengan wakil masyarakat dalam hal ini seperti Ketua Rukun Warga (RW), Pemangku Adat dan Tokoh Masyarakat lainnya. Masa jabatan BPD adalah 6 (enam) tahun dan dapat dipilih kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

Di dalam desa dapat dibentuk Lembaga Kemasyarakatan seperti Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), PKK, Karang Taruna dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM). Tugas lembaga kemasyarakatan adalah membantu pemerintah desa dan merupakan

mitra dalam memberdayakan masyarakat. Lembaga kemasyarakatan di desa berfungsi sebagai wadah partisipasi dalam pengelolaan pembangunan pada tingkat masyarakat serta mendorong, memotivasi, menciptakan akses agar masyarakat lebih berperan aktif dalam kegiatan pembangunan.

III. Kelurahan

Pengaturannya, Kelurahan diatur dalam PP Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan sebagai pelaksana ketentuan Pasal 127 ayat (1) UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang memerintahkan dijabarkannya pasal terkait dalam undang-undang tersebut yang mengatur tentang kelurahan (Pasal 127 ayat (1) s/d ayat (9).

UU Nomor 8 Tahun 2005 tentang Perubahan atas UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, mengamanatkan bahwa pemberian otonomi luas kepada daerah, diarahkan untuk mempercepat pelayanan, pemberdayaan dan peranserta masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah. Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri dari:

- Sekretariat Daerah;
- Sekretariat DPRD;
- Kecamatan, dan
- Kelurahan.

Untuk itu maka pembentukan kelurahan harus mempertimbangkan berbagai syarat, seperti syarat administratif, syarat teknis dan

syarat kewilayahan. Kelurahan dipimpin oleh Lurah dibantu oleh perangkat kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Walikota. Sedangkan Lurah mempunyai tugas, yaitu:

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
2. Pemberdayaan masyarakat;
3. Pelayanan masyarakat;
4. Penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, dan
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.

Dalam hal pelimpahan tugas dari Bupati/Walikota kepada Lurah, maka pemerintah Kabupaten/Kota perlu memverifikasi tugas-tugas yang dilimpahkan secara proporsional.

Pelaksanaan tugas lurah akan terlaksana secara optimal apabila diikuti dengan pemberian sumber-sumber keuangan yang besarnya disesuaikan dan diselaraskan dengan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan tuntutan kebutuhan masyarakat perkotaan.

Untuk kelancaran pelaksanaan tugas lurah, dapat dibentuk lembaga kemasyarakatan seperti Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), PKK, Karang Taruna dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM).

Untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan otonomoi daerah, pemerintah berkewajiban melakukan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah

termasuk pemerintahan kelurahan. Guna menjamin penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku, maka pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota dan camat melakukan pengawasan.

IV. Penutup

Dimaksudkan adalah penutup dari tulisan mengenai Desa dan Kelurahan menurut PP Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa dan PP Nomor 83 Tahun 2005 tentang Kelurahan Bagian Pertama yang diuraikan lebih secara filosofis gambaran garis besarnya.

Diharapkan dalam penulisan ini dapat diketahui apa sekilas perbedaan antara Desa dengan Kelurahan berdasarkan ke dua peraturan pemerintah ini.

Dalam penutup ini, akan penulis gambarkan hal-hal pokok yang membedakan antara Desa dengan Kelurahan, yaitu:

A. Desa

1. Desa dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal-usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat (adat istiadat) berdasarkan syarat tertentu, berstatus sebagai pemerintah desa dan dapat diubah statusnya menjadi kelurahan;
2. Kepala Desa bukan PNS, untuk menjabat sebagai Kepala Desa dilakukan pemilihan langsung oleh penduduk desa;

3. Keuangan desa didanai dari anggaran pendapatan dan belanja desa, bantuan pemerintah dan bantuan pemerintah daerah;

4. Kepala desa mempunyai penghasilan tetap setiap bulan dan/atau tunjangan lain sesuai dengan kemampuan keuangan desa yang ditetapkan dalam APB Desa.

B. Kelurahan

1. Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota;
2. Lurah berasal dari PNS;
3. Keuangan kelurahan bersumber dari APBD Kabupaten/Kota, bantuan pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota dan bantuan pihak ke tiga;
4. Lurah menerima penghasilan tetap setiap bulan dan tunjangan lainnya berdasarkan pangkat/golongannya yang ditetapkan dalam APBD Kabupaten/Kota.

Sedangkan persamaan antara Desa dengan Kelurahan, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Berkedudukan di dalam wilayah kecamatan;
2. Dalam desa dan kelurahan dapat dibentuk lembaga kemasyarakatan, seperti Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), PKK, Karang Taruna dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEJADIAN PHK DI PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PT. "X")

Oleh: Decky Haedar *)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan¹, namun pada kenyatannya sebagian besar sumber hukum perburuhan tidak diatur dalam peraturan perundangan². Salah satu sumber hukum perburuhan tersebut adalah perjanjian perburuhan atau PKB.³ Aturan dalam PKB mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang⁴, dan PKB mengatur secara khusus tentang PHK.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa pekerja dan pengusaha harus berupaya sedapat mungkin mencegah terjadinya PHK, karena PHK merupakan awal dari hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang akan

berdampak secara sosial ekonomi bagi pekerja dan keluarganya. PHK dipengaruhi oleh faktor-faktor demografi seperti kependudukan jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan⁵. Faktor masa jabatan, status hubungan kerja, jabatan juga merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya PHK.

PT." X" yang menjadi lokasi penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan dengan jumlah pekerja 20.519 orang. PT."X" periode 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Agustus 2010 telah melakukan PHK terhadap 878 pekerja atau sebesar 4,28 % dari seluruh pekerja.

Permasalahan dalam penulisan ini apakah ada hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian PHK di PT." X", faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kejadian PHK

*) Direktorat Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi, Ditjen PHI & Jamsos, Kemnakertrans

¹ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Tahun 2003 No. 39 Tambahan LNRI No. 4279

² Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta : Djambatan, Cet. Ketiga belas : 2003), hlm.26.

³ UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 21. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

⁴ Soepomo, Iman, op.cit., hlm.32.

⁵ ibid., hlm.34.

di PT." X", berapakah biaya akibat PHK di PT." X" dari 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 serta bagaimana pengaturan PHK dalam PKB di PT. "X" dan bagaimana pelaksanaannya. Tujuan Penulisan ini adalah memperoleh gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian PHK, biaya dan permasalahan hukum yang timbul akibat PHK dan mengetahui hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian PHK dengan mengambil sampel penelitian di PT. "X".

Manfaat Penulisan adalah untuk menambah pengetahuan mengenai hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian PHK.

Penulisan ini berdasarkan Penelitian yang telah dilaksanakan di PT. "X" dengan meneliti hubungan antara faktor-faktor: jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, status hubungan kerja terhadap kejadian PHK dan menghitung biaya akibat PHK serta menganalisis secara yuridis PHK di PT. "X". Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. "X".

PENGERTIAN PHK

PHK adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen sumberdaya manusia, PHK dikenal dengan istilah *turnover*⁶. PHK atau *turnover* didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru. PHK bagi perusahaan akan menimbulkan resiko yang merugikan bagi pengusaha dan pekerja⁷.

Apabila PHK disertai oleh perselisihan hubungan industrial, maka akan membawa dampak bagi kedua belah pihak, terlebih lebih bagi pihak buruh yang dipandang dari sudut ekonomi adalah sangat lemah dibandingkan dengan pengusaha⁸.

PHK pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bilamana hubungan kerja diteruskan.

⁶ Sarwoto, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. (Jakarta : Ghalia Indonesia. 1991), hlm.81

⁷ Gouzali Saydam, "Manajemen SDM", (Jakarta : Toko Gunung Agung, Cet.Kedua : 2000), hlm.181.

⁸ Asyhadie, Zaeni, "Dasar-dasar Hukum Perburuhan", (Jakarta : Rajagrafindo Persada Cet.Pertama : 2003), hlm 49.

Dengan demikian PHK dapat terjadi karena keinginan karyawan atau keinginan perusahaan. Sebenarnya PHK itu dapat menimbulkan kerugian. Tapi karena kerugian yang ditimbulkan dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat PHK, maka pelaksanaan PHK tetap dilaksanakan⁹.

Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian PHK

Prediksi dan pemahaman terhadap PHK atau disebut juga intensi *turnover* karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai sudut pandang¹⁰. Sebagian besar penelitian tersebut meneliti pengaruh secara langsung dan meneliti peran *turnover* dalam konteks model *turnover*. Sebagai tambahan, penelitian intensi *turnover* sebelumnya memfokuskan pada variabel yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, kondisi kerja, tugas pekerjaan dan kemandirian) dan variabel demografi/kependudukan (jenis kelamin, umur, masa jabatan dan pendidikan) sebagai penentu yang mempengaruhi sikap dan intensi *turnover*¹¹. Pendekatan determinisme dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel dependen (kejadian PHK) dan variabel independen (faktor penelitian).

Kejadian PHK dipengaruhi oleh jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja.

Alasan dan Kompensasi PHK

Ketentuan PHK diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Bab XIII tentang PHK. Dalam perkembangannya UU No. 13 Tahun 2003 ini diuji materil dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagian dari beberapa pasal yang dilakukan uji materil dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum. Kompensasi PHK berupa uang pesangon¹², uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak besaran dan persyaratan pemberiannya secara normatif dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 sedangkan dan khusus untuk uang pisah¹³ diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. PHK di dalam perusahaan dikategorikan dengan alasan mengundurkan diri, dikualifikasikan mengundurkan diri, meninggal dunia, ditahan pihak berwajib, perubahan Status perusahaan, penggabungan

⁹ Nitisemito, Alex, Manajemen Personalia, (Jakarta:Ghalia, Cetakan kedelapan : 1992), hlm 275.

¹⁰ Staw, B.M, Psychology : Dimension of Organization Behavior. (London : Mac Millan Publishing Co). hlm. 78.

¹¹ *Ibid.*, hlm.34.

¹² Soepomo, Iman, *op.cit.*, hal.117, "Pemberian pesangon biasanya bukanlah suatu hukuman yang dijatuhkan kepada majikan karena tindakan yang salah seperti pemberhentian tak beralasan atau tidak mengindahkan tenggang waktu pernyataan pengakhiran, tetapi pembayaran uang oleh majikan sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak buruh semata-mata karena ia diberhentikan setelah bekerja pada majikan itu selama waktu tertentu.

¹³ UU No. 13 Tahun 2003, *op.cit.*, Pasal 162 dan 168.

perusahaan, peleburan perusahaan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit karena rugi atau adanya keadaan memaksa (force majeure), usia pensiun, pelanggaran tata tertib dan melakukan pelanggaran berat dengan alasan mendesak.

Biaya akibat Kejadian PHK

Kerugian berupa biaya PHK yang dihitung terbatas pada kerugian dari biaya PHK yang harus tetap dibayar oleh perusahaan. Biaya tersebut terdiri dari biaya akibat PHK yang sering terjadi karena alasan mengundurkan diri, dikualifikasikan mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia, sakit panjang, pelanggaran tata tertib. Pengeluaran kompensasi PHK yang paling besar adalah untuk membayar biaya pensiun dini pekerja. Biaya akibat PHK dapat dilihat dalam tabel berikut :

No.	Alasan PHK	Nilai Kompensasi PHK (Rp.)
1	Alasan Mendesak	-
2	Berakhirnya PKWT	-
3	Dikualifikasikan Mengundurkan Diri	198.934.000
4	Mengundurkan Diri	13.457.160.000
5	Meninggal	8.623.309.500
6	Pelanggaran Tata Tertib	1.635.415.000
7	Pensiun	25.767.444.525
8	Pensiun Dini	55.541.684.665
9	Pernikahan	1.116.615.500
10	Reorganisasi	1.597.959.500
11	Sakit Panjang	3.976.920.800
Jumlah		111.915.443.490

Analisis Yuridis PHK

Pengaturan PHK di PT. "X" telah diatur dalam PKB periode tahun 2010-2010,

Alasan PHK yang secara khusus diatur dalam PKB PT. "X" periode 2010-2012. Prosentase kejadian PHK terhadap pekerja di PT. "X" adalah sebagai berikut:

No.	Alasan PHK	Jumlah Pekerja	Prosentase (%)
1	Alasan mendesak	8	0,91
2	Berakhirnya PKWT	69	7,86
3	Dikualifikasikan mengundurkan diri	6	0,68
4	Mengundurkan diri	417	47,49
5	Meninggal	51	5,81
6	Pelanggaran tata tertib	21	2,39
7	Pensiun	88	10,02
8	Pensiun dini	172	19,59
9	Ikatan perkawinan	14	1,59
10	Reorganisasi	8	0,91
11	Sakit panjang	24	2,73
Jumlah		878	-

Pengaturan PHK dalam PKB PT. "X" periode 2010-2012 secara khusus hanya mengatur 7 alasan kejadian PHK sedangkan alasan PHK yang terjadi di perusahaan adalah 11 alasan PHK. Untuk berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), PKB PT. "X" tidak mengatur secara khusus karena hal tersebut sudah disepakati masing-masing pihak dalam PKWT.

PKB PT. "X" telah mengatur mengenai alasan PHK karena alasan mendesak¹⁴ tetapi belum mengatur besarnya kompensasi PHK karena alasan tersebut. Dalam Pasal 67 PKB PT."X" disepakati bahwa hak-hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak diserahkan kepada putusan Lembaga

¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa pengadilan hubungan industrial berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial tidak dapat memutus besarnya hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak dan yang berwenang memutus terhadap suatu perkara adalah pengadilan hubungan industrial. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya bisa menetapkan PHK yang telah disepakati secara bipartit oleh pekerja dan pengusaha. Tidak diaturnya hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak menyebabkan tidak adanya kepastian hukum mengenai besarnya pengaturan hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak pasca uji materil UU No. 13 Tahun 2003.

PHK karena pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri¹⁵, dalam PKB PT."X" belum diatur secara khusus. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan penafsiran antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha, karena dikualifikasikan mengundurkan diri diatur dalam pasal yang terpisah dengan mengundurkan diri secara baik-baik.

Hal ini menyebabkan syarat terpenuhinya unsur pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri tidak dapat dipersamakan dengan pekerja mengundurkan diri. Adapun apabila PKB PT. "X" tidak mengatur secara khusus mengenai syarat dikualifikasikan mengundurkan diri, maka yang berlaku adalah pasal 168 UU No. 13 tahun 2003, akan tetapi mengenai besarnya uang pisah belum diatur dalam PKB tersebut. PHK karena alasan ikatan perkawinan¹⁶ belum diatur dalam PKB PT."X". Pasal 153 ayat 1 huruf f mengatur bahwa PHK karena ikatan perkawinan dilarang kecuali disepakati dalam perjanjian kerja atau PKB, hal ini dapat menimbulkan potensi perselisihan hubungan industrial apabila PHK karena ikatan perkawinan tidak disepakati secara khusus dalam perjanjian kerja masing-masing pekerja. PHK karena alasan reorganisasi, belum diatur dalam PKB PT."X". PHK karena alasan reorganisasi perusahaan tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, untuk menciptakan kepastian hukum, maka sesuai prinsip perjanjian yang menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha maka PHK karena alasan reorganisasi harus disepakati secara khusus dalam PKB, agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Adapun implikasi dari kekosongan pengaturan syarat kerja yang berkaitan dengan PHK dalam PKB PT. "X" adalah sebagai berikut:

¹⁵ UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 168

¹⁶ UU RI No. 13 Tahun 2003, , Pasal 163 pasal 1 huruf f.

a. Menimbulkan ketidakpastian hukum dalam penetapan hak-hak karyawan yang di proses PHK karena alasan mendesak dan dikualifikasikan mengundurkan diri. b. Pemberian kompensasi PHK bagi karyawan yang dikualifikasikan mengundurkan diri yang dipersamakan dengan karyawan yang mengundurkan diri secara baik-baik dapat menimbulkan moral hazard bagi pekerja. Hal ini dapat terjadi karena pekerja yang akan mengundurkan diri akan tetapi tidak dapat memenuhi persyaratan jangka waktu pemberitahuan selama 30 hari sebelum pengunduran diri dilaksanakan, maka akan memilih untuk dikualifikasikan mengundurkan diri yang hanya mempersyaratkan mangkir 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sama dengan karyawan yang mengundurkan diri secara baik-baik. c. PHK karena ikatan perkawinan apabila tidak disepakati secara khusus dalam perjanjian kerja atau PKB berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. PHK karena alasan mengundurkan diri sangat tinggi di PT. "X" dan menjadi alasan utama PHK, karena mencapai 35,99 %, hal ini menunjukkan bahwa PKB PT. "X" belum mampu mempertahankan pekerja untuk bekerja sampai pekerja mencapai usia pensiun.	Pada intinya pensiun dini sangat identik dengan alasan mengundurkan diri, dan yang membedakan adalah hanyalah pada usia pekerja. Bagi pekerja dengan usia muda maka cenderung akan mengajukan pengunduran diri karena belum berhak atas manfaat dan usia yang dipersyaratkan dalam pensiun dini, sedangkan bagi pekerja yang sudah mencapai usia 50 tahun (sebagaimana dipersyaratkan dalam PKB PT. "X") dan telah berhak atas manfaat pensiun akan mengajukan pensiun dini. PHK karena alasan pensiun dini cukup tinggi di PT. "X". Apabila diperbandingkan antara manfaat bagi pekerja yang pensiun dan pensiun dini dalam PKB PT. "X" secara tunai nilai kompensasi bagi pekerja yang pensiun dini akan lebih besar dari pekerja yang pensiun normal, padahal dari segi rentang usia hanya berbeda 5 tahun (usia pensiun dini adalah 50 tahun dan usia pensiun normal adalah 55 tahun). Kondisi ini akan mendorong pekerja pada usia 50 tahun untuk mengajukan permohonan pensiun dini. Pensiun dini sebagian diatur dalam PKB di PT. "X" tidak mensyaratkan masa kerja di perusahaan, seolah-olah secara serta merta bagi karyawan yang mencapai 50 tahun dapat mengajukan pensiun dini. KESIMPULAN DAN SARAN Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:
--	--

- | | |
|--|--|
| <p>a. Variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, posisi jabatan, masa kerja dan status hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kejadian PHK sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kejadian PHK adalah status perkawinan.</p> <p>b. Faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kejadian PHK adalah status hubungan kerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 3.078 dengan p value sebesar 0.000 dengan probabilitas untuk adanya kejadian PHK adalah sebesar 110.44%.</p> <p>c. Jumlah PHK yang terjadi berdasarkan keinginan pekerja yaitu mengundurkan diri 47,49 % dan pensiun dini 19,59 %. mempunyai angka proposi yang terbesar dari seluruh kejadian PHK di PT. "X".</p> <p>d. Jumlah biaya PHK yang harus dikeluarkan oleh PT. "X" pada periode 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Agustus 2010 adalah sebesar Rp. 111.915.44.490. Pengeluaran kompensasi PHK yang paling besar adalah disebabkan karena PHK karena pekerja sendiri yaitu mengundurkan diri dan pensiun dini.</p> <p>e. PKB PT. "X" sebagai pedoman dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh secara khusus belum mengatur hak bagi karyawan yang diputuskan kerjanya karena alasan mendesak, dikualifikasikan mengundurkan diri, pelanggaran tata tertib, pernikahan dan reorganisasi dalam PKB PT. "X".</p> | <p>f. Pengaturan syarat kerja dalam PKB PT. "X" belum mampu menciptakan sistem pengelolaan pekerja yang baik untuk mempertahankan pekerja agar tetap bekerja di perusahaan sampai mencapai usia pensiun. Hal ini dibuktikan dengan tingginya angka kejadian PHK yang diakibatkan atas keinginan pekerja sendiri yaitu mengundurkan diri dan mengajukan pensiun dini di PT. "X" yang mempunyai proporsi terbesar dari kejadian PHK.</p> <p>Saran</p> <p>Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka disarankan sebagai berikut:</p> <p>a. PT. "X" dapat melakukan intervensi terhadap fakto-faktor yang mempengaruhi kejadian PHK yaitu posisi jabatan, status hubungan kerja dan pendidikan, melalui pengaturan syarat kerja dalam PKB. Intervensi itu faktor jabatan dapat berupa sistem promosi jabatan pekerja yang baik, pemberian tunjangan jabatan, pengangkatan pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap, melakukan ikatan dinas, terhadap karyawan yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan di perusahaan.</p> <p>b. PKB PT. "X" sebaiknya mengatur secara khusus besarnya kompensasi bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak, dan besaran uang pisah bagi karyawan yang dikualifikasikan mengundurkan diri. "X" dan mengatur secara khusus alasan PHK karena reorganisasi dan ikatan perkawinan.</p> |
|--|--|

DAFTAR REFERENSI

1. Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung : PT, Citra Aditya Bakti, 2004.
2. Gouzali Saydam, "Manajemen SDM", Jakarta : Toko Gunung Agung, Cet.Kedua : 2000.
3. Nitisemito, Alex, Manajemen Personalia, (Jakarta:Ghalia, Cetakan kedelapan : 1992.
4. Sarwoto, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia. 1991.
5. Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djambatan, Cet. Ketiga belas : 2003.
6. Staw, B.M, Psychology : Dimension of Organization Behavior, London : Mac Millan Publishing Co.
7. Putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
8. Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Tahun 2003 No. 39 Tambahan LNRI No. 4279

-----oooOOOOooo-----

PELAKSANAAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI DI LUAR NEGERI

Oleh: Agung Sugiri W, SH²⁾

I. PENDAHULUAN

Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) saat ini terus menjadi sorotan. TKI sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk penjualan organ tubuh, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.¹ Berbagai kasus yang menimpa TKI tersebut merupakan hal yang ironis karena negara tidak melindungi warga negaranya yang berada di luar negeri. Pihak-pihak yang terkait dengan urusan TKI saling melempar tanggung jawab dalam melakukan perlindungan TKI.

Berbagai kasus tersebut terjadi tidak lepas dari kesalahan penyelenggara TKI sejak awal. Pada umumnya, pelanggaran yang sering dilakukan perusahaan penyelenggara TKI adalah fasilitas penempatan dan pelatihan yang tidak layak, tidak memberi kepastian

pemberangkatan dan menahan calon TKI selama masa pendidikan, pemalsuan sertifikat pelatihan TKI, pemalsuan umur calon TKI, serta manipulasi hasil rekam medis dan kelengkapan dokumen diri lainnya yang tidak sesuai dengan data asli dan nyata dari calon TKI.

Untuk penempatan dan perlindungan TKI, Pemerintah dan DPR telah mengeluarkan berbagai peraturan, antara lain Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI. Pemerintah dan DPR juga telah meratifikasi konvensi internasional seperti *ILO Convention* Nomor 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999, ratifikasi *ILO Convention* Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, ratifikasi *ILO Convention* Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999, dan ratifikasi Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya,

²⁾ Staf Biro Hukum, Kemnakertrans

¹ Konsideran huruf c Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

atau yang dikenal sebagai Konvensi Buruh Migran 1990.

Pemerintah juga telah melakukan moratorium pengiriman TKI ke luar negeri untuk membatasi jumlah TKI dan dalam rangka perlindungan TKI serta pemberian peringatan kepada negara pengguna TKI untuk memperhatikan nasib TKI. Pada 2006, Presiden juga pernah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Presiden menginstruksikan Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Menteri Luar Negeri, Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Perhubungan, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Menteri Kesehatan, Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara, Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, para Gubernur, dan para Bupati/Walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing, dalam rangka pelaksanaan Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.²

Untuk penanganan kasus TKI yang terancam hukuman mati, Presiden telah membentuk Satuan Tugas (Satgas) melalui Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Satuan Tugas Penanganan Kasus Warga Negara Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang Terancam Hukuman Mati. Keputusan Presiden tersebut diperbarui dengan Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 2012, dimana tugas Satgas selain melanjutkan pemberian advokasi dan bantuan hukum, juga memberikan pendampingan hukum secara maksimal kepada WNI/TKI yang terancam hukuman mati di luar negeri. Untuk penanganan hukuman mati, Kejaksaan Indonesia juga telah melakukan penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU) dengan Kejaksaan Malaysia tentang pemberitahuan tentang WNI yang terancam hukuman mati di Malaysia.

Namun demikian, nasib TKI hingga kini ternyata tidak kunjung baik. Berbagai kasus mengenai TKI masih sering mewarnai pemberitaan di media massa. Hal ini bertolak belakang dengan peran TKI yang sangat besar dalam menyumbang devisa negara. Remitansi (pengiriman uang) TKI sepanjang tahun 2011 tercatat berjumlah 6,11 US\$ miliar atau setara dengan Rp53,36 triliun rupiah dengan nilai

² Diktum Pertama Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006

tukar kurs sebesar Rp 9200. Jumlah kiriman pahlawan devisa ini yang tercatat di Bank Indonesia di luar kiriman langsung dari TKI, baik melalui jalur perorangan maupun melalui lembaga keuangan non bank.³

Untuk itu, penempatan dan perlindungan TKI harus mendapat perhatian serius dari negara, terutama dari Pemerintah, karena Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.⁴ Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI diharapkan dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negari, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia, dan meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.⁵

I. PERMASALAHAN

1. Bagaimana penempatan TKI saat ini?
2. Bagaimana perlindungan TKI saat ini?

II. PEMBAHASAN

1. Penempatan TKI

Penempatan TKI saat ini belum mendapat

perhatian dari masyarakat. Penempatan TKI yang baik akan menghasilkan perlindungan TKI yang baik. Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.⁶ TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.⁷

Pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri dari Pemerintah, Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS), dan perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri. Sementara itu, pengguna jasa TKI adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.

Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar

³ <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/6073-jumhur-remitansi-tki-2011-rp5336-trilyun.html>, 6 Januari 2012

⁴ Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

⁵ Pasal 3 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

⁶ Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

⁷ Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Sementara itu, PPTKIS dilakukan oleh perusahaan yang mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri. Untuk dapat memperoleh SIPPTKI, perusahaan harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.
- b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,00 (tiga milyar rupiah);
- c. menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) pada bank pemerintah atas nama Pemerintah. Jaminan bank tersebut dimaksudkan agar ada jaminan untuk biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI di dalam negeri dan/atau TKI dengan pengguna dan/atau PPTKIS, atau menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab PPTKIS yang masih ada karena izin dicabut atau izin tidak diperpanjang atau

TKI tersebut tidak diikutkan dalam program asuransi;

- d. memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
- e. memiliki unit pelatihan kerja; dan
- f. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.⁸

SIPPTKI tersebut dilarang dialihkan atau dipindahtangankan kepada pihak lain. SIPPTKI diberikan untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diperpanjang setiap lima tahun sekali. Perpanjangan izin dapat diberikan kepada PPTKIS yang memenuhi syarat sebagai berikut.

- a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;
- b. telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIPPTKI;
- c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- d. memiliki neraca keuangan selama dua tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntansi publik; dan
- e. tidak dalam kondisi diskors.⁹

⁸ Pasal 13 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

⁹ Pasal 14 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

Untuk mewakili kepentingannya, PPTKIS wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan. Perwakilan tersebut harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.

PPTKIS dapat membentuk kantor cabang di daerah di luar wilayah domisili kantor pusatnya. PPTKIS hanya dapat memberikan kewenangan kepada kantor cabang untuk:

- a. melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI;
- b. melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI;
- c. menyelesaikan kasus calon TKI/TKI pada pra atau purna penempatan; dan
- d. menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI atas nama PPTKIS.

Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang PPTKIS tersebut nantinya menjadi tanggungjawab kantor pusat PPTKIS.

Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia. Dengan pertimbangan untuk melindungi calon TKI/TKI, pemerataan kesempatan kerja dan/atau untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional, Pemerintah dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan TKI di luar negeri untuk Negara tertentu atau

penempatan TKI pada jabatan-jabatan tertentu di luar negeri.

Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan, dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azazi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional.

Siapapun dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup untuk pengiriman Calon TKI/TKI. Atas pelanggaran tersebut, pelanggarnya dapat dikenakan sanksi administratif dan/atau sanksi pidana. Ancaman sanksi pidana berupa penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 2.000.000.000,00 (dua milyar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).¹⁰

Penempatan TKI dimulai dari kegiatan pra penempatan TKI, yang meliputi pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP), perekrutan dan seleksi, pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan

¹⁰ Pasal 100 dan 102 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

psikologi, pengurusan dokumen, uji kompetensi, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), dan pemberangkatan. a. Pengurusan SIP PPTKIS yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri. SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada PPTKIS untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon Pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu. SIP memuat: 1) jumlah calon TKI yang akan direkrut; 2) nomor dan tanggal surat permintaan TKI; 3) nama calon Pengguna atau Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; 4) jenis pekerjaan/jabatan; dan 5) jangka waktu berlakunya SIP.¹¹ SIP dilarang dialihkan atau dipindahkan kepada pihak lain. Untuk mendapatkan SIP, PPTKIS harus memiliki: 1) perjanjian kerjasama penempatan; 2) surat permintaan TKI dari pengguna TKI; 3) rancangan perjanjian penempatan; dan 4) rancangan perjanjian kerja.¹² Seluruh dokumen tersebut harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.	b. Perekrutan dan seleksi Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang: 1) tata cara perekrutan; 2) dokumen yang diperlukan; 3) hak dan kewajiban calon TKI/TKI; 4) situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan 5) tata cara perlindungan bagi TKI. Informasi tersebut disampaikan secara lengkap dan benar dan wajib disampaikan oleh PPTKIS kepada Dinas Tenaga Kerja untuk mendapat persetujuan. Calon TKI yang dapat direkrut PPTKIS harus memenuhi persyaratan: 1) berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun; 2) sehat jasmani dan rohani; 3) tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan 4) berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat*.¹³
---	--

¹¹ Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER14/MEN/X/2010.

¹² Pasal 32 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004.

¹³ *)Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 019-020/PUU-III/2005 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Pasal 35 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

5) terdaftar sebagai pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota.

Seleksi administrasi meliputi pemeriksaan dokumen jati diri dan surat lainnya sesuai persyaratan calon TKI. Sementara itu, seleksi minat, bakat, dan keterampilan calon TKI dilakukan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas kabupaten/kota setempat bersama petugas PPTKIS, sesuai dengan syarat yang ditetapkan dalam surat permintaan TKI. Dalam hal tertentu petugas PPTKIS dapat mengikutsertakan pengguna dan/atau mitra usaha untuk mewawancarai calon TKI, dengan terlebih dahulu melaporkan kepada dinas kabupaten/kota. Dalam hal pengguna dan/atau mitra usaha ikut serta dalam kegiatan wawancara, maka pengguna dan/atau mitra usaha wajib datang ke Indonesia untuk melakukan wawancara terhadap calon TKI yang terdaftar pada dinas kabupaten/kota. Pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan, kemudian menandatangani perjanjian penempatan dengan PPTKIS. Perjanjian tersebut diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota.

Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana TKI swasta.

a. Pendidikan dan pelatihan kerja

Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Sertifikat kompetensi kerja diperoleh melalui uji kompetensi, dan diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi yang dilisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja, PPTKIS wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.

Pendidikan dan pelatihan kerja tersebut dimaksudkan untuk:

- 1) membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
- 2) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
- 3) membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.¹⁴

¹⁴ Pasal 42 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh PPTKIS atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja. Setelah lulus mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja, calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang. d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah. Jenis pemeriksaan kesehatan calon TKI meliputi pemeriksaan fisik lengkap dan jiwa serta penunjang. Bagi calon TKI yang dinyatakan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan wajib diterbitkan sertifikat kesehatan dengan memuat kesimpulan layak untuk bekerja (<i>fit to work</i>).¹⁵	Sertifikat kesehatan berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal dikeluarkan. Sertifikat kesehatan tersebut tidak berlaku apabila calon TKI dinyatakan hamil berdasarkan pemeriksaan laboratorium. Sementara itu, setiap calon TKI yang akan mengikuti pemeriksaan psikologi wajib didata identitasnya dengan dilengkapi data biometrik yang dilaksanakan oleh Lembaga Pemeriksaan Psikologi.¹⁶ Lembaga Pemeriksaan Psikologi dalam melakukan pendataan identitas calon TKI harus terintegrasi dalam sistem <i>online</i> penempatan dan perlindungan TKI yang dilaksanakan oleh BNP2TKI. PPTKIS wajib membantu dan memfasilitasi calon TKI untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Pemeriksaan tersebut dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.
---	--

¹⁵ Pasal 14 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011

¹⁶ Pasal 18 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011

e. Pengurusan dokumen PPTKIS bertanggungjawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi: 1) Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir; 2) surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah; 3) surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali; 4) sertifikat kompetensi kerja; 5) surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi; 6) paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat; 7) visa kerja; 8) perjanjian penempatan kerja; 9) perjanjian kerja, dan 10) Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).¹⁷ Beberapa dokumen yang perlu dijelaskan dalam kajian ini adalah perjanjian penempatan, perjanjian kerja, dan KTKLN. Perjanjian penempatan dilakukan antara PPTKIS dengan agen di luar negeri.	Agan ini bias dalam bentuk badan hukum maupun perorangan. Perjanjian penempatan menjadi salah satu syarat dikeluarkannya SIPPTKI. Perjanjian penempatan TKI dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan PPTKIS setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan. Perjanjian tersebut sekurang-kurangnya memuat: 1) nama dan alamat PPTKIS; 2) nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI; 3) nama dan alamat calon Pengguna; 4) hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan; 5) jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna; 6) jaminan PPTKIS kepada calon TKI dalam hal ini Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja; 7) waktu keberangkatan calon TKI; 8) hanya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
--	--

¹⁷ Pasal 51 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

- 9) tanggungjawab pengurusan penyelesaian musibah;
- 10) akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan
- 11) tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.¹⁸

Ketentuan dalam perjanjian penempatan TKI tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian penempatan dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

PPTKIS wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota, dengan melampirkan copy atau salinan perjanjian penempatan TKI.

Dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan PPTKIS mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat

meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota/Provinsi atau Kementerian Tenaga Kerja.

Selain perjanjian penempatan, TKI juga harus menandatangani perjanjian kerja. Hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak di hadapan pejabat Dinas Tenaga Kerja. PPTKIS dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.

Perjanjian kerja tersebut wajib dilakukan sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri. Perjanjian kerja disiapkan oleh PPTKIS dan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama dan alamat pengguna;
- 2) nama dan alamat TKI;
- 3) jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
- 4) hak dan kewajiban para pihak;
- 5) kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- 6) jangka waktu perpanjangan kerja.¹⁹

Perjanjian Kerja dibuat dalam dua bahasa. Sebelum menandatangani perjanjian kerja, calon TKI harus membaca dan

¹⁸ Pasal 52 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

¹⁹ Pasal 55 ayat (5) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

memahami seluruh isi perjanjian kerja, baik yang menyangkut hak maupun kewajiban. Namun demikian, para calon TKI biasanya tidak terlalu memperhatikan isi perjanjian kerja, apalagi perjanjian kerja termasuk dalam hubungan perburuhan, dimana calon TKI dengan pengguna TKI tidak dalam posisi yang setara. Apalagi saat ini jumlah calon TKI sangat banyak sementara lowongan kerja terbatas, sehingga fakto *supply and demand* atas tenaga kerja sangat berpengaruh.

Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, kecuali untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu. Perpanjangan perjanjian kerja harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan tersebut menjadi tanggungjawab PPTKIS.

TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja TKI yang bersangkutan, harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia.

Dalam hal perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, maka PPTKIS tidak bertanggungjawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja. Bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah Pengguna, maka perwakilan PPTKIS wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkan kepada Perwakilan Republik Indonesia.

Sementara itu, KTKLN digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan. Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah. PPTKIS harus mengurus KTKLN bagi calon TKI yang akan ditempatkan di luar negeri, dan dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN. KTKLN hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan:

- 1) telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri;
- 2) telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan
- 3) telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi.²⁰

²⁰ Pasal 63 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

Selain itu, untuk mendapatkan KTKLN, calon TKI yang bersangkutan juga harus memenuhi persyaratan:

- 1) memiliki dokumen penempatan TKI di luar negeri;
- 2) mengikuti PAP yang dibuktikan dengan surat keterangan;
- 3) diikutsertakan dalam program asuransi TKI yang dibuktikan dengan Kartu Peserta Asuransi (KPA);
- 4) telah dibayarkan biaya pembinaan TKI yang dibuktikan dengan bukti setor pada bank yang telah ditunjuk; dan
- 5) telah menandatangani perjanjian kerja.²¹

f. Uji kompetensi

PPTKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja serta kesehatan dan psikologi.

g. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

PPTKIS wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam PAP. PAP menjadi tanggung jawab Pemerintah dan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman terhadap peraturan perundang-undangan di negara tujuan dan materi perjanjian kerja, dan materi lain yang dipandang perlu.

- 1) Materi peraturan perundang-undangan di negara tujuan meliputi:

- ✓ peraturan keimigrasian;
- ✓ peraturan ketenagakerjaan; dan
- ✓ peraturan yang berkaitan dengan ketentuan pidana di negara penempatan.

- 2) Materi perjanjian kerja meliputi :

- ✓ jenis pekerjaan;
- ✓ hak dan kewajiban TKI dan Pengguna Jasa TKI;
- ✓ upah, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, asuransi;
- ✓ jangka waktu perjanjian kerja dan tata cara perpanjangan perjanjian kerja;
- ✓ dan cara penyelesaian masalah/perselisihan.

h. Pemberangkatan.

Sebelum pemberangkatan, PPTKIS dapat menampung calon TKI di suatu tempat. PPTKIS yang memiliki tempat penampungan calon TKI wajib memiliki izin yang diterbitkan oleh Instansi Kabupaten/Kota. Lamanya calon TKI penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Selama masa penampungan, PPTKIS wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi.

²¹ Pasal 40 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER14/MEN/X/2010

Untuk TKI yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sesuai dengan perjanjian, PPTKIS wajib memberangkatkannya segera ke luar negeri. Pemberangkatan TKI dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat. Pemerintah wajib menyediakan pos-pos pelayanan di pelabuhan pemberangkatan dan pemulangan TKI yang dilengkapi fasilitas yang memenuhi syarat. Pos Pelayanan bertugas melakukan pelayanan untuk memperlancar pemberangkatan dan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia. Dalam melaksanakan tugasnya, Pos Pelayanan dikoordinasi oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Setiap keberangkatan calon TKI wajib dilaporkan oleh PPTKIS kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Setelah datang di negara tujuan, setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tersebut. Untuk TKI yang bekerja pada Pengguna Perseorangan, kewajiban untuk pelaporan tersebut dilakukan oleh PPTKIS.

2. Perlindungan TKI

Pemerintah bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, Pemerintah berkewajiban:

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat;
- b. melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- c. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- d. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- e. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- f. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.²²

Terkait perlindungan TKI, setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. bekerja di luar negeri;
- b. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;

²² Pasal 6 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

- e. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.²³

Perlindungan terhadap TKI di luar negeri wajib dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional. Apabila diperlukan, Pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu untuk perlindungan TKI di luar negeri.

Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap PPTKIS dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.

PPTKIS juga harus bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan.

Perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain dengan pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

Setiap calon TKI/TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang ditempatkan oleh PPTKIS wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI yang dilakukan pemerintah. Dalam melakukan pembinaan tersebut, Pemerintah dapat mengikutsertakan PPTKIS, organisasi dan masyarakat. Pembinaan dilakukan dalam bidang-bidang berikut.

a. Informasi

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang informasi dilakukan dengan:

- 1) membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat;

²³ Pasal 8 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

2) memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk risiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.	4) melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²⁴
b. Sumber Daya Manusia Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang sumber daya manusia dilakukan dengan: 1) meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja calon TKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing; 2) membentuk dan mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan. Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI dilakukan dengan: 1) memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan; 2) memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI; 3) menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan;	Dalam rangka perlindungan TKI dari Mitra Usaha dan pengguna TKI yang bermasalah, penempatan TKI pada Pengguna perseorangan diharuskan melalui Mitra Usaha berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundangan di negara tujuan. Mitra Usaha dan Pengguna tersebut dinilai oleh Perwakilan Republik Indonesia, dan hasil penilaiannya digunakan sebagai pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia dalam memberikan persetujuan atas dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan TKI di luar negeri. Berdasarkan hasil penilaian tersebut, Perwakilan Republik Indonesia menetapkan Mitra Usaha dan Pengguna yang bermasalah. Pemerintah mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara periodik setiap 3 (tiga) bulan sekali. Dalam rangka melindungi TKI, PPTKIS wajib mengikutkan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi. Asuransi TKI diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga

²⁴ Pasal 90 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

Program asuransi TKI diselenggarakan oleh konsorsium asuransi TKI, yang beranggotakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) perusahaan asuransi yang terdiri dari perusahaan asuransi kerugian dan perusahaan asuransi jiwa, dan mendapat penetapan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk mendapat penetapan dari Menteri, konsorsium asuransi TKI harus mengajukan permohonan kepada Menteri dengan melampirkan:

- a. perjanjian konsorsium asuransi TKI yang dibuat dihadapan notaris dan dituangkan dalam akta notaris;
- b. deposito jaminan atas nama Menteri qq perusahaan asuransi sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) dari masing-masing anggota konsorsium;
- c. deposito jaminan atas nama Menteri qq perusahaan asuransi sebesar Rp.2.000.000.000,- (dua milyar rupiah) dari perusahaan asuransi yang menjadi ketua konsorsium asuransi TKI.²⁵

Perusahaan asuransi yang akan bergabung dalam konsorsium asuransi TKI tersebut juga wajib mendapat persetujuan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk mendapat persetujuan dari Menteri, perusahaan asuransi wajib mengajukan permohonan kepada Menteri melalui Dirjen dengan melampirkan dokumen:

- a. copy akta pendirian dan/atau akta perubahan perseroan terbatas;
- b. copy surat izin usaha perasuransian dari Menteri Keuangan Republik Indonesia;
- c. surat pernyataan sanggup menyelenggarakan program asuransi TKI;
- d. surat pernyataan bersedia membentuk kantor cabang sekurang-kurangnya di 11 (sebelas) daerah embarkasi;
- e. bukti kepemilikan sistem pendataan *online* yang dapat diakses oleh publik;
- f. surat pernyataan bersedia menyerahkan uang jaminan atas nama Menteri qq perusahaan sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah);
- g. neraca keuangan yang dibuat oleh akuntan publik;
- h. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- i. bukti lulus uji kelayakan dan kepatutan dari Menteri Keuangan bagi direksi dan komisaris; dan
- j. pas photo (berwarna dengan latar belakang merah) dari pimpinan perusahaan

²⁵ Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

(direktur utama/presiden direktur) dengan ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.²⁶

Konsorsium asuransi TKI wajib memberikan pelayanan kepada peserta program asuransi TKI berupa:

- a. pendaftaran kepesertaan asuransi;
- b. perpanjangan kepesertaan asuransi;
- c. penyerahan Kartu Peserta Asuransi (KPA) kepada calon TKI/TKI;
- d. pembayaran klaim asuransi pra, masa, dan purna penempatan; dan
- e. pelayanan lain sesuai dengan lingkup pertanggungungan.

Asuransi yang wajib dibayar oleh TKI adalah sebagai berikut.

a. Asuransi pra penempatan

Besarnya asuransi pra penempatan sebesar Rp50.000.000,00 dan jangka waktu pertanggungannya paling lama 5 (lima) bulan sejak penandatanganan perjanjian penempatan. Program asuransi tersebut meliputi:

- 1) risiko meninggal dunia;
- 2) risiko sakit dan cacat;
- 3) risiko kecelakaan;
- 4) risiko gagal berangkat bukan karena kesalahan calon TKI;
- 5) risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual.²⁷

b. Asuransi penempatan

Besarnya asuransi penempatan sebesar Rp300.000,00 dan jangka waktu pertanggungannya paling lama 24 (dua puluh empat) bulan. Program asuransi tersebut meliputi:

- 1) risiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan TKI;
- 2) risiko meninggal dunia;
- 3) risiko sakit dan cacat;
- 4) risiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja;
- 5) risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja;
- 6) risiko upah tidak dibayar;
- 7) risiko pemulangan TKI bermasalah;
- 8) risiko menghadapi masalah hukum;
- 9) risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual;
- 10) risiko hilangnya akal budi; dan
- 11) risiko yang terjadi dalam hal TKI dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan.²⁸

²⁶ Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

²⁷ Pasal 23 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

²⁸ Pasal 23 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

c. Asuransi purna penempatan

Besarnya asuransi purna penempatan adalah Rp50.000.000,00 dan jangka waktu pertanggungannya paling lama 1 (satu) bulan sejak berakhirnya perjanjian kerja yang terakhir atau TKI sampai ke daerah asal dengan ketentuan tidak melebihi 1 (satu) bulan sejak perjanjian kerja yang terakhir berakhir. Program asuransi tersebut meliputi:

- 1) risiko kematian;
- 2) risiko sakit;
- 3) risiko kecelakaan; dan
- 4) risiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal, seperti risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual dan risiko kerugian harta benda.

Dalam hal premi asuransi TKI telah dibayar, maka konsorsium asuransi TKI wajib menerbitkan bukti pembayaran premi asuransi TKI, polis asuransi atas nama calon TKI/TKI, dan KPA atas nama calon TKI/TKI. Untuk klaim asuransi, calon TKI/TKI atau ahli waris yang sah mengajukannya kepada konsorsium asuransi TKI selambat-lambatnya dalam jangka waktu 12 (dua belas) bulan setelah terjadinya risiko yang dipertanggungkan.

Dalam hal TKI memperpanjang perjanjian kerja melalui PPTKIS, maka PPTKIS wajib memperpanjang kepesertaan asuransi TKI yang bersangkutan dengan membayar premi asuransi.

Dalam rangka pemantauan dan penyelesaian masalah TKI, PPTKIS wajib menyimpan dan memelihara data TKI yang telah ditempatkan. Pemantauan keadaan dan kondisi TKI yang telah ditempatkan meliputi:

- a. nama dan alamat pengguna;
- b. kesesuaian jabatan dan tempat kerja;
- c. pemenuhan hak-hak TKI; dan
- d. kondisi dan permasalahan yang dihadapi TKI.²⁹

Pemantauan tersebut dilakukan oleh PPTKIS dan/atau berkoordinasi dengan mitra usaha dan/atau pengguna di negara penempatan. Hasil pemantauan tersebut apabila ada masalah yang dihadapi TKI di negara penempatan, PPTKIS wajib membantu penyelesaian permasalahan tersebut. Atas permasalahan tersebut, konsorsium asuransi TKI juga wajib bekerja sama dengan Perwakilan Republik Indonesia dan/atau lembaga yang mendapat persetujuan Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara lain meliputi masalah hukum, TKI sakit, gaji tidak dibayar, dan meninggal dunia.

²⁹ Pasal 55 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER14/MEN/X/2010

Bila terjadi permasalahan pada TKI, maka asuransi TKI dapat dicairkan. Sayangnya, TKI sering mengalami kesulitan dalam mengajukan klaim asuransi. Untuk pengajuan klaim, perlu ada keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia. Namun, TKI sering mengalami kesulitan mengakses Perwakilan Republik Indonesia, sehingga persyaratan pengajuan klaim tersebut tidak terpenuhi. Saat ini, pengajuan klaim diusahakan dipermudah, dimana TKI cukup memberitahukan kepulangannya ke agen.

Kemampuan petugas PPTKIS dalam memperjuangkan klaim asuransi TKI sangatlah penting. Pasalnya, selama ini pihak asuransi selalu berkecil pada aturan yang kaku sehingga banyak klaim TKI yang diajukan tidak mendapatkan hasil sesuai hak-haknya. Di sinilah, kemampuan petugas PPTKIS menjadi penting untuk bisa berkomunikasi dan bernegosiasi agar tuntutan klaim TKI yang diajukannya bisa berhasil.

Kepulangan TKI dari negara penempatan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab PPTKIS. Kepulangan TKI terjadi karena:

- a. berakhirnya masa perjanjian kerja;
- b. pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
- c. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan;
- d. mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi;

- e. meninggal dunia di negara tujuan;
- f. cuti; atau
- g. dideportasi oleh pemerintah setempat.³⁰

Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, pelaksana penempatan TKI berkewajiban:

- a. memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lama 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b. mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberikannya kepada pejabat Perwakilan RI dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan; memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;
- c. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
- d. mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.³¹

³⁰ Pasal 73 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

³¹ Pasal 73 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi Perwakilan Republik Indonesia, BNP2TKI wajib mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asalnya. Dalam hal kepulangan TKI disebabkan karena kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi atau perselisihan TKI dengan pengguna yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, maka PPTKIS wajib membantu penyelesaian hak-hak TKI yang belum terpenuhi.

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia negara tujuan. Pelaporan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh PPTKIS. PPTKIS bertanggung jawab atas Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal. Pengurusan kepulangan TKI yang harus dilakukan oleh PPTKIS meliputi:

- a. pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan
- c. pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.³²

Untuk memastikan kepulangan TKI, PPTKIS harus menghubungi TKI dan/atau pengguna/mitra usahanya selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja, dan melaporkan jadwal kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan secara tertulis melalui mitra usahanya dan/atau perwakilan PPTKIS dengan tembusan kepada Menteri serta Kepala BNP2TKI.

- a. pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan
- c. pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.³³
- d. menangani TKI bermasalah berupa fasilitas hak-hak TKI;
- e. menangani TKI sakit berupa memfasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.
- f. mendata dan memfasilitasi TKI cuti;
- g. mendata dan memfasilitasi TKI yang memperpanjang masa perjanjian kerja;
- h. fasilitasi kepulangan TKI berupa layanan transportasi, jasa keuangan dan jasa pengiriman barang;
- i. melakukan pengamanan pemulangan TKI di debarkasi;
- j. melakukan monitoring kepulangan TKI sampai ke daerah asal.³⁴

³² Pasal 75 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

³³ Pasal 75 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

³⁴ Pasal 58 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER14/MEN/X/2010

Untuk mengurangi pungutan liar terhadap calon TKI/TKI, Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 mengatur bahwa PPTKIS hanya dapat membebankan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya:

- a. pengurusan dokumen jati diri;
- b. pemeriksaan kesehatan dan psikologi; dan
- c. pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja.

Pungutan atas komponen biaya tersebut harus transparan dan memenuhi asas akuntabilitas. Apabila ada biaya-biaya selain biaya tersebut, harus diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Misalnya berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 98 Tahun 2012 tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon TKI Sektor Domestik Negara Tujuan Hong Kong SAR, meliputi:

1. Asuransi TKI;
2. Pemeriksaan psikologi;
3. Pemeriksaan kesehatan;
4. Paspor;
5. Biaya pelatihan;
6. Uji kompetensi;
7. Jasa PPTKIS;
8. Jasa Agency.³⁵

PPTKIS dilarang membebankan biaya penempatan kepada calon TKI/TKI di luar ketentuan tersebut, termasuk terhadap komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon pengguna TKI.

PPTKIS wajib mencantumkan besarnya biaya penempatan yang akan dibebankan kepada calon TKI dalam perjanjian penempatan maksimum sama dengan besarnya biaya yang ditetapkan oleh Menteri. PPTKIS tidak boleh memungut biaya penempatan kepada calon TKI sebelum perjanjian penempatan ditandatangani oleh PPTKIS dan calon TKI.

PPTKIS harus bertanggung jawab terhadap perlindungan TKI, termasuk menyelesaikan berbagai permasalahan TKI; seperti TKI tidak digaji, TKI *overstay*, PHK sepihak, TKI mengalami penganiayaan atau bahkan sampai meninggal, dan lain-lain.

Untuk menghindari berbagai masalah tersebut, dalam perjanjian penempatan dan/atau perjanjian kerja, dapat diatur kewajiban PPTKIS terkait hal tersebut. Apabila ada permasalahan antara PPTKIS dengan TKI, dapat diselesaikan secara bipartid antara calon TKI/TKI/keluarganya dengan PPTKIS. Apabila ada PPTKIS tidak memenuhi kewajibannya terhadap calon TKI/TKI sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan, maka deposito jaminan dari PPTKIS tersebut dapat dicairkan. PPTKIS wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI apabila deposito yang digunakan tidak mencukupi.

³⁵ Lampiran Keputusan Menteri Nomor 98 Tahun 2012

Namun demikian, Pemerintah mengembalikan deposito kepada pelaksanaan penempatan TKI swasta apabila masa berlaku SIPPTKI telah berakhir dan tidak diperpanjang lagi atau SIPPTKI dicabut.

Atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, baik oleh calon TKI/TKI ataupun oleh PPTKIS, pemerintah dapat menjatuhkan sanksi administratif berupa:

- a. peringatan tertulis;
- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;
- c. pencabutan izin;
- d. pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau
- e. pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.³⁶

Menteri dapat mencabut SIPPTKI apabila PPTKIS tidak lagi memenuhi persyaratan dan tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Pencabutan SIPPTKI oleh Menteri tidak mengurangi tanggung jawab PPTKIS terhadap TKI yang telah ditempatkan dan masih berada di luar negeri. PPTKIS yang bersangkutan tetap berkewajiban untuk:

- a. mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima dari calon TKI yang belum ditempatkan sesuai dengan perjanjian penempatan;

- b. memberangkatkan calon TKI yang telah memenuhi syarat dan memiliki dokumen lengkap dan visa kerja;

- c. menyelesaikan permasalahan yang dialami TKI di negara tujuan penempatan sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja TKI yang terakhir diberangkatkan untuk jangka waktu 2 (dua) tahun; dan

- d. mengembalikan SIPPTKI kepada Menteri.³⁷

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Kementerian Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya kepada Menteri Tenaga Kerja. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menindak PPTKIS yang tidak melaksanakan kewajiban. Sedangkan untuk pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

³⁶ Pasal 100 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

³⁷ Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2012

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri serta adanya pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu, Pemerintah membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). BNP2TKI merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden dan berkedudukan di Ibukota Negara.

BNP2TKI mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Tugas BNP2TKI adalah:

- a. melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan TKI.
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
 - 1) dokumen;
 - 2) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
 - 3) penyelesaian masalah;
 - 4) sumber-sumber pembiayaan;
 - 5) pemberangkatan sampai pemulangan;
 - 6) peningkatan kualitas calon TKI;
 - 7) informasi;
 - 8) kualitas pelaksana penempatan TKI; dan

- 9) peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.³⁸

Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan TKI, BNP2TKI dapat membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI di Ibukota Provinsi dan/atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI bersama-sama dengan instansi yang terkait, bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI. Instansi terkait meliputi ketenagakerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu. Dalam hubungan luar negeri di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, Kepala BNP2TKI berkoordinasi dengan Menteri Luar Negeri melalui Menteri Tenaga Kerja.³⁹

Pemerintah mengajak semua pihak untuk melakukan perlindungan TKI. Pemerintah akan memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, dalam bentuk piagam, uang, atau bentuk lainnya.

³⁸ Pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

³⁹ Pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006

IV. PENUTUP

Permasalahan TKI tidak kunjung selesai hingga saat ini. Penyediaan prasarana, SDM, dan dana dalam upaya perlindungan dan pembinaan TKI, serta lemahnya koordinasi antar lembaga seringkali menjadi permasalahan klasik hingga saat ini. Untuk itu, kebijakan terpadu dalam penempatan dan perlindungan TKI perlu diterapkan dalam praktik, bukan sekedar dalam tataran normatif.

Presiden selaku kepala dan negara dan kepala pemerintahan, dapat mengevaluasi kinerja lembaga-lembaga terkait dalam upaya penempatan dan perlindungan TKI.

Untuk menghindari berbelit-belitnya penanganan permasalahan terkait TKI, pemerintah perlu memutus rantai birokrasi dalam penempatan dan perlindungan TKI dengan menyederhanakan kelembagaan dan menyederhanakan dokumen-dokumen yang harus diurus. Ratifikasi Konvensi Buruh Migran yang dilakukan belum lama ini, diharapkan juga dapat menjadi pemicu semangat bagi pemerintah dalam memperbaiki penempatan dan perlindungan TKI.***

-----oooOOOOooo-----

ISSN 2085-3718



9 772085 371818