

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Adiratna

**Aspek Hukum Perlindungan Pekerja Anak
Dalam Perspektif Ketenagakerjaan**

Suryadhi J. Putranto

**Asean-China Free Trade Agreement/ACFTA
dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Dyahtanti

Pemaknaan May Day

Bambang Adi I.B

**Antar Kerja Lokal (AKL) Sebagai Peluang
Kesempatan Kerja**

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2010**

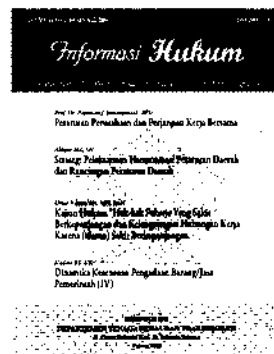
Tim Redaksi :

Penanggungjawab
Sunarno, SH, MH

Penyunting/Editor
Sahat Sinurat, SH, M.Hum
Paksi Seto, SH, M.Hum
Edward Feco P, SH

Sekretariat
Kadino BS
Yati Novianti, B.Sc
Dadang Mulyana

Alamat Sekretariat
Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51
Telepon : 5252676 Fax : 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

Adiratna

**Aspek Hukum Perlindungan Pekerja Anak
Dalam Perspektif Ketenagakerjaan**

Suryadhi J. Putranto

**Asean-China Free Trade Agreement/ACFTA
dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Dyahtanti

Pemaknaan May Day

Bambang Adi I.B

**Antar Kerja Lokal (AKL) Sebagai Peluang
Kesempatan Kerja**

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2010**

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume XII Nomor 1, Maret Tahun 2010 ini merupakan edisi Perdana Tahun 2010 yang mengetengahkan sejumlah topic menarik, antara lain mengenai: *Aspek Hukum Perlindungan Pekerja Anak Dalam Perspektif Ketenagakerjaan*, yang di dalamnya memuat perlindungan dengan segala aspeknya; berikutnya mengenai *ASEAN-China Free Agreement/ACFTA dan Pemutusan Hubungan Kerja*, yang di dalamnya menyangkut akibat dari kerjasama tersebut bagi tenaga kerja; *Info* selanjutnya mengenai *Pemaknaan May Day*; dan mengenai *Antar Kerja Lokal (AKL) sebagai Peluang Kesempatan Kerja* yang mengetengahkan tentang mekanisme para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sebagai penutup Info Hukum Edisi ini.

Kami berharap, materi yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan, dan Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

Aspek Hukum Perlindungan Pekerja Anak Dalam Perspektif Ketenagakerjaan

Oleh : Adiratna^{*)}

A. Hakekat Pekerja/Buruh Anak

Anak sebagai amanah Tuhan Yang Maha Esa yang didalam dirinya melekat harkat, martabat dan hak asasi yang harus dijunjung tinggi. Hak asasi anak yang paling mendasar adalah hak untuk hidup, kelangsungan hidup dan tumbuh kembang anak. Anak merupakan masa depan bangsa, pada diri anak diharapkan kelak menjadi penerus bangsa yang potensial, tangguh, memiliki jiwa dan akhlak mulia serta berkemauan keras untuk meneruskan cita-cita perjuangan bangsa. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, kewajiban orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah dan negara memberikan hak-hak anak secara optimal sejak dini. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pengertian anak tercantum dalam Konvensi ILO No. 182 dan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Anak adalah sosok manusia yang sedang tumbuh dan berkembang untuk menjadi manusia dewasa. Dalam masa tumbuh kembang tersebut, anak mempunyai kebutuhan khusus yang harus dipenuhi semasa masih anak-anak.

Kebutuhan tersebut merupakan hak anak yang harus diberikan dan tidak bisa ditunda yaitu kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang secara optimal seperti: pendidikan, bermain, belajar dan istirahat.

Tidak terpenuhinya hak-hak anak secara optimal akan berpengaruh terhadap tumbuh kembangnya. Namun kenyataannya pada masyarakat terdapat tradisi yang menghendaki anak belajar bekerja sejak usia dini dengan harapan kelak dewasa anak mampu dan terampil melakukan pekerjaan.

Sedang pada masyarakat dengan kondisi ekonomi yang tidak menguntungkan (keluarga miskin), orang tua/keluarga sering melibatkan anak-anaknya untuk turut serta memikul beban keluarga.

Pelibatan anak dalam melakukan pekerjaan ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu anak yang bekerja dan pekerja anak.

^{*)} Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak

1. Anak yang Bekerja

Anak yang bekerja adalah anak yang melakukan pekerjaan dalam rangka membantu orangtua, latihan keterampilan dan belajar bertanggung jawab, misalnya membantu mengerjakan tugas-tugas di rumah, membantu pekerjaan orang tua di ladang dan lain-lain. Pekerjaan yang dilakukan anak tersebut, dapat dikategorikan sebagai proses sosialisasi dan belajar dalam rangka menuju dunia kerja. Indikator "anak yang bekerja" adalah:

- a. Pekerjaan yang dilakukan dalam rangka membantu orangtua;
- b. Ada unsur pendidikan atau pelatihan keterampilan;
- c. Anak tetap sekolah, bermain dan memperoleh istirahat yang cukup;
- d. Dilakukan pada saat senggang dalam waktu yang relatif pendek
- e. Terjaga keselamatan dan kesehatannya.

Anak yang melakukan pekerjaan dalam kondisi seperti tersebut di atas, akan memperoleh dampak positif dari pekerjaan, mereka memperoleh bekal keterampilan, mempunyai jiwa disiplin dan rasa tanggung jawab yang baik.

2. Pekerja Anak

Pekerja anak adalah anak yang melakukan pekerjaan yang memiliki

sifat dan intensitas yang dapat mengganggu pendidikan, kegiatan bermain dan waktu istirahat, membahayakan keselamatan dan kesehatan, serta menghambat tumbuh kembangnya. Disebut pekerja anak apabila memenuhi indikator antara lain:

- a. Anak bekerja setiap hari.
- b. Anak tereksplorasi baik fisik maupun psikis.
- c. Anak bekerja pada waktu yang panjang.
- d. Waktu sekolah terganggu/tidak sekolah.

Anak yang melakukan pekerjaan dengan kondisi seperti tersebut di atas, akan memperoleh dampak negatif dari pekerjaan, mereka akan cenderung terhambat tumbuh kembangnya, sehingga tidak bisa optimal, baik fisik, mental, sosial dan intelektualnya.

B. Perlindungan Pekerja Anak

Sebagaimana telah disampaikan di atas, bahwa para pekerja anak mendapatkan pengaruh negatif dari pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk mengurangi pengaruh negatif pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja anak, berbagai bentuk perlindungan telah ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Dengan perlindungan dimaksud diharapkan pekerja anak masih dapat memperoleh dan menikmati hak-haknya, terpenuhi kebutuhan khas anak-anak, sehingga anak tetap dapat tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental, sosial maupun intelektualnya.

Perlindungan bagi pekerja anak, meliputi:

1. Larangan mempekerjakan anak

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam upaya penerapan ketentuan larangan mempekerjakan anak, meliputi:

- a. Secara umum, pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Anak harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk tidak boleh bekerja, dikecualikan untuk kondisi dan kepentingan tertentu anak diperbolehkan bekerja, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Ketentuan normatif yang terkait dengan larangan mempekerjakan anak, adalah sebagai berikut :
 - 1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (pasal 68 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
 - 2) Pengusaha melanggar ketentuan larangan mempekerjakan anak dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda

paling sedikit Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 185 ayat (1)"

- 3) Tindak pidana melanggar ketentuan larangan mempekerjakan anak merupakan tindak pidana kejahatan "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 185 ayat (2)"

2. Syarat Mempekerjakan Pekerja Anak pada Pekerjaan Ringan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam upaya penerapan ketentuan syarat mempekerjakan pekerja anak pada pekerjaan ringan, meliputi:

- a. Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa secara umum pengusaha dilarang mempekerjakan anak, akan tetapi untuk pekerjaan tertentu dan dengan persyaratan tertentu pengusaha dapat mempekerjakan anak, misalnya mempekerjakan anak usia tertentu pada pekerjaan ringan. Adanya peluang untuk mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat kita hindari, karena fakta yang ada di tengah-tengah masyarakat menunjukan bahwa peluang tersebut memang diperlukan

oleh sebagian masyarakat kita yang kurang mampu. Dengan peluang tersebut diharapkan masyarakat atau keluarga yang kurang mampu yang anaknya bekerja pada pekerjaan ringan, tetap mampu memenuhi kebutuhan ekonominya.

- b. Berbagai ketentuan yang dipersyaratkan dalam mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan dimaksudkan untuk menghilangkan atau mengurangi pengaruh negatif dari pekerjaan yang dilakukan anak. Dengan pemenuhan persyaratan tersebut, diharapkan anak yang dipekerjakan pada pekerjaan ringan tetap dapat tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental, sosial dan intelektualnya.
- c. Ketentuan normatif yang terkait dengan syarat mempekerjakan pekerja/buruh anak pada pekerjaan ringan, adalah sebagai berikut:

- 1) Pengusaha dapat mempekerjakan anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 69 ayat (1)"

- 2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan, harus memenuhi persyaratan:

- a) Izin tertulis dari orang tua atau wali,
- b) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali,
- c) Waktu kerja maksimum 3 jam,
- d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah,
- e) Keselamatan dan kesehatan kerja,
- f) Adanya hubungan kerja yang jelas,
- g) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 69 ayat (2)".

- 3) Anak yang bekerja pada usaha keluarga harus memenuhi persyaratan :

- a) Waktu kerja maksimum 3 jam;
- b) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- c) Keselamatan dan kesehatan kerja. "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 69 ayat (3)".

- 4) Pengusaha melanggar *ketentuan persyaratan mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan* dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 185 ayat (1)"

5) Tindak pidana *melanggar ketentuan persyaratan mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan* merupakan tindak pidana kejahatan "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 185 ayat (2)"

3. Perlindungan bagi Anak yang Melakukan Pekerjaan di Tempat Kerja yang Merupakan Bagian dari Kurikulum Pendidikan atau Pelatihan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam upaya penerapan ketentuan perlindungan bagi anak yang melakukan pekerja di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan, meliputi:

a. Jika di dalam kurikulum pendidikan atau pelatihan yang telah disahkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang (instansi pendidikan) menyebutkan bahwa untuk menyelesaikan seluruh proses pendidikan atau pelatihan tertentu, peserta didik atau latihan perlu melakukan praktek kerja lapangan dengan melakukan pekerjaan di tempat kerja, baik itu di lingkungan pemerintah maupun perusahaan, maka hal tersebut perlu ditanggapi secara positif dan didukung oleh semua pihak.

b. Melalui praktek kerja lapangan dengan melakukan pekerjaan di tempat kerja, diharapkan anak sebagai peserta didik atau latihan mempunyai kesempatan dan kemampuan teknis menerapkan teori yang di dapat dalam kelas untuk dipraktekan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga setelah menyelesaikan pendidikan atau pelatihan, diharapkan anak yang bersangkutan menjadi tenaga kerja yang terampil secara teori maupun praktek yang siap pakai untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikan atau pelatihannya.

c. Ketentuan normatif yang terkait dengan syarat perlindungan bagi anak yang melakukan pekerja di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan, adalah sebagai berikut:

1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 70 ayat (1)"

2) Anak yang melakukan pekerjaan di tempat kerja tersebut berumur paling sedikit 14 tahun"UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 70 ayat (2)" 3) Pekerjaan di tempat kerja tersebut dapat dilakukan dengan syarat : - o diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, dan - o diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja"UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 70 ayat (3)" 4. Syarat Mempekerjakan Anak untuk Mengembangkan Bakat dan Minat Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam upaya penerapan ketentuan syarat mempekerjakan anak dalam rangka mengembangkan bakat dan minat, meliputi: a. Bakat dan minat yang dimiliki seorang anak perlu direspon secara positif, dengan memberikan kesempatan semaksimal mungkin kepada anak untuk mengembangkan bakat dan minat yang dimilikinya, sehingga bakat dan minat yang biasanya muncul pada usia dini terus berkembang dan tidak terhambat.	b. Dalam melakukan kegiatan untuk mengembangkan bakat dan minat, anak perlu diberikan arahan, bimbingan dan perlindungan agar kegiatan yang dilakukan tidak menghambat atau mengganggu tumbuh kembangnya. Perlu dihindari berbagai bentuk eksploitasi dengan dalih untuk mengembangkan bakat dan minat anak, sementara disisi lain kepentingan terbaik anak dan pemenuhan hak anak diabaikan. Jika hal ini terjadi, maka anak akan dirugikan karena mereka akan kehilangan masa kanak-kanaknya. c. Pengusaha yang mempekerjakan anak perlu memenuhi berbagai macam persyaratan yang normatif. Persyaratan dimaksud ditujukan untuk melindungi anak dari pengaruh negatif pekerjaan yang dilakukan anak dan sekaligus juga memberikan kesempatan kepada anak yang bersangkutan untuk tetap dapat menikmati hak-haknya sehingga mereka tetap dapat tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental, sosial dan intelektualnya. d. Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat wajib melaporkan tentang rencana pelaksanaan mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat kepada
--	--

instansi yang membidangi ketenagakerjaan di Pemerintah Kabupaten/Kota pada lokasi anak dipekerjakan, dengan menggunakan formulir yang telah ditentukan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-115/MEN/VII/2004. Berdasarkan laporan tersebut, diharapkan Pengawas Ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota harus melakukan pengecekan secara langsung di lapangan pada saat anak dipekerjakan untuk mengembangkan bakat dan minat, guna memastikan semua persyaratan mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat telah dipenuhi oleh pengusaha. e. Jika diketahui ada pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat, sementara pengusaha yang bersangkutan tidak melaporkan hal tersebut kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan, maka Pengawas Ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota harus tetap melakukan pengecekan langsung ke lapangan secara lebih cermat dan menyeluruh, guna memastikan pengusaha yang bersangkutan memenuhi seluruh persyaratan mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat.	f. Pengawas ketenagakerjaan juga mempunyai tanggung jawab terhadap ditaatinya ketentuan perlindungan bagi anak yang bekerja dalam rangka mengembangkan bakat dan minatnya. sehingga pengawas ketenagakerjaan harus memastikan norma tersebut ditaati oleh pengusaha. Anak yang bekerja dalam rangka mengembangkan bakat dan minat dapat diartikan anak yang bekerja dalam pertunjukan kesenian, seperti topeng monyet, pemain sinetron/film, teater, menyanyi dan lain sebagainya. Terkadang anak atau orang tua tidak menyadari bahwa kegiatan yang dilakukan telah mewujudkan eksploitasiterhadap anak sehingga dapat merugikan tumbuh kembang anak. Dunia pertunjukan kesenian seperti sinetron/film dan menyanyi sering menjadi obsesi orang tua bahwa anaknya akan menjadi terkenal dan memperoleh keuntungan finansial yang banyak. Padahal kalau dilihat terkadang waktu digunakan sering tidak sesuai dengan tumbuh kembang anak. g. Ketentuan normatif yang terkait dengan syarat mempekerjakan pekerja/buruh anak dalam rangka mengembangkan bakat dan minat, adalah sebagai berikut:
--	---

1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 71 ayat (1)" 2) Ketentuan anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usia dini tidak terhambat "Penjelasan Pasal 71 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003" 3) Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat wajib memenuhi syarat: - o di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali, - o waktu kerja paling lama 3 (jam) sehari, dan - o kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah. <i>"UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 71 ayat (2)"</i> 4) Pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat harus memenuhi kriteria sebagai berikut: - o Pekerjaan tersebut bisa dikerjakan anak sejak usia dini - o Pekerjaan tersebut diminati anak - o Pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan anak	- o Pekerjaan tersebut menambahkan kreativitas dan sesuai dengan dunia anak <i>"Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 Pasal 2 ayat (2)"</i> 5) Pelibatan anak dalam pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat harus memperhatikan kepentingan terbaik untuk anak "Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 <i>Pasal 3 ayat (1)</i>" 6) Perwujudan memperhatikan kepentingan terbaik untuk anak dilakukan dengan cara antara lain: - o Anak didengar dan dihormati pendapatnya, - o Anak diperlakukan tanpa menghambat tumbuh kembang fisik, mental, intelektual dan sosial secara optimal, - o Anak tetap memperoleh pendidikan, - o Anak diperlakukan sama dan tanpa paksaan"Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/ 2004 <i>Pasal 3 ayat (2)</i>" 7) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat tanpa pengawasan langsung dari orang tua/wali"Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 <i>Pasal 4 ayat (1)</i>"
--	--

8) Perwujudan pengawasan langsung dari orang tua/wali dilakukan dengan: - o Mendampingi setiap kali anaknya melakukan pekerjaan, - o Mencegah perlakuan eksploitatif terhadap anaknya, - o Menjaga keselamatan, kesehatan dan moral anaknya selama melakukan pekerjaan <i>"Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 Pasal 4 ayat (2)"</i> 9) Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat berumur kurang dari 15 tahun, wajib: - o Membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan orang tua/wali yang mewakili anak dan memuat kondisi dan syarat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, - o Mempekerjakan diluar waktu sekolah, - o Memenuhi ketentuan waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari dan 12 (dua belas) jam seminggu, - o Melibatkan orang tua/wali di lokasi tempat kerja untuk melakukan pengawasan langsung, - o Menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang bebas dari peredaran dan penggunaan narkoba, perjudian, minuman keras, prostitusi dan hal-hal sejenis yang memberikan pengaruh buruk terhadap perkembangan fisik, mental, dan sosial anak,	- o Menyediakan fasilitas tempat istirahat selama waktu tunggu, dan - o Melaksanakan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja <i>"Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 Pasal 5 ayat (1)"</i> 10) Waktu tunggu untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mengembangkan bakat dan minat paling lama 1 (satu) jam"Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 Pasal 5 ayat (2)" 11) Dalam hal waktu tunggu melebihi 1 (satu) jam, maka kelebihan waktu tersebut termasuk di dalam waktu kerja" Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 Pasal 5 ayat (3)" 12) Pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat harus melaporkan dengan menggunakan formulir yang telah ditentukan dalam Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-115/MEN/VII/2004" Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 Pasal 6 ayat (1)" 13) Laporan pengusaha dalam rangka mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat
--	--

disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota pada lokasi anak dipekerjakan, dengan tembusan kepada menteri yang bertanggung dibidang ketenagakerjaan serta instansi yang membidangi ketenagakerjaan di propinsi yang bersangkutan "Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 Pasal 6 ayat (2)" 14) Laporan pengusaha dalam rangka mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat disampaikan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pengusaha mempekerjakan anak"Kepmenakertrans Nomor KEP-115/MEN/VII/2004 Pasal 6 ayat (3)" 15) Pengusaha melanggar ketentuan <i>persyaratan mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat</i> dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 ayat (1)"	16) Tindak pidana <i>melanggar ketentuan persyaratan mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minat</i> merupakan tindak pidana pelanggaran "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 ayat (2)" 5. Kewajiban Memisahkan Tempat Kerja Pekerja Dewasa dengan Pekerja Anak a. Mental dan emosi seorang anak masih dalam keadaan labil, karena mereka masih dalam masa pertumbuhan. Mereka masih mudah dipengaruhi oleh berbagai hal yang negatif yang ada dan terjadi disekitarnya. Mereka belum mempunyai kemampuan yang mantap dan maksimal untuk membedakan dan menyaring mana yang baik dan mana yang buruk untuk dirinya. b. Dunia orang dewasa sangat berbeda dengan dunia anak-anak. Dunia orang dewasa dipenuhi dengan berbagai hal yang cenderung serius, sementara dunia anak dipenuhi dengan berbagai hal yang bernuansa bermain. Karena dunia berbeda, maka sikap, tingkah laku dan ucapan mereka cenderung berbeda pula. Ucapan, sikap dan tingkah laku orang dewasa tidak cocok untuk
--	---

anak-anak. Jika mereka berinteraksi secara intens dalam kurun waktu tertentu, anak akan melihat, mendengar dan mengalami dunianya orang dewasa, maka hal itu dapat membawa pengaruh buruk kepada anak, khususnya perkembangan mental mereka. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan yang mempekerjakan anak harus memisahkan tempat kerjanya dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

- c. Ketentuan yang terkait dengan keharusan memisahkan tempat kerja pekerja/buruh dewasa dengan pekerja anak, adalah sebagai berikut:

- Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 72"

6. Larangan Anak Berada di Tempat Kerja

- a. Anak mempunyai kebutuhan khas anak, yaitu sekolah, bermain dan beristirahat dengan cukup. Dunia anak adalah dunia bermain, untuk memberi kesempatan kepada anak mengeksplorasi seluruh perasaan ingin tahunya terhadap berbagai hal.

- b. Sementara tempat kerja adalah suatu tempat dilakukannya pekerjaan oleh pekerja/buruh yang dipenuhi dengan berbagai tugas, tanggung jawab, kompetis, persaingan, dan hal-hal lain yang sifatnya serius.

- c. Oleh karena itu tidak semestinya seorang anak berada di tempat kerja, karena tempat kerja bukanlah tempat bermain dan di tempat kerja juga terdapat banyak hal yang dapat membawa dampak negatif terhadap tumbuh kembang anak.

- d. Ketentuan yang terkait dengan larangan anak berada di tempat kerja, adalah:

- Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali bisa dibuktikan sebaliknya "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 73"

C. Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Banyak anak yang terlibat dalam pekerjaan yang berbahaya atau kondisi dan situasi yang berbahaya misalnya di bidang konstruksi, pertambangan, penggalian dan penyelaman di laut dalam. Selain pekerjaan tersebut seringkali ditemukan pekerjaan yang dilakukan pekerja anak yang selintas tidak berbahaya, namun sebenarnya

tergolong berbahaya karena akibatnya akan terasa beberapa waktu yang akan datang misalnya bekerja dengan kondisi kerja yang tidak layak antara lain tempat kerja yang sempit, penerangan yang minim, posisi kerja tidak ergonomis, menggunakan peralatan kerja yang besar dan berat melebihi ukuran tubuhnya, waktu kerja yang panjang. Pekerjaan yang berbahaya tersebut digolongkan sebagai bentuk-bentuk pekerjaan terburuk yang tidak boleh dilakukan oleh anak. Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk anak merupakan bentuk pekerjaan yang diyakini dan ditetapkan sebagai pekerjaan yang tidak boleh dilakukan oleh anak, karena jika dikerjakan oleh anak akan berpengaruh sangat buruk terhadap tumbuh kembang anak yang bersangkutan, baik secara fisik, mental, sosial dan intelektualnya.

1. Larangan Melibatkan dan Mempekerjakan Anak pada Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam upaya penerapan ketentuan larangan melibatkan dan mempekerjakan anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, meliputi:

- a. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak.

Hal ini berarti bahwa larangan tersebut berlaku untuk siapa saja, tidak hanya untuk pengusaha, akan tetapi berlaku juga untuk orang tua, perantara/calo atau pihak-pihak lainnya.

- b. Ketentuan yang terkait dengan larangan melibatkan dan mempekerjakan anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, sebagai berikut:

- Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk *"UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 74 ayat (1)"*
- Siapapun yang melanggar ketentuan larangan mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk untuk anak dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (tahun) dan/atau denda paling sedikit Rp.200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) *"UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 183 ayat (1)"*
- Tindak pidana *melanggar ketentuan larangan mempekerjakan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak* merupakan tindak pidana kejahatan *"UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 183 ayat (2)"*

2. Batasan dan Ruang Lingkup Bentuk Pekerjaan-pekerjaan yang Terburuk untuk Anak Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memahami batasan dan ruang lingkup bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak, meliputi: a. Bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak adalah semua bentuk pekerjaan yang telah diyakini akan membawa pengaruh yang sangat buruk terhadap tumbuh kembang anak dan telah ditetapkan menjadi pekerjaan yang tidak boleh dilakukan oleh anak melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 74 ayat (2) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-235/MEN/2003 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan dan Keselamatan atau Moral Anak. b. Dengan batasan dan ruang lingkup sebagaimana tersebut di atas, maka bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak mencakup pekerjaan yang dilakukan di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, di dalam dan di luar hubungan kerja, di sektor publik maupun di sektor privat. c. Ketentuan normatif yang terkait dengan batasan dan ruang lingkup pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak, adalah:	a. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (untuk anak), meliputi : - o Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya. - o Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian. - o Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika , psikotropika dan zat adiktif lainnya, dan atau - o Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak"UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 74 ayat (2)" Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi "UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 74 ayat (3)" b. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak berdasarkan Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-235/MEN/2003 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan dan Keselamatan atau Moral Anak, meliputi:
--	---

• Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak : – Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi dan peralatan lainnya. – Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya. – Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu. • Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak : – Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi. – Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok. 3. Tahapan Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam upaya melakukan tahapan penghapusan bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak, meliputi:	a. Adanya ketentuan Pasal 74 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dinyatakan bahwa siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak, maka menjadi kewajiban Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi pelaksanaan ketentuan tersebut di lapangan dan menjamin agar ketentuan tersebut ditaati oleh semua pihak. Pengawas Ketenagakerjaan tidak dibenarkan membiarkan siapa saja tidak taat dan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Harus ada upaya dan tindakan yang nyata agar semua pihak melaksanakan ketentuan untuk tidak mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak. b. Dalam melakukan aksi penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk anak, atau dalam upaya menyelamatkan anak dari bentuk pekerjaan yang terburuk, atau dalam upaya menjamin kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan perlu melakukan persiapan yang matang dalam rangka menciptakan kondisi dan prasyarat yang dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan aksi dan upaya yang akan
---	---

dilakukan. Kondisi dan prasyarat yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan penerapan ketentuan larangan mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak, antara lain: 1) Tersedianya data dan peta mengenai anak yang dipekerjakan dan dilibatkan pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak yang ada di wilayah kabupaten/kota yang bersangkutan. Jika peta dan data anak yang dibuat belum rinci dan belum dijamin keakuratannya, paling tidak data dan peta tersebut dapat memberi gambaran awal dan gambaran umum tentang keterlibatan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, antara lain meliputi perkiraan jumlah anak, pekerjaan yang dilakukan anak, bahaya dan risiko bahaya yang dihadapi anak, penyebaran anak secara sektoral maupun wilayah. 2) Tersedianya data dan peta mengenai mitra kerja atau pemangku kepentingan yang terkait dengan upaya pelaksanaan aksi penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak di kabupaten/kota yang bersangkutan.	Pemangku kepentingan penanganan masalah pekerja /buruh anak meliputi berbagai unsur, baik dari unsur pemerintah maupun unsur masyarakat. Data dan peta tentang pemangku kepentingan yang terkait dengan upaya pelaksanaan aksi penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak tersebut akan memberi gambaran dan informasi tentang : - o Nama dan alamat instansi/lembaga/ organisasi, - o Nama pimpinan atau vocal point instansi/lembaga/organisasi, - o Visi dan misi instansi/lembaga/ organisasi, - o Program dan kegiatan instansi/ lembaga/organisasi yang mendukung upaya pelaksanaan aksi penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak. 3) Terwujudnya dialog dengan para mitra kerja atau pemangku kepentingan mengenai masalah pekerja/buruh anak, khususnya mereka yang bekerja pada bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak. Hal ini perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman, motivasi dan dorongan untuk meningkatkan kepedulian mereka terhadap masalah anak yang dipekerjakan dan dilibatkan
---	---

pada bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak, dan sekaligus untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk memberikan masukan dan menyampaikan pengalaman mereka dalam menangani atau melakukan kegiatan yang terkait dengan masalah pekerja/buruh anak.

- 4) Tercapainya kesepakatan dengan para mitra kerja atau pemangku kepentingan mengenai langkah yang perlu diambil serta pembagian tugas dan tanggung jawab dalam upaya melaksanakan aksi penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak, khususnya yang terkait dengan penentuan prioritas penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak. Dengan kesepakatan ini diharapkan anak yang dikeluarkan dari bentuk pekerjaan yang terburuk oleh Pengawas Ketenagakerjaan, mendapatkan penanganan yang terbaik dari para mitra kerja, melalui program maupun kegiatan rehabilitasi, reintegrasi sosial, pendidikan formal maupun non formal, pelatihan keterampilan, bantuan modal, pemberdayaan ekonomi keluarga dan lain-lain sesuai kebutuhan. Rangkaian program maupun kegiatan tersebut direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu agar hasilnya dapat maksimal, dan anak yang ditangani akan

mendapatkan kehidupan yang lebih baik. mereka akan mendapatkan hak-haknya dan menikmati kebutuhan khas mereka, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental, sosial dan intelektualnya serta menjelma menjadi generasi penerus bangsa yang berkualitas.

- 5) Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa masalah pekerja/buruh anak adalah masalah yang kompleks, yang penyelesaiannya memerlukan keterlibatan pihak-pihak terkait, sehingga tidak mungkin diselesaikan sendiri oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan di suatu wilayah tertentu. Perlu peran serta dari para mitra kerja atau pemangku kepentingan, baik dari unsur pemerintah maupun unsur masyarakat, sehingga masalah pekerja/buruh anak menjadi tanggung jawab bersama dan pemecahannya dilakukan bersama-sama secara terpadu. Untuk lebih mempermudah komunikasi, koordinasi serta sinkronisasi dalam mewujudkan keterpaduan program dan kegiatan pelaksanaan aksi penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak, maka direkomendasikan agar disetiap Pemerintah Propinsi dan Kabupaten/Kota dibentuk Komite Aksi Propinsi/Kabupaten/Kota Penghapusan

Bentuk Pekerjaan yang Terburuk untuk Anak, yang anggotanya terdiri dari seluruh mitra kerja atau pemangku kepentingan penanganan pekerja/buruh anak yang ada di wilayah propinsi/kabupaten /kota yang bersangkutan.

6) Penentuan tahapan penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak mengacu kepada Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak atau RAN-PBPTA dan dengan mempertimbangkan kemampuan, potensi dan sumber daya yang tersedia di wilayah masing-masing, sebagai berikut:

- Tumbuhnya kesadaran masyarakat untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.
- Terpetakannya permasalahan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan usaha penghapusannya.
- Terlaksananya program penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sesuai dengan urutan prioritas.

7) Ada beberapa prinsip yang perlu dipahami dan dipedomani dalam rangka melaksanakan aksi penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak, antara lain:

- Tuntas, artinya penerapan ketentuan larangan mempekerjakan dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan yang terburuk yang didukung dengan pelaksanaan aksi penghapusan bentuk pekerjaan-pekerjaan yang terburuk untuk anak benar-benar menyelesaikan masalah pekerja/buruh anak dan tidak menimbulkan masalah lain.
- Berorientasi ke masa depan, artinya pelaksanaan penerapan ketentuan larangan mempekerjakan dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan yang terburuk, harus mempertimbangkan kepentingan terbaik untuk anak. Setelah adanya penanganan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, maka kehidupan anak yang dikeluarkan dari bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak harus lebih baik, mereka harus lebih dapat menikmati hak-haknya dan dapat tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental, sosial dan intelektualnya.
- Fleksibel, artinya Pengawas Ketenagakerjaan diberi kebebasan dalam melakukan pendekatan untuk melaksanakan upaya penerapan ketentuan larangan mempekerjakan dan melibatkan anak pada bentuk

pekerjaan yang terburuk, sepanjang hal itu masih dalam kerangka penegakan hukum. Hal ini dikarenakan dalam menangani masalah pekerja/buruh anak, Pengawas Ketenagakerjaan berada pada titik temu antara ketentuan peraturan perundang-undangan, kemajuan teknologi dan realita masyarakat, sehingga penyelesaian masing-masing kasus pekerja/buruh anak tidak selalu sama, bisa sangat berbeda tergantung ketiga faktor tersebut.

4. Strategi Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Strategi yang dibutuhkan dalam melakukan upaya penerapan strategi penghapusan bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak, meliputi :

- a. *Penentuan prioritas penghapusan bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak secara bertahap.* Penentuan prioritas dilakukan dengan mempertimbangkan besaran dan kompleksitas masalah pekerja/buruh anak yang terlibat dalam pekerjaan terburuk untuk anak serta berbagai sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan program penghapusannya.

- b. *Melibatkan semua pihak di semua tingkatan.* Persoalan pekerja/buruh anak yang terlibat dalam pekerjaan terburuk untuk anak merupakan masalah bangsa dan masalah bersama. Tidak ada satu pihakpun yang merasa mampu menyelesaikan masalah pekerja anak secara sendirian. Oleh karena itu, pelibatan semua pihak dalam program penghapusan bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak merupakan kunci keberhasilan.

- c. *Mengembangkan dan memanfaatkan secara cermat potensi dalam negeri.* Mengingat besarnya sumberdaya yang diperlukan dalam penghapusan bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, maka penggalian, pengembangan dan pemanfaatan secara cermat berbagai sumber yang dimiliki oleh pemerintah maupun potensi masyarakat perlu dilakukan secara maksimal.

- d. *Kerjasama dan bantuan teknis lembaga nasional maupun internasional.* Memperhatikan berbagai keterbatasan sumber daya dan pengalaman dalam melaksanakan penghapusan bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak, maka kerjasama dan bantuan teknis dari berbagai lembaga nasional maupun internasional diperlukan.

5. Jenis Kegiatan dalam Pelaksanaan Aksi Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Sebagaimana telah disebutkan di atas, bahwa bentuk-bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak merupakan pekerjaan yang telah diyakini dan terbukti membawa pengaruh buruk terhadap tumbuh kembang anak dan telah ditetapkan sebagai suatu bentuk pekerjaan yang tidak boleh dilakukan anak-anak. Oleh karena itu, anak-anak yang sudah terlanjur terlibat, dilibatkan dan dipekerjakan pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, harus segera dipindahkan dan dikeluarkan dari bentuk pekerjaan tersebut. Penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

a. Pemindahan ke Pekerjaan Ringan

Pemindahan anak dilakukan dengan memindahkan yang bersangkutan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak ke pekerjaan ringan. Pemindahan anak tersebut hanya dapat dilakukan apabila :

- Tingkat eksploitasi yang diterima anak pada bentuk pekerjaan terburuk untuk anak tidak meninggalkan traumatik yang mendalam, dimana anak yang bersangkutan tidak memerlukan rehabilitasi fisik maupun mental.

- Terdapat jenis pekerjaan ringan yang memungkinkan anak tersebut masih tetap bekerja di tempat/perusahaan tersebut maupun di tempat/perusahaan lainnya.
- Pemberi kerja sanggup memberikan perlindungan kepada anak yang bersangkutan dengan memenuhi seluruh persyaratan yang ditentukan dalam mempekerjakan anak dalam pekerjaan ringan.

b. Pengeluaran dari Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

Pengeluaran anak dilakukan dengan mengeluarkan yang bersangkutan dari bentuk-bentuk pekerjaan yang terburuk untuk anak. Pengeluaran anak tersebut dilakukan dengan :

- Bertahap dengan mempertimbangkan tingkat eksploitasi yang diterima anak dan atau kesepatan dari seluruh stakeholders. Tahapan pengeluaran anak dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dapat dilakukan dengan pendekatan:
 - Tingkat eksploitasi (Bentuk pekerjaan tertentu yang tingkat eksploitasinya dinilai paling tinggi! Misalnya perdagangan dan peredaran narkoba? Perdagangan anak untuk pelacuran?)

○ Sektoral (Sektor tertentu?) ○ Jenis kelamin (Laki-laki atau Perempuan?) ○ Geografis (Kecamatan atau Kelurahan?) • Mempertimbangkan tingkat kesiapan berbagai layanan sosial dan atau program rehabilitasi dan integrasi sosial yang akan menampung anak-anak yang dikeluarkan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Kesiapan berbagai layanan sosial dan atau program rehabilitasi dan reintegrasi sosial tersebut yang sangat dibutuhkan agar anak-anak secepatnya mendapat layanan maupun program yang mereka butuhkan, sehingga mereka mendapatkan kembali masa kanak-kanak mereka dan memperoleh kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara optimal, baik fisik, mental, sosial dan intelektualnya. • Mempertimbangkan kesiapan berbagai program yang ditujukan atau diarahkan untuk memberdayakan keluarga, baik secara ekonomi maupun budaya, khususnya bagi keluarga yang anaknya terlibat pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Program pemberdayaan keluarga sebaiknya dilakukan secara simultan dengan program dan layanan yang diberikan kepada anak mereka, sehingga anak	mereka dapat kembali ke keluarga tanpa harus kembali bekerja atau terlibat pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. • Mempertimbangkan prioritas penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak di tingkat nasional sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (RAN-PBPTA). Prioritas penghapusan untuk 5 tahun pertama (2002 – 2007) yang ditetapkan dalam Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 meliputi : ○ Pekerja anak di anjungan lepas pantai dan penyelaman air dalam. ○ Pekerja anak yang diperdagangkan untuk pelacuran. ○ Pekerja anak di pertambangan. ○ Pekerja anak di industri alas kaki. ○ Pekerja anak di industri dan peredaran narkoba, psikotropika, percursor dan zat adiktif lainnya. • Memberikan tugas dan tanggung jawab kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai ujung tombak dalam aksi pengeluaran anak dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, untuk mengambil langkah-langkah yang
---	--

efektif dan proaktif guna melakukan aksi pengeluaran anak dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak yang telah ditetapkan sebagai prioritas untuk dihapuskan.

c. Rehabilitasi

Dampak pekerjaan atau keterlibatan anak pada bentuk-bentuk pekerjaan yang terburuk anak dapat berupa gangguan kesehatan maupun trauma dan gangguan psikologis, karena itu perlu tindakan rehabilitasi yang meliputi:

- Perawatan kesehatan dan bantuan psikologis atau nasehat, khususnya bagi mereka yang terekspos situasi-situasi yang traumatis;
- Bantuan hukum dan perlindungan;
- Pendidikan dasar atau non-formal untuk membawa anak-anak ke bangku sekolah dasar agar mereka dapat mendaftar diri atau melakukan pendaftaran ulang untuk masuk sekolah biasa, termasuk menyediakan peralatan sekolah, dan mungkin subsidi, atau beasiswa untuk menutup biaya sekolah mereka;
- Pelatihan kerja bagi anak-anak;
- Program pengganti penghasilan bagi mereka yang sangat miskin, dimana kehilangan penghasilan berarti kekurangan makanan atau kebutuhan pokok lain untuk mereka dan keluarga mereka.

Guna memberikan layanan rehabilitasi bagi anak yang pernah terlibat pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, perlu adanya suatu wadah yang fokus dan kompeten melakukan kegiatan tersebut, wadah tersebut bisa berupa panti rehabilitasi. Panti Rehabilitasi diarahkan untuk memberikan perlindungan dan rehabilitasi bagi anak yang dikeluarkan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, sebelum anak ditempatkan pada pekerjaan ringan di tempat/perusahaan lain atau dikembalikan kepada keluarga.

Tujuan panti rehabilitasi adalah untuk mengembalikan keberfungsian sosial anak agar dapat menampilkan kembali perannya, memulihkan kondisi normal mental yang terganggu dan mengatasi kesulitan yang dialami sebagai akibat tekanan dan trauma yang diperoleh selama bekerja, menemukan lingkungan dan situasi kehidupan yang mendukung keberhasilan sosial dan mencegah terulangnya dampak negatif pekerjaan dan lingkungan kerja. Kegiatan yang dilakukan pada pusat rehalitasi antara lain sebagai berikut:

- Penerimaan anak/registrasi;
- Penjelasan mengenai peranan untuk membantu penyesuaian anak selama di pusat rehabilitasi;
- Identifikasi anak dan asesmen kasus lebih lanjut;

• Layanan sekolah di sekolah formal untuk anak usia wajib belajar; • Layanan medis bekerjasama dengan institusi kesehatan ; • Manajemen kasus berdasarkan intervensi psikososial; • Terapi sesuai kebutuhan; • Pelatihan ketrampilan kerja bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) untuk anak usia diatas usia wajib belajar dan bantuan memperoleh pekerjaan; • Layanan konseling dan terapi yang diperlukan; • Kegiatan rekreatif edukatif; • Melakukan pendekatan dan penyiapan keluarga anak untuk reintegrasi anak • Reunifikasi kepada keluarga	Ada beberapa kegiatan yang bersifat tak langsung yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan program integrasi sosial, antara lain adalah: • Tindakan untuk meningkatkan kualitas, kemudahan akses, dan ketersediaan sekolah, karena dalam beberapa kasus, anak-anak kembali bekerja karena sekolah tidak mampu mewujudkan harapan yang mereka cita-citakan. • Menyadarkan orang tua, anak-anak itu sendiri, serta anggota masyarakat yang lain agar peka terhadap bahaya yang dihadapi anak-anak bila mereka bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. • Skim bantuan penghasilan bagi keluarga pekerja anak, seperti kredit mikro dan mobilisasi dana.
d. Reintegrasi Sosial Program reintegrasi adalah pelayanan penyatuan anak kembali kepada pihak keluarga serta untuk memenuhi kebutuhan anak. Kegiatan reintegrasi dapat berupa : • Pendekatan dengan keluarga; • Pemberdayaan ekonomi, sosial dan budaya keluarga; • Monitoring berkala terhadap proses kemajuan anak yang dipindahkan; • Evaluasi hasil monitoring untuk menentukan pencapaian;	Reintegrasi sosial dapat dilakukan dengan meningkatkan akses pendidikan, terutama bagi anak yang masih dalam usia wajib belajar, atau di bawah 15 tahun. Program Pemerintah tentang Wajib Belajar 9 Tahun merupakan salah program rujukan yang dapat dijadikan acuan untuk merekomendasikan bagi anak-anak yang dikeluarkan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Program Wajib Belajar 9 Tahun diharapkan dapat dimanfaatkan secara maksimal terutama bagi keluarga kurang mampu agar anak-anak mereka dapat memperoleh haknya untuk mendapatkan pendidikan.

Kegiatan peningkatan akses pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai alternatif antara lain: • Mendorong pemerintan daerah untuk menetapkan kebijakan pembebasan biaya sekolah untuk pendidikan SD dan SLTP dan jika mungkin SMU. • Pemberian dan pengembangan program bantuan bea siswa. • Penyelenggaraan bimbingan belajar. • Pelatihan guru mengenai pekerja anak agar lebih memahami permasalahan pekerja anak. Upaya untuk mewujudkan reintegrasi sosial dapat didukung dengan upaya meningkatkan keterampilan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan anak yang telah dibebaskan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Jenis-jenis pelatihan keterampilan yang diberikan disesuaikan dengan minat anak yang bersangkutan atau kebutuhan maupun peluang yang tersedia di lokasi tempat tinggal anak. Pelatihan keterampilan lebih diperuntukan bagi anak yang berusia di atas usia wajib belajar, yaitu di atas 15 tahun. Pelatihan keterampilan tersebut dimaksudkan untuk memberikan bekal keterampilan bagi anak yang bersangkutan dalam rangka membekali diri memasuki dunia kerja maupun membangun kegiatan usaha mandiri.	Kegiatan pelatihan keterampilan akan sangat berdaya guna dan berhasil guna jika dibarengi dengan pemberian bantuan modal usaha, sehingga keterampilan yang dimiliki langsung bisa diimplementasikan. Pelaksanaan pelatihan keterampilan dapat dilakukan oleh maupun bekerjasama dengan balai latihan kerja yang ada di daerah tersebut. Sedangkan jenis-jenis pelatihan keterampilan dapat berupa : • Keterampilan Perbengkelan Sepeda Motor • Keterampilan Komputer • Keterampilan Menjahit • Keterampilan Memasak • Keterampilan di Bidang Pertanian • Keterampilan di Bidang Peternakan Reintegrasi sosial hanya dapat berhasil apabila orang tua pekerja anak diberdayakan, sehingga mereka mampu memenuhi kebutuhan keluarga tanpa harus mengorbankan kepentingan terbaik anak. Pihak keluarga diajak untuk memahami dan menyadari bahwa pelibatan anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sangatlah merugikan pertumbuhan dan perkembangan serta masa depan anak mereka, bahkan dapat berpengaruh pembinaan generasi penerus masa depan Bangsa Indonesia yang kuat dan berkualitas.
---	---

Sementara itu, pemberdayaan keluarga lebih dititikberatkan kepada pemberdayaan ekonomi keluarga, agar keluarga tersebut mampu secara ekonomi memenuhi kebutuhan hidup mereka sekeluarga, dengan anak-anak tetap mendapat hak-hak mereka. Kegiatan dalam rangka pemberdayaan ekonomi keluarga antara lain:

- Pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan potensi, minat dan kemampuan keluarga itu sendiri.
- Bantuan modal usaha dan pendampingan usaha.
- Program bapak angkat yang dilakukan oleh BUMN atau perusahaan nasional.

Reintegrasi sosial tidak hanya menjadi tanggung jawab orang tua saja, akan tetapi juga menjadi tanggung jawab pemerintah bahkan masyarakat. Upaya pemberdayaan masyarakat perlu dilakukan untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, kepedulian, kemauan dan kemampuan serta partisipasi masyarakat dalam penanganan masalah pekerja anak pada umumnya dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak pada khususnya. Dengan berdayanya masyarakat di suatu wilayah, maka diharapkan program aksi penghapusan melalui pengeluaran dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak di suatu wilayah akan mendapat dukungan sepenuhnya dari seluruh komponen masyarakat di wilayah tersebut.

Pemberdayaan masyarakat dibidang sosial dilakukan guna memperkuat ikatan sosial masyarakat dan memperkuat nilai-nilai kebersamaan. Kegiatan dalam rangka pemberdayaan sosial ini antara lain :

- Meningkatkan intensitas dan kualitas pertemuan antar warga;
- Sosialisasi dan pemahaman arti pentingnya bermasyarakat;
- Kegiatan yang mengarah kepada kebersamaan antar warga.

Pemberdayaan masyarakat dibidang budaya penting dilakukan karena melemahnya nilai-nilai budaya yang dianut masyarakat dengan menjadikan anak untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Pemberdayaan budaya dapat dilaksanakan melalui:

- Pemanfaatan tokoh-tokoh agama, adat dalam penyampaian pesan penghapusan pekerja anak;
- Bimbingan mental dan spiritual;
- Memanfaatkan momen-momen keagamaan dan ritual/upacara tradisional yang mengedepankan nilai dan norma yang berlaku dengan menyampaikan pesan bahwa keberadaan pekerja anak tidak sesuai dan bertentangan dengan peraturan perundangan dan kemanusiaan.

D. Penutup. Di lapangan, penegak hukum sering merasa ragu-ragu untuk melakukan penindakan hukum terhadap pengusaha atau pihak yang mempekerjakan anak, karena sangat terkait erat dengan masalah kemiskinan. Secara faktual seringkali anak terlibat dalam pekerjaan karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.	Sedangkan pada prinsipnya anak tidak boleh dipekerjakan dengan alasan apapun. Penegak hukum mempunyai tanggung jawab moral dan fungsional untuk menjamin pemenuhan hak-hak anak sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Mari kita wujudkan "<i>Masa Depan Bangsa Tanpa Pekerja Anak</i>".*****
Daftar Pustaka 1. <i>Menanggulangi Pekerja Anak : Panduan untuk Pengawas Ketenagakerjaan, Depnakertrans ILO Jakarta, 2004.</i> 2. <i>Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</i> 3. <i>Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja</i> 4. <i>Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 mengenai Pelarangan dan Tindakan segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak</i> 5. <i>Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan.</i>	

Asean-China Free Trade Agreement/Acfta Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Oleh: Suryadhi J. Putranto

1. Perdagangan Internasional

Hukum dagang internasional adalah bagian dari hukum internasional yang bersangkutan paut dengan hal ihwal tentang hubungan antar negara atau kelompok negara dengan satu negara lain dalam bidang perdagangan secara timbal balik.

Dalam praktik sehari-hari hubungan dagang internasional akan terkait dengan kebijakan suatu negara dalam bidang moneter, keuangan dan perbankan, yang antara lain menyangkut kebijakan bidang ekspor-impor termasuk tarif bea masuk, perdagangan saham atau kepemilikan saham asing atas perusahaan nasional yang didasarkan kepada perjanjian dagang internasional (dalam hal ini World Trading Organization dibawah naungan United Nation Organization/PBB).

Dalam mengakhiri abad 20, negara-negara sebagai warga dunia secara internasional mau tidak mau harus berhubungan dengan pasar global/pasar bebas dalam kehidupan perdagangan nasionalnya, yang sudah barang tentu akan berdampak terhadap pasar domestiknya.

Hal ini tidak bisa lepas dari kemajuan teknologi dan informasi yang sedang dan masih terus terjadi serta perubahan situasi geopolitik.

Salah satu dampak positif dari pasar bebas, adalah terbuka luasnya pemasaran barang domestik di pasar internasional, penambahan devisa, peningkatan kualitas barang ekspor serta persaingan bidang penempatan tenaga kerja.

Sedang dampak negatifnya, antara lain adalah tidak bersaingnya komoditas domestik yang tidak memenuhi standar pasar global , penutupan perusahaan domestik, terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan secara tidak langsung, dampak krisis moneter/perekonomian global akan memperburuk dan memperpurukkan kehidupan perekonomian nasional secara luas.

Saat ini di dunia terdapat 3 organisasi perdagangan internasional, yaitu:

1. European Economic Area/EEA (Area Ekonomi Eropa);
2. North American Free Trade/NAFTA (Area Perdagangan Bebas Amerika Utara);
3. Free Trade Agreement/FTA ASEAN-China (Zona Perdagangan Bebas ASEAN-China).

II. Globalisasi Ekonomi

Perubahan besar telah terjadi pada kekuatan ekonomi global, regional, domestik, bahkan lokal, semata-mata dikarenakan oleh globalisasi perekonomian yang terjadi dewasa ini. Globalisasi ekonomi berdampak, baik terhadap kelompok usaha (di suatu negara) yang diuntungkan maupun bagi kelompok usaha (di suatu negara) yang tidak bisa bertahan, lalu tergilas dan gulung tikar.

Negara yang bangkit secara cepat dalam tiga dekade terakhir akibat pandai memanfaatkan adanya globalisasi, adalah China. Bahkan China mampu menjadi raksasa ekonomi tidak hanya dikawasan Asia, tetapi gaung mengkhawatirkannya telah berdampak sampai ke benua Amerika, khususnya Amerika Serikat.

Demikian halnya, empat negara Macan Asia, Singapura, Hongkong, Korea Selatan dan Taiwan, banyak mendapatkan manfaat oleh globalisasi ekonomi. Dari tingkat pertumbuhan ekonomi nasionalnya masing-masing negara, Indonesia, Malaysia, Fillipina dan Thailand juga mendapat manfaat dari globalisasi sebelum krisis tahun 1997, meskipun setelahnya ada kecenderungan tidak mampu mempertahankan diri dari hantaman krisis moneter tersebut, walaupun dampaknya pada setiap negara berbeda.

Empat negara terakhir yang disebut di atas adalah negara anggota ASEAN yang dalam perjalanan kehidupan (pertumbuhan) perekonomiannya relatif lebih rendah tingkatnya jika dibanding dengan empat negara Macan Asia, maupun dengan China.

Salah satu tanda globalisasi adalah terjadinya serbuan barang-barang China sebagian besar pasar dunia, Asia dan Amerika, yaitu serbuan produk elektronik, tekstil dan barang konsumen lainnya.

Negara-negara Asia dan Amerika mengeluhkan dengan terjadinya serbuan produk-produk China tersebut, dan bagi negara yang kemampuan bersaing nasionalnya rendah, maka sudah barang tentu akan banyak *lapangan kerja yang hilang*, akibat banyak perusahaan yang ambruk.

III. Perdagangan Bebas ASEAN-China (FTA ASEAN-China)

Mengawali tahun 2010, masyarakat Indonesia, baik masyarakat luas, kalangan pemerintah, parlemen, ekonom, pengamat ekonomi serta masyarakat pengusaha, baik pengusaha besar maupun kecil dan buruh seolah baru terbangun dari mimpi buruk, yaitu mimpi ketakutan saat di media diberitakan bahwa pada tanggal 1 Januari 2010 mulai diberlakukan ASEAN-China Free Trade Agreement (FTA ASEAN-China).

Pemberitaan, yang tentunya oleh kepiawaian jurnalis bidang perdagangan internasional masing-masing media, baik cetak maupun elektronik (TV, internet) menyuguhkan artikel dan berita yang boleh dibilang bombastis, seperti misalnya pemerintah terlambat mengantisipasi datangnya FTA ASEAN-China, pengusaha manufaktur jenis industri tertentu khawatir tidak bisa mempertahankan kapasitas komoditasnya dalam persaingan dengan China, bahkan kabar tentang PHK besar-besaran akan terjadi seiring dengan pemberlakuan FTA ASEAN-China itu.

Dampak dari pemberitaan tersebut, antara lain adalah terjadinya demonstrasi besar-besaran yang dilakukan oleh kalangan buruh di beberapa kota besar, seperti Jakarta, beberapa ibu kota propinsi bahkan sampai meluas di beberapa kota dan kabupaten di wilayah Indonesia.

Juga terjadinya pendapat, sumbang saran serta usulan, baik secara resmi maupun secara bebas dikemukakan bahwa pemberlakuan perdagangan bebas antara ASEAN-China sebaiknya direnegosiasikan lagi pelaksanaannya.

Mimpi buruk seperti digambarkan di atas, sebenarnya tidak perlu terjadi jika semua unsur yang berkait dengan FTA ASEAN-China, pemerintah, parlemen, pengusaha, buruh serta masyarakat luas mengetahui,

menyadari, menyiapkan diri dan konsisten bahwa FTA ASEAN-China telah disepakati dan ditandatangani sejak tanggal 4 November 2002 di Phnom Penh, Kamboja antara China dengan 10 negara ASEAN, yaitu Indonesia, Malaysia, Filipina, Thailand, Singapura, Brunei Darussalam, Vietnam, Kamboja, Laos dan Myanmar. Argumentasi disepakati dan dibentuknya zona perdagangan bebas tersebut, mengacu pada indikator, antara lain:

- Produk Domestik Bruto (PDB) dari 10 negara anggota ASEAN tidak ada yang mampu menyaingi PDB China. Berdasarkan estimasi IMF tahun 2008: *PDB China US\$ 4.327,4 miliar*, Indonesia US\$ 511,8 miliar, Thailand US\$ 273,3 miliar, Malaysia US\$ 221,6 miliar, Singapura US\$ 181,9 miliar, Filipina US\$ 166,9 miliar, Vietnam US\$ 89,8 miliar, Myanmar US\$ 26, 2 miliar, Brunei Darussalam US\$ 19,7 miliar dan Laos US\$ 5,4 miliar.
- Jumlah penduduk, menjadikan indikator pasar domestik, *China menduduki jumlah penduduk tertinggi, yaitu 1,33 miliar jiwa (2009)*, disusul Indonesia 273 juta jiwa (2008), Filipina 92,2 juta jiwa (2007), Vietnam 88 juta jiwa (2008), Thailand 63,3 juta jiwa (2008), Myanmar 50 juta jiwa (2008), Malaysia 28,2 juta jiwa (2008), Kamboja 13,3 juta jiwa (2008), Laos 6,3 juta jiwa (2008) Singapura 4,8 juta jiwa (2008) dan Brunei Darussalam 0,5 juta jiwa (2008).

- Dari sisi geografis, *China* memiliki wilayah terluas, yaitu 9,64 juta km², kemudian Inonesia 1,9 juta km², Myanmar 676.578 km², Thailand 513.115 km², Vietnam 331.690 km², Malaysia 329.847 km², Filipina 300.000 km², Laos 236.800 km², Kamboja 181.035 km², Brunei Darussalam 5.765 km² dan Singapura 707 km².

Dari indikator yang digambarkan di atas, maka FTA ASEAN-China merupakan area perdagangan bebas dalam posisi:

- dengan jumlah populasi terbesar di dunia, sekitar 1,9 miliar jiwa
- terbesar ketiga dunia dari sisi PDB nominal diantara zona serupa yang diestimasi gabungan ASEAN-China sebesar US\$ 6 triliun
- perdagangan barang dan jasa akan mampu berekspansi dan tumbuh secara lintas batas, diantaranya adalah persediaan lintas batas, tingkat konsumsi lintas negara, serta *pergerakan tenaga kerja diantara negara anggota yang cukup besar*, dengan prediksi total sebesar US\$ 200 miliar pada tahun 2010.

Selain dari indikator-indikator di atas, alasan lain yang dikemukakan oleh Sekretaris Jenderal China-ASEAN Business Council, antara lain bahwa selain China akan menjadi

pemimpin dari negara-negara di dunia yang berhasil lolos dari dampak krisis global, juga dengan jalan mengintegrasikan dan kerjasama bidang perekonomian dengan negara-negara ASEAN akan mampu membangun kekuatan perekonomian baru di kawasan Asia.

Sedangkan tujuan dibentuknya FTA ASEAN-China, antara lain adalah:

- Akan membantu China dalam memenuhi kebutuhan penting terhadap sumberdaya alam
- Diharapkan kemakmuran ASEAN dan China akan meningkat
- China diharapkan akan mendapatkan keuntungan dari perluasan pasar dengan meningkatkan ekspor ke ASEAN (sebanyak 1516 pos tarif sektor industri manufaktur menjadi 0%, sebelumnya 5%)
- Di pihak lain, ASEAN juga akan mendapatkan pasar yang cukup besar dari China.

Pada tahun 2004, enam negara-negara ASEAN (Indonesia, Malaysia, Thailand, Filipina, Singapura dan Brunei Darussalam) menerapkan program penurunan tarif bea masuk antara ASEAN dan China, melalui kebijakan *Early Harvest Package (EHP)*. Pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan EHP bilateral Indonesia-China tersebut dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 356/KMK.01/2004, yaitu dihapusnya 46 pos tarif bea masuk perdagangan.

Sebenarnya serbuan barang China di Indonesia sudah berlangsung cukup lama, dalam satu kurun waktu agak panjang terakhir ini, bisa dikatakan akan menjadi ukiran sejarah bahwa pasar kita baik yang modern maupun tradisional, baik di perkotaan ataupun di pedesaan, bahkan sampai jauh di daerah terpencil wilayah Indonesia diserbu oleh barang-barang China. Mulai dari produk tekstil, elektronik, alas kaki, mebel, mainan anak, produk kecantikan dan pakaian wanita ataupun alat rumah tangga dikenal dan dikonsumsi oleh masyarakat Indonesia, karena harganya relatif lebih murah jika dibanding dengan produk lokal.

Pada kesempatan wawancara pedagang Pasar Tanah Abang dengan Metro TV beberapa waktu yang lalu, disampaikan dan ditunjukkan perbedaan kain bordiran produk China dengan produk lokal. Kelihatan di layar TV bahwa kain dari China itu lebih simpel, tapi cukup rapi dan kelihatan elegan jika nantinya dipakai, sedangkan kain lokal kelihatan lebih ruwet dan agak kasar buaatannya dan harga kain lokal lebih mahal daripada kain buatan China.

Juga nampak di tayangan TV, kain batik printing Made In China.

Terjadi di bidang pertekstilan, Asosiasi Pertekstilan menyampaikan bahwa pada tahun 2008-2009 sudah 429 pengusaha Tekstil dan Produk-produk Tekstil (TPT)

kolaps, lebih dari 200 industri di Indonesia gulung tikar karena kalah bersaing dengan China.

Data lain menunjukkan, bahwa di Indonesia pasar TPT sudah didominasi produk legal maupun ilegal dari China, dengan nilai impor sekitar US\$ 900 juta per tahun, nilai ini menguasai 13% pangsa pasar lokal yang besarnya US\$ 7 miliar. Dengan diberlakukannya FTA ASEAN-China ini, China akan semakin diuntungkan, karena bea masuk TPT menjadi 0% dari sebelumnya yang berkisar antara 5-15%.

Pusat Studi Asia Pasifik UGM pada tahun 2007, menunjukkan salah satu hasil penelitiannya bahwa serbuan produk China membuat industriawan kita yang tidak mampu bersaing, gulung tikar ataupun beralih profesi menjadi pedagang, padahal waktu itu FTA ASEAN-China belum resmi diberlakukan.

Ada pernyataan bahwa industri petrokimia belum siap menghadapi FTA ASEAN-China, disampaikan oleh perwakilan INAplas dan Asosiasi Industri Olefin Aromatik dan Plastik Indonesia, dengan alasan bahwa pemerintah harus bisa menjamin pasokan listrik dan perbaikan infrastruktur.

Juga dikatakan bahwa sebelum itu saat pemberlakuan pengurangan bea masuk dalam skema perdagangan bebas ASEAN (AFTA), utilisasi kapasitas produksi

industri plastik nasional turun separuhnya. Untuk hal itu rupanya INAplac mengharapkan adanya penundaan FTA ASEAN-China hingga 2015.	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar sebagaimana dimuat dalam Harian Seputar Indonesia, Senin 11 Januari 2010, menggambarkan bahwa pelaksanaan FTA ASEAN-China sedikit banyak akan mempengaruhi sektor ketenagakerjaan. Hingga Desember 2009, jumlah penduduk yang bekerja di sektor formal sebesar 32,1 juta orang atau 30,65% dari total angkatan kerja, sementara 67,8 juta orang atau 69% dari total angkatan kerja berada di sektor informal.
IV. Pemutusan Hubungan Kerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal logis, legal dan sah jika dalam hubungan kerja antara pengusaha (majikan) dengan pekerja (karyawan/buruh) telah terjadi ketidakseimbangan persepsi perihal input, proses dan output sehubungan dengan produksi barang/jasa dalam aspek ketenagakerjaan yang dipandang dapat mendatangkan kerugian pihak pengusaha, diselesaikan sesuai dengan persyaratan serta dipenuhinya hak dan kewajiban ke dua belah pihak sebagaimana diatur oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.	Pengaruh pada sektor ketenagakerjaan, yang dimaksud tidak lain adalah kekhawatiran terjadinya peningkatan pengangguran akibat terjadinya PHK besar-besaran, seperti yang diekspresikan dalam aksi spontan para buruh dalam demo yang terjadi akhir-akhir ini, dengan slogan emosional yang berbunyi <i>Tolak FTA ASEAN-China !</i>
Dalam kaitannya dengan FTA ASEAN-China, reaksi masyarakat luas di Indonesia, pada umumnya menyangkut dengan kekhawatiran atas dampak buruk pakta perdagangan tersebut, adalah terjadinya PHK besar-besaran dan meningkatnya pengangguran, karena komoditas nasional kalah bersaing dengan China, sehingga perusahaan bangkrut.	Kekhawatiran terjadinya PHK akibat diberlakukannya FTA ASEAN-China mendapat penyeimbang positif, yaitu bahwa kekhawatiran seperti itu tidak perlu dibesar-besarkan, karena Indonesia masih mempunyai unsur kekuatan perekonomian yang telah teruji. Kekuatan perekonomian tersebut, adalah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), jenis usaha ini telah mampu dua kali menembus krisis global, krisis moneter dan krisis perekonomian yang terakhir terjadi pada tahun 2008.

Ketika krisis melanda dunia termasuk Indonesia, UMKM justru menunjukkan keberhasilannya mengalami pertumbuhan. Berdasarkan Survey HSBC Juli 2009, ketika krisis terjadi, UMKM menunjukkan grafik peningkatan, pada saat yang sama banyak perusahaan multinasional gulung tikar, ditandai dengan indeks kepercayaan UMKM di Indonesia pada Semester II 2009 masih di atas rata-rata, yaitu di angka 101 poin atau satu tingkat di atas indeks netral, 100 poin. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah populasi UMKM mencapai 49,8 juta unit usaha atau 99,9% dari total usaha di Indonesia. Sedangkan jumlah penyerapan tenaga kerjanya mencapai 91,8 juta orang atau 97,3% dari seluruh tenaga kerja di Indonesia. Dengan data di atas, harapan bahwa UMKM yang menyerap tenaga kerja paling besar, mestinya dalam menghadapi FTA ASEAN-China mampu menepis kekhawatiran terjadinya gelombang besar PIHK, jika kondisi disekitarnya mendukung. Kondisi atau prasyarat yang diperlukan, antara lain adalah: - tumbuh dan terbangunnya rasa/jiwa nasionalisme cinta produk dalam negeri; - meningkatkan daya saing dengan meningkatkan kualitas barang/jasa yang diproduksi;	- mengkondisikan harga barang sesuai dengan daya beli masyarakat; - penataan peraturan daerah serta pemberian insentif, selama ini dinilai banyak peraturan daerah yang menghambat perkembangan UMKM, seperti peraturan tentang perizinan. Jika hal tersebut tidak segera terwujud, maka perihal kekhawatiran terjadinya PIHK besar-besaran tidak mustahil akan terjadi, karena diperkirakan separuh dari populasi jenis usaha UMKM yang berjumlah 49,8 juta terancam bangkrut karena kalah bersaing. Jenis usaha yang rentan itu, adalah industri garmen, furnitur dan produk dari kulit. Ada solusi yang dipandang dapat mengatasi kekhawatiran berkaitan dengan pemberlakuan FTA ASEAN-China pada 1 Januari 2010, yaitu: - sebanyak 228 pos tarif (tekstil dan produk tekstil, baja, manufaktur, elektronik) diusulkan dimodifikasi dari 1516 pos tarif yang sudah ditetapkan akan menjadi 0% karena industri terkait belum siap - peningkatan kinerja pasokan listrik dan gas, SDM dan dana sebagai modal investasi - memanfaatkan hak-hak yang dapat mengamankan pasar domestik sesuai dengan perjanjian internasional.
---	---

misalnya hak <i>dumping</i> (Article 6 WTO) dan hak melindungi industri dalam negeri atau <i>emergency clause</i> (Article 19 WTO). V. Penutup Uraian di atas yang membahas pemberlakuan FTA ASEAN-China mulai 1 Januari 2010, pro kontra sebagai reaksi adanya pakta perdagangan bebas ini, serta kekhawatiran terjadinya keterpurukan perekonomian Indonesia pasca krisis, diperberat dengan peningkatan pengangguran akibat PHK yang terjadi, maka dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut: - FTA ASEAN-China semestinya dipahami sebagai peluang memperbesar pasar, bukan seperti yang terjadi saat ini, dipandang sebagai ancaman yang mengerikan - walaupun demikian, FTA ASEAN-China menyisakan pesimisme dan optimisme, bagi industri yang sudah didukung berbagai sarana dan prasarana serta kebijakan pemerintah, tentu perluasan dan kemudahan pasar menjadi peluang besar;	- kekhawatiran yang terlalu besar akan terjadinya PHK yang diekspresikan oleh kalangan buruh dengan demo yang keras, dinilai merupakan cerminan kepanikan dan emosional (sesaat) - walaupun demikian, ada hubungan kausal antara pelaksanaan FTA ASEAN-China dengan kemungkinan terjadinya PHK pada perusahaan domestik yang kalah bersaing. - UMKM layak dipertimbangkan untuk serius diperhatikan dengan cara penanganan terpadu keberadaannya oleh instansi terkait. -ooOoo- Berbagai sumber: - Berita, wawancara Metro TV berkenaan dengan FTA ASEAN-China - Harian, Kompas, Republika dan Seputar Indonesia.
---	---

Pemaknaan May Day

Oleh : Dyahtanti

Ditirektorat Pengawasan Norma Ketenagakerjaan

A. Sekilas Sejarah May Day

Sejarah May day berawal dari Amerika Serikat, ditandai dengan demonstrasi kaum pekerja/buruh pada tahun 1886, dengan tuntutan pemberlakuan delapan jam kerja. Tuntutan ini bermula karena kondisi pada saat itu, ketika kaum pekerja/buruh dipaksa bekerja selama 12 sampai 20 jam per hari. Demonstrasi besar yang berlangsung sejak April 1886 pada awalnya didukung oleh sekitar 250 ribu pekerja/buruh. Dalam jangka waktu dua minggu membesar menjadi sekitar 350 ribu pekerja/buruh.

Di New York, demonstrasi yang sama diikuti oleh sekitar 10 ribu pekerja/buruh, di Detroit diikuti 11 ribu pekerja/buruh. Demonstrasi pun menjalar ke berbagai kota seperti Louisville dan Baltimore. Demonstrasi ini mempersatukan kaum pekerja/buruh berkulit putih dan hitam. Sampai pada tanggal 1 Mei 1886, demonstrasi yang menjalar dari Maine ke Texas, dan dari New Jersey ke Alabama diikuti oleh setengah juta pekerja/buruh di negeri tersebut.

Perkembangan ini memancing reaksi yang juga besar dari kalangan pengusaha dan pejabat pemerintahan setempat saat itu. Walaupun berlangsung damai, demonstrasi itu berakhir dengan korban dan kerusakan.

Perkembangan ini memancing reaksi yang juga besar dari kalangan pengusaha dan pejabat pemerintahan setempat saat itu. Walaupun berlangsung damai, demonstrasi itu berakhir dengan korban dan kerusakan.

Rangkaian demonstrasi yang terjadi pada saat itu, tidak hanya terjadi di Amerika Serikat. Bahkan menurut Rosa Luxemburg (1894), demonstrasi menuntut pengurangan jam kerja menjadi 8 jam per hari tersebut sebenarnya diinspirasi oleh demonstrasi serupa yang terjadi sebelumnya di Australia pada tahun 1856. Tuntutan pengurangan jam kerja juga singgah di Eropa. Saat itu, gerakan pekerja/buruh di Eropa tengah menguat. Tentu saja, fenomena ini semakin menguatkan pergerakan kaum pekerja/buruh sedunia.

Peristiwa monumental yang menjadi puncak dari persatuan gerakan pekerja/buruh dunia adalah penyelenggaraan Kongres Buruh Internasional tahun 1889. Pada bulan Juli 1889 tepatnya di kota Paris, Perancis dilaksanakan kongres sosialis dunia dengan

dihadiri ratusan delegasi dari berbagai negeri dan delegasi memutuskan tuntutan pemberlakuan delapan jam kerja per hari. Selain itu, Kongres juga menyambut usulan delegasi pekerja/buruh dari Amerika Serikat yang menyerukan pemogokan umum 1 Mei 1890 guna menuntut pengurangan jam kerja dengan menjadikan tanggal 1 Mei sebagai Hari pekerja/Buruh se-Dunia.

Peristiwa di AS tanggal 1 Mei yang lebih dikenal dengan peristiwa Haymarket sebagai hari pekerja/buruh se-Dunia mengeluarkan resolusi berisi:

“Sebuah aksi internasional besar harus diorganisir pada satu hari tertentu dimana semua negara dan kota-kota pada waktu yang bersamaan, pada satu hari yang disepakati bersama, semua pekerja/buruh menuntut agar pemerintah secara legal mengurangi jam kerja menjadi 8 jam per hari, dan melaksanakan semua hasil Kongres Buruh Internasional Perancis”.

Delapan jam/hari atau 40 jam/minggu (lima hari kerja) telah ditetapkan menjadi standar perburuhan internasional oleh ILO melalui Konvensi ILO No. 01 tahun 1919 dan Konvensi No. 47 Tahun 1935).

Sejak Kongres itulah Resolusi ini mendapat sambutan yang hangat dari berbagai Negara. Akhirnya tanggal 1 Mei yang diistilahkan dengan **May Day** diperingati oleh kaum pekerja/buruh di berbagai negara, meskipun dalam perayaan

dan peringatanya sering mendapat perhatian khusus dari pemerintah dimana mereka berada.

B. Sejarah May Day di Indonesia

Semenjak awal abad ke XX, ketika masih berada di bawah pemerintahan kolonial Hindia Belanda, rakyat Indonesia telah dijadikan 'sapi perah' bagi perkebunan dan industri kolonial. Sehingga seorang pemikir Jerman, Friedrich Engels berkata dalam suratnya kepada Karl Kautsky, bahwa Rakyat di pulau Jawa ditahan dalam kebodohan primitif dan 70 juta Mark (tahun 1884) setiap tahunnya diambil oleh kas kolonial Belanda. Tidak aneh jika organisasi modern yang pertama di Indonesia lahir pada tahun 1905, yaitu Serikat Pekerja Kereta api.

Tiga tahun kemudian baru berdiri organisasi politik pertama yaitu Boedi Oetomo, dan tahun 1912 berdiri partai politik pertama yaitu Indische Partij, yang beranggotakan orang-orang demokrat progresif Belanda dan Indonesia. Tetapi, nasib ketiga organisasi ini di bawah politik kolonial juga tidak terlihat eksistensinya. Banyak pembatasan terhadap berbagai aktivitas politik, termasuk terhadap organisasi organisasi yang berdiri sesudahnya, seperti Sarekat Islam, Perkumpulan Sosial Demokratis Hindia, Perserikatan

Guru Hindia Belanda, Perserikatan Pegadaian Pribumi, Serikat Buruh Pekerjaan Umum, Serikat Buruh Pabrik Gula, Serikat Buruh Percetakan, Sarekat Postel, Serikat Pegawai Kehutanan, dan Serikat Buruh Kereta Api.

Hampir semua organisasi tersebut di atas berusaha memperjuangkan kehidupan rakyat Indonesia, yang kian lama kian memburuk akibat politik kolonial dan krisis ekonomi pada periode Perang Dunia I. Masa itu adalah masa kelaparan bagi rakyat Hindia Belanda. Tepatnya, pemelaratan mutlak, kesengsaraan yang demikian besar, dan merajalelanya keresahan sosial.

Tidak mengherankan jika pada tahun 1916 terjadi pemberontakan spontan yang besar di Jambi, yang membuat kaum kolonialis kalang kabut dan hanya dapat memadamkannya dengan pengerahan polisi dan tentara kolonial secara besar-besaran. Semuanya ini mendorong rakyat Indonesia untuk meningkatkan perjuangannya, mulai dari tuntutan pengurangan pajak, kenaikan upah, dan tuntutan perbaikan nasib lainnya, hingga tuntutan hak-hak demokratis sebagai bagian dari perjuangan menuntut kemerdekaan.

Atas kenyataan ini, pemerintah kolonial berusaha meredam gerakan politik ini dengan membentuk "Dewan Rakyat," yang anggota-anggotanya ditunjuk dan diangkat oleh pemerintah kolonial, pada tahun 1917. Rakyat Indonesia menolak eksistensi dari Dewan Rakyat ini, karena tidak mewakili rakyat.

Kemudian, sejumlah organisasi seperti Sarekat Islam, Budi Utomo, Insulinde, Pasundan dan Perkumpulan Sosial Demokratis Hindia membentuk Konsentrasi Radikal pada tahun 1918. Sebagai bentuk perlawanan lanjutan di lapangan politik, gabungan serikat-serikat buruh tersebut melancarkan aksi mogok total pada tanggal 1 Mei 1918. Itulah, untuk pertama kalinya, hari pekerja/buruh sedunia diperingati oleh rakyat Hindia Belanda/Indonesia. Dan itulah saat pertama kali hari buruh diperingati di Asia.

Selanjutnya, hampir setiap tahun sampai dengan tahun 1926, hari pekerja/buruh diperingati dengan berbagai macam acara oleh serikat-serikat buruh. Mulai tahun 1927 sampai periode kemerdekaan, hari pekerja/buruh sulit untuk diperingati. Baik karena kebijakan kolonial yang merepresi semua organisasi politik, maupun kebijakan pemerintah pendudukan Jepang yang menangkap semua aktivis gerakan pekerja/buruh.

Baru pada tahun 1946, hari pekerja/buruh kembali diperingati oleh rakyat Indonesia. Itulah kesempatan pertama kaum pekerja/buruh dan rakyat Indonesia merayakannya di alam kemerdekaan, yang sepenuhnya didukung dan difasilitasi oleh pemerintah.

Melihat realitas yang demikian ini, tentunya tidak aneh jika 1 Mei di tahun 1948, dua ratus hingga tiga ratus ribu orang pekerja/buruh, tani dan pemuda membanjiri alun-alun kota Yogyakarta untuk menghadiri rapat akbar. Catatan Pramoedya Ananta Toer menunjukkan, Wakil Presiden dan Jendral Soedirman menghadiri rapat akbar tersebut, sembari melakukan upacara peletakan batu pertama Tugu Pahlawan. Hari pekerja/buruh pada tahun tersebut dirayakan juga di kota-kota wilayah Republik, yaitu Magelang, Purworejo, Madiun, Kediri, Blitar, Cepu, Bojonegoro, Pati, Kutaraja Banda Aceh, Bukittinggi dan berbagai tempat lainnya.

Pada 1 Mei 1948, merupakan tanggal yang penting bagi sejarah perjuangan pekerja/buruh, karena pemerintah Soekarno melalui Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 telah menetapkan 1 Mei sebagai tanggal resmi Hari Pekerja/Buruh. Lebih tepatnya dalam Pasal 15 ayat 2 UU No. 12 tahun 1948 tersebut berbunyi: "Pada hari 1 Mei buruh dibebaskan dari kewajiban bekerja". Artinya, UU tersebut mengakui bahwa 1 Mei sebagai hari kemenangan kaum buruh. Dan selama pemerintahan Soekarno, 1 Mei terus diperingati oleh kaum pekerja/buruh di Indonesia. Cuplikan pengalaman sejarah ini menunjukkan, Satu Mei yang hingga sekarang masih harus terus diperjuangkan sebagai hari pekerja/buruh, bukanlah sesuatu yang asing.

Ia adalah bagian dari sejarah perjuangan rakyat Indonesia di dalam mewujudkan kemerdekaan, di dalam mewujudkan pembebasannya dari cengkeraman kolonialisme, dan mengisi kemerdekaan tersebut dengan berbagai macam aktivitas.

Semasa pemerintahan orde baru, aksi untuk memperingati May day masuk kategori aktivitas subversif, karena May day selalu dikonotasikan dengan ideologi komunis. sejak itu, 1 Mei bukan lagi merupakan hari libur untuk memperingati peranan pekerja/buruh dalam masyarakat dan ekonomi. Ini disebabkan karena gerakan pekerja/buruh dihubungkan dengan gerakan dan paham komunis yang sejak kejadian Gerakan 30 September pada 1965 ditabukan di Indonesia.

Konotasi ini jelas tidak tepat, karena mayoritas negara-negara di dunia ini (yang sebagian besar menganut ideologi nonkomunis, bahkan juga yang menganut prinsip antikomunis), menetapkan tanggal 1 Mei sebagai Labour Day dan menjadikannya sebagai hari libur nasional. Justru di era Orde baru tanggal lahir SPSI 20 Februari 1973 dijadikan sebagai hari pekerja Indonesia. Namun setelah era Orde Baru berakhir, walaupun bukan hari libur, setiap tanggal 1 Mei kembali marak dirayakan oleh pekerja/buruh di Indonesia dengan demonstrasi di berbagai kota.

Kekhawatiran bahwa gerakan massa pekerja/buruh yang dimobilisasi setiap tanggal 1 Mei membuahkan kerusuhan, ternyata tidak pernah terbukti setidaknya sampai tahun 2009 peringatan May day di Indonesia tanpa terjadi kerusuhan.

Di Indonesia yang sebagian besar penduduknya bekerja sebagai pekerja/buruh pada saat 1 Mei terlihat ikut merayakan hari besar kaum marjinal ini, hal ini terbukti pada tanggal 1 Mei perayaan May day di Indonesia dilakukan oleh kaum pekerja/buruh Indonesia, mulai dari aksi demo, long march, teaterikal, sampai aksi-aksi yang lainnya. Berbagai permasalahan dibidang ketenagakerjaan menjadi topik yang tidak pernah ketinggalan. Penolakan praktek outsourcing yang dilakukan oleh kaum pekerja/buruh merupakan masalah yang paling panas yang diusung oleh para pendemo pada May day tahun 2009. Dari sudut pandang kaum pekerja/buruh pasal praktek outsourcing jelas-jelas merugikan kaum pekerja/buruh yang notabene sudah berupah rendah dan sedikit sekali yang mendapatkan perlindungan.

C. Pemaknaan Mayday di Indonesia saat ini

Kompleksitas persoalan pekerja/buruh sebenarnya cermin dari diabaikannya persoalan agraria.

Urbanisasi terus meningkat setiap tahun disebabkan oleh ekonomi pedesaan tidak memberi surplus. Tenaga kerja kota saat ini merupakan tenaga kerja desa yang terlempar ke kota dengan tidak melalui proses transformasi ekonomi/pekerjaan yang wajar. Di sinilah urgensi reformasi kebijakan ketenagakerjaan dengan kewajiban pemerintah untuk menjalankan reforma agraria.

Urgensinya tidak hanya untuk menahan laju urbanisasi, menciptakan lapangan pekerjaan di desa, tetapi tujuan-tujuan ekonomis dari reforma agraria akan mendukung pembangunan industri nasional yang kokoh (*Usep Dan Idham, Suara Pembaruan 1/1/05*).

Kemandekan ekonomi di pedesaan dan sektor pertanian adalah gejala umum yang menandai de-agrarianisasi, yang bercirikan semakin menyempitnya lahan rumah tangga pertanian dan meluasnya penguasaan tanah untuk usaha perkebunan, kehutanan, dan pertambangan. Hasil pertanian menjadi unsur tambahan dari keseluruhan kehidupan rumah tangga petani, melemahnya identitas politik petani berhadapan dengan kekuatan dan pengaruh ekonomi neoliberal, serta semakin membesarnya laju arus urbanisasi.

Sedangkan kemandekan sektor industri ialah gejala de-industrialisasi, yang ditandai melambatnya pertumbuhan sektor industri yang diikuti rendahnya penyerapan tenaga kerja di sektor industri (*Usep Dan Idhum, Suara Pembaruan 1/1/05*).

Tanda-tanda krisis ekonomi global belum berakhir hingga detik ini. Krisis itu telah memaksa lebih dari 50 juta orang menjadi sangat miskin, lebih dari 90 juta orang lagi akan tetap terjebak dalam kemiskinan ekstrem pada tahun ini. Hampir setiap hari berbagai berita di media massa cetak maupun elektronik melaporkan ribuan Buruh Ter-PHK dan jutaan lainnya menjadi pengangguran.

Sebagai bangsa dengan jumlah kaum pekerja (buruh) cukup besar, Indonesia menjadi salah satu negara berkembang yang memiliki catatan bahwa dalam membangun hubungan tripartit antara pekerja/buruh, pemerintah dan pengusaha pada beberapa waktu terkait demonstrasi kaum pekerja/buruh dalam rangka menuntut hak-haknya berakhir dengan kerusuhan. Sehingga muncul suatu pemahaman di masyarakat bahwa gerakan kaum pekerja/buruh dipersepsikan dengan gerakan kiri yang sering kali bertindak anarki.

Persepsi tersebut tidak sepenuhnya benar kalau kita melihat secara jernih akar persoalannya namun persepsi negatif terhadap gerakan kaum pekerja/buruh tidak juga salah, terlebih melihat berbagai catatan aksi pekerja/buruh yang seringkali berakhir anarki.

Persoalan buruh ini tidak dapat dibiarkan berlarut-larut, karena apabila tidak terbangun hubungan yang harmonis antara buruh (pekerja) dan majikan (pemodal), maka menjadi konsekuensi logis adalah stabilitas nasional yang terganggu. Pemerintah sebagai penyelenggara Negara harus berperan lebih aktif untuk membuat kebijakan-kebijakan yang tidak merugikan kedua belah pihak. Artinya Pemerintah disamping membuat kebijakan-kebijakan untuk mengurangi pengangguran juga harus dapat berfungsi sebagai wasit yang adil bagi kaum pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.

Bagi kaum pekerja/buruh, persepsi buruk yang ada dimasyarakat terkait dengan berbagai gerakan pekerja/buruh, patut mendapat perhatian dari para konseptor, penggerak, pimpinan serikat pekerja/buruh serta seluruh kaum pekerja/buruh dalam melakukan aksi untuk menyampaikan aspirasinya. Aksi turun kejalan, demonstrasi atau semacamnya adalah hak seluruh warga Negara yang dilindungi undang-undang, sejauh tidak melanggar ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam menyampaikan aspirasinya tersebut para pekerja/buruh dapat mengemas suatu aksi yang lebih kreatif, atraktif, dan simpatik. Sehingga selain aspirasi yang ingin disampaikan mendapat perhatian dari pihak-pihak yang terkait, masyarakat umum juga tidak merasa dirugikan dengan aksi-nya tersebut.

Saat ini yang menjadi pusat perhatian kita adalah fokus peringatan selalu pada pentingnya peranan pekerja/buruh di sektor produksi bahkan peranannya pada pertumbuhan perekonomian nasional. Dengan kata lain keberadaan pekerja/buruh jangan diabaikan. Sementara di sisi lain terjadi kontroversial ketika kesejahteraan para pekerja/buruh masih di bawah standar kelayakan hidup. Karena itulah Hari pekerja/buruh sering dijadikan momentum penting untuk menuntut peningkatan kebutuhan pekerja/buruh. Tidak saja dilihat dari sisi kesejahteraan ekonomi tetapi juga dari sisi masalah hak asasi manusia.

Belakangan ini setiap tuntutan pekerja/buruh di Indonesia selalu dalam konteks upah kelayakan hidup minimum dan mengecam kebijakan *outsourcing* yang diterapkan perusahaan. Sementara *outsourcing* dianggap mengancam keamanan atau kepastian posisi kerja para pekerja/buruh. Dikhawatirkan bakal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran.

Ketika masalah ketenagakerjaan/perburuhan timbul maka seharusnya aktifitas hubungan industrial berperan penting. Namun dalam prakteknya *bargaining position* kaum pekerja/buruh sering terabaikan. Hubungan Industrial melalui pendekatan bipartit (pengusaha/majikan dan pekerja/buruh) maupun tripartit (pengusaha/majikan, pekerja/buruh, dan pemerintah) dianggap penting.

Dengan Hubungan industrial seharusnya musyawarah yang berbasis pada kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan dapat memuaskan semua pihak.

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, yang tercermin oleh kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis dan berkeadilan. Ketika tuntutan kaum pekerja/buruh masih belum sepenuhnya berhasil maka tujuan dan arah hubungan Industrial hanyalah merupakan visi saja. Dan kaum pekerja/buruh akan selalu unjuk rasa menuntut segala hak-haknya.

D. Tuntutan yang sering digulirkan pada saat perayaan Mayday di Indonesia

Di negara berkembang umumnya problem ketenagakerjaan berkait dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kemampuan sumber daya manusia, tingkat upah yang rendah, minimalnya jaminan sosial. Belum lagi perlakuan oknum pengusaha/majikan yang merugikan pekerja/buruh, seperti perlakuan buruk, tindak asusila, penghinaan, pelecehan seksual, larangan berjilbab, beribadah dan lain-lain.

Meski terlihat adanya 'niat baik' dari setiap pemerintahan untuk menyelesaikan berbagai problema ketenagakerjaan/ perburuhan ini, namun dalam kenyataannya seluruh kebijakan tersebut belum banyak menyentuh problema mendasar dari berbagai krisis tersebut.

Di Indonesia, selama masa Orde Baru hingga saat ini, kondisi pekerja/buruh masih memprihatinkan. Mekanisme Hubungan industrial Pancasila yang diterapkan selama ini eksistensinya juga masih perlu dikembangkan. Bila pola hubungan kerja pekerja/buruh dan pemilik usaha yang seharusnya setara dalam format simbiosis mutualisma (saling menguntungkan) nampaknya belum menjadi hal sebagaimana seharusnya. Memang persoalan ketenagakerjaan merupakan problem multidimensional. Banyak faktor yang mempengaruhi munculnya problem ini, seperti ekonomi, politik, keamanan nasional bahkan intervensi negara-negara besar. Karena itu penyelesaiannya membutuhkan kebijakan komprehensif dan mendasar.

Ketenagakerjaan/perburuhan itu sendiri pada hakekatnya merupakan bagian dari problematika masyarakat secara menyeluruh. Artinya, pekerja/buruh bukanlah satu-satu komponen masyarakat yang menghadapi persoalan tersebut. Hal yang sama menimpa para guru, pegawai negeri, birokrat, dosen, tentara, polisi dokter, perawat dan para pekerja lainnya.

Artinya jika para pekerja/buruh menuntut hak-haknya untuk hidup lebih layak dan setiap komponen rakyat juga menuntut hal serupa, karena sesungguhnya, setiap individu rakyat berhak untuk memperoleh kehidupan yang layak. Dan hal ini merupakan tanggung jawab negara.

Beberapa tuntutan yang sering digulirkan pada saat perayaan Mayday, diantaranya:

1. Upah Minimum

Salah satu problem yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan (upah) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Faktor kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara upah yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong gerak protes kaum pekerja/buruh. Untuk membantu mengatasi problem upah, pemerintah membuat keputusan 'batas minimal upah' yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruhnya, yang kemudian dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Intervensi pemerintah dalam hal ini ditujukan untuk menghilangkan kesan eksploitasi pemilik usaha kepada pekerja/buruh karena membayar dibawah standar hidupnya.

Bila diteliti lebih jauh, penetapan UMR dan UMK ternyata tidak serta merta menghilangkan problem gaji/upah ini.

2. Kesejahteraan

Ketika para pekerja/buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa upah maka pencapaian kesejahteraan tergantung kepada kemampuan upah memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataannya jumlah upah relatif tetap, sementara itu kebutuhan hidup yang selalu bertambah. Hal ini menyebabkan kualitas kesejahteraan pekerja/buruh semakin rendah.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Salah satu persoalan besar yang dihadapi para buruh saat ini adalah PHK. PHK ini menjadi salah satu sumber pengangguran di Indonesia. Jumlah Pengangguran di Indonesia sangat besar. Menurut Center for Labor and Development Studies (CLDS), pada 2002, jumlah penganggur diperkirakan sebesar 42 juta orang (*Republika*, 13/05/02). Pastilah, banyaknya pengangguran ini akan berakibat banyak pada sektor kehidupan lainnya. Sebenarnya, PHK adalah perkara biasa dalam dunia ketenagakerjaan/perburuhan.

Secara umum PHK terjadi karena beberapa sebab seperti permintaan sendiri (*resign*), berakhirnya masa kontrak kerja, kesalahan buruh, masa pensiun, kesehatan/kondisi fisik yang tidak memungkinkan, dan meninggal dunia. Problema PHK biasanya terjadi dan kemudian menimbulkan problema lain yang lebih besar bagi kalangan pekerja/buruh, karena beberapa kondisi dalam hubungan pekerja/buruh dan pengusaha, diantaranya:

- a. Posisi salah satu pihak yang lemah (biasanya pihak pekerja) sehingga pihak lain yang lebih kuat dengan mudah memutuskan hubungan kerja dan menggantinya dengan pekerja baru yang sesuai keinginan.
- b. Tidak jelasnya kontrak (waktu) kerja sehingga PHK bisa terjadi kapan saja.
- c. Rendahnya sumber daya manusia kaum pekerja/buruh, semakin sulitnya mencari pekerjaan alternatif, dan tidak terjaminnya pemenuhan kebutuhan dasar oleh negara.
- d. Rendahnya pemahaman pekerja/buruh terhadap berbagai peraturan pemerintah, posisi tawar yang rendah, dan tidak adanya lembaga pendamping yang secara serius membela kondisi kaum buruh dalam menghadapi kasus PHK ini.

Sebenarnya, PHK bukanlah problem yang besar kalau kondisi sistem hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha telah seimbang dan adanya jaminan kebutuhan pokok bagi buruh sebagaimana bagi seluruh rakyat oleh sistem pemerintahan yang menjadikan 'pemenuhan kebutuhan dasar rakyat' sebagai azas politik perekonomiannya.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam masyarakat seperti saat ini, tugas negara lebih pada fungsi pembuat regulator, yakni pengatur kebebasan warga negaranya. Karenanya sistem ini tidak mengenal tugas negara sebagai 'pengurus dan penanggungjawab pemenuhan kebutuhan dasar rakyatnya'. Rakyat yang ingin memenuhi kebutuhannya harus bekerja secara mutlak, baik untuk memenuhi kebutuhan dasarnya maupun kebutuhan pelengkap. Jika pekerja/buruh terkena bencana atau kebutuhan hidupnya meningkat pekerja/buruh harus bekerja lebih keras secara mutlak, begitu pula ketika sudah tidak mampu bekerja karena usia, kecelakaan, PHK atau sebab lainnya maka pekerja/buruh tidak punya pintu pemasukan dana lagi. Kondisi ini menyebabkan kesulitan hidup luar biasa, terutama seorang warga negara yang sudah tidak dapat bekerja atau bekerja dengan upah sangat minim dan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sejak tahun 1992 Negara telah mewajibkan para pemilik usaha untuk memasukkan pekerjaanya kedalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Di Indonesia Jamsostek ini diatur dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek yang diantaranya pada Bab I Pasal 1 ayat 1 menyatakan Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dengan demikian ruang lingkup Jamsostek ini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan.

Dalam pelaksanaan teknisnya, pemerintah membuat regulasi dan pelaksanaan pengawasan terhadap regulasi yang dijalankan tersebut, dalam hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang tentang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.

5. Kelangkaan Lapangan Pekerjaan

Kelangkaan lapangan pekerjaan bisa terjadi ketika muncul ketidakseimbangan antara jumlah calon

pekerja/buruh yang banyak sedangkan lapangan usaha relatif sedikit atau banyaknya lapangan kerja namun kualitas tenaga kerja, pekerja/buruh yang ada tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Kelangkaan lapangan pekerjaan ini memunculkan angka tingkat pengangguran yang tinggi yang dapat berakibat pada aspek sosial yang lebih luas.

Problema kelangkaan lapangan kerja, disebabkan oleh:

- a. Investasi usaha rendah karena problem regulasi yang dianggap mempersulit investor, atau karena problem sosial dan sekuritas usaha.
- b. Kurangnya peran pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sikap entrepreneurship masyarakat.
- c. Penguasaan modal dan sumber daya alam pada segelintir orang menyebabkan usaha rakyat kecil/ warga bermodal kecil tidak mampu bersaing dan pada akhirnya tidak menumbuhkan usaha kecil dalam jumlah banyak.
- d. Pemerintah tidak berfungsi sebagai 'pembuka dan penyedia' lapangan kerja bagi rakyatnya tetapi hanya berfungsi sebagai 'regulator' ketenagakerjaan/ perburuhan.

E. Penutup

Sebenarnya jika direnungkan lebih mendalam substansi, hakiki dan pemaknaannya sebagai seorang manusia (pekerja/buruh, majikan/pengusaha), tidak mungkin bisa hidup tanpa bantuan

manusia lain, mustahil bisa hidup tanpa adanya imbalan/hasil ketergantungan dengan sesama manusia lainnya terlepas posisinya apakah seorang pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh sebenarnya adalah sama, yakni sama sama seorang pekerja, yang membedakan hanya dalam pelaksanaan tugasnya dimana seseorang berada dan ditempatkan.

Patut dijadikan sebuah renungan "Karl Marx berujar, bekerja merupakan sebuah cara dimana manusia menyatakan eksistensi dan mengidentifikasikan siapa dirinya." Masyarakat pada umumnya menekankan status pekerjaan dalam pengukuran nilai dan konsep diri individu yang terintegrasi di dalam lingkungan sosial masyarakat. Oleh karena itu ter-PHK menjadi sebuah hal yang menakutkan bagi kaum pekerja/buruh, terutama bagi yang tidak memiliki *self competence* untuk tetap bertahan hidup mandiri.

Bekerja di sebuah perusahaan besar, dimana seseorang bisa mengidentifikasikan siapa dirinya, bukan hanya impian tetapi juga ukuran keberhasilan lulusan belajar di sekolah. Sebuah kebanggaan tersendiri dalam diri seseorang tersebut melekat. Semuanya memiliki tujuan yang sama yakni sama sama mengharapkan imbalan untuk dapat bertahan hidup.

(Dikutip dari berbagai sumber)

Optimalisasi Pelaksanaan Antar Kerja Lokal (AKL) Sebagai Peluang Kesempatan Kerja

Oleh: Bambang Adi IB, SH

Pendahuluan.

Dalam sebuah acara sosialisasi mengenai peraturan perundangan ketenagakerjaan bidang penempatan tenaga kerja, salah satu peserta mempertanyakan perbedaan AKAD dan AKL. Pertanyaan ini terlihat sederhana tetapi apabila dikaji lebih mendalam mempunyai makna sangat berarti. Selain itu dengan adanya pertanyaan ini menunjukkan ada minat dari peserta acara tersebut untuk mengetahui lebih dalam materi sosialisasi ini.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang selalu menarik untuk dijadikan bahan pengkajian karena menyangkut hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Kalau 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 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 didalam atau diluar negeri. Dalam tulisan ini, penulis membatasi pada permasalahan penempatan tenaga kerja didalam negeri.

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 suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan 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 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. 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 AKA;
--	---

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; b. pemberian ijin dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala provinsi; c. 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 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 3 x 4 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.

Ada tiga lokasi kerja dalam pelayanan penempatan tenaga kerja, yaitu penempatan tenaga kerja lokal, antar daerah dan antar negara.

Sesuai amanat Pasal 31 ayat (2) Permenakertrans Nomor Per 07/Men/IV/2008, tata cara pelayanan penempatan tenaga kerja lokal dan antar daerah diatur lebih lanjut oleh Keputusan Direktur Jenderal.

Namun dalam tulisan ini membatasi pada penempatan tenaga kerja lokal (AKL).

Sebagai tindak lanjut dari ketentuan tersebut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) mengeluarkan keputusan yang mengatur mengenai tata cara pelayanan tenaga kerja antar kerja lokal, yaitu Keputusan Dirjen Binapenta Nomor Kep 251/DPPTK/IX/2008. Dalam ketentuan tersebut diatur mengenai prinsip, metoda dan teknik penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKL, Kelembagaan, Tata Kerja, Pembinaan dan Pelaporan. Prinsip dalam mekanisme AKL meliputi; terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi. Adapun 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 rekruitmen sampai penempatan tenaga kerja. Teknis yang digunakan dalam pelayanan penempatan antar kerja lokal yaitu: a. Persuasif – Edukatif; Pengantar kerja atau petugas antar kerja memahami kepentingan pihak yang dilayani dan memberikan bimbingan atau petunjuk secara wajar dan proporsional.	b. Akomodatif; Pengantar kerja atau petugas antar kerja mampu mengakomodasikan perbedaan sifat, temperamen, kepentingan, latar belakang sosial, pendidikan dan sebagainya. c. Sederhana dan Mudah; Tercipta kondisi pelayanan yang praktis dan mudah dilaksanakan. d. Cepat Tanggap dan Pro Aktif; Kegiatan pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan atas dasar sikap cepat dan tanggap kepada kebutuhan masyarakat, baik permintaan maupun penawaran tenaga kerja, tidak pasif atau menunggu permintaan tenaga kerja datang di dinas kabupaten/kota, melainkan selalu aktif mencari lowongan pekerjaan dan menawarkan jasanya kepada berbagai instansi dan badan usaha. Pengantar kerja atau petugas antar kerja harus selalu aktif mengkaji pekerjaan dilapangan untuk memahami hakekat, sifat, syarat-syarat psikis tiap-tiap jabatan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerjanya. Pelayanan penempatan tenaga kerja terhadap para pencari kerja tidak terlepas dari pentingnya informasi pasar kerja (IPK).
---	--

Adapun pelayanan IPK meliputi: (a). mengumpulkan, mengolah dan menyusun data IPK, (b) menganalisis pasar kerja, (c) menyajikan dan menyebarluaskan IPK. Hal itu merupakan salah satu tugas pokok dari pelayanan penempatan. Sedangkan tugas lainnya yaitu Pelayanan analisis jabatan, penyuluhan dan bimbingan jabatan meliputi: - menyusun informasi jabatan dan pelayanan analisis jabatan; - melakukan penyuluhan jabatan; - memberikan bimbingan jabatan; - melaksanakan konseling kepada pencari kerja. Selain itu ada pelayanan perantara kerja yang meliputi: - melaksanakan pelayanan kepada pencari kerja; - melaksanakan pelayanan kepada pemberi kerja; - melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan; - melakukan pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan; - Melaksanakan penempatan tenaga kerja; - Melaksanakan tindak lanjut penempatan tenaga kerja; - Membuat dan melaporkan penempatan tenaga kerja secara berkala.	Selain instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, lembaga swasta yang berbadan hukum dan telah memiliki ijin usaha dibidang penempatan tenaga kerja dapat melaksanakan sebagian tugas dan fungsi pelayanan sebagaimana telah disebutkan diatas. Dalam melaksanakan tugas pokok pelayanan penempatan tenaga kerja, maka pada direktorat jenderal, dinas provinsi dan dinas kabupaten/kota dilakukan oleh Pengantar Kerja. Pada ketiga institusi tersebut wajib memiliki pejabat fungsional Pengantar Kerja. Dalam hal dinas kabupaten/kota belum mempunyai pejabat Pengantar Kerja, maka pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan oleh Petugas Antar Kerja yang ditunjuk oleh pejabat yang berwenang dibidang penempatan tenaga kerja. Untuk petugas pelayanan penempatan tenaga kerja pada LPTKS (Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta) atau lembaga disatuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan harus memiliki kemampuan teknis dibidang penempatan tenaga kerja. Kemampuan teknis dibidang antar kerja bagi petugas antar kerja meliputi pengetahuan dan ketrampilan mengenai :
---	---

a. sistem antar kerja; b. mekanisme antar kerja; c. informasi pasar kerja setempat; d. penyuluhan dan bimbingan jabatan; e. persyaratan dan prospek jabatan; f. analisis jabatan; g. teknik wawancara kepada pencari kerja dan pemberi kerja; h. pendataan pencari kerja dan permintaan tenaga kerja; i. seleksi dan pencatatan data pencari kerja dan permintaan tenaga kerja; j. pengiriman tenaga kerja; k. penempatan tenaga kerja dan tindak lanjut penempatan tenaga kerja; l. memahami peraturan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja; m. pemanduan dan bimbingan usaha mandiri; n. teknik pemasaran tenaga kerja (technical salesmanship); o. operasional Bursa Kerja on line; p. kerja sama dan jejaring kelembagaan penempatan tenaga kerja internal dan eksternal serta pelaporan. Tata Kerja Antar Kerja Lokal merupakan penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi, artinya bahwa lowongan pekerjaan atau lowongan jabatan dari pemberi kerja di kabupaten/kota setempat diisi atau dipenuhi dari pencari kerja/tenaga kerja di kabupaten/kota setempat.	Dalam hal dinas kabupaten/kota setempat tidak dapat memenuhi atau mengisi lowongan pekerjaan tersebut, maka instansi tersebut dapat meminta tenaga kerja dari dinas kabupaten/kota terdekat dan/atau kabupaten/kota lainnya tetapi masih dalam satu provinsi dan menghubungi atau menyampaikan permohonan surat persetujuan penempatan tenaga kerja AKL ke dinas provinsi setempat. Informasi Tata kerja pelayanan penempatan tenaga kerja ini penting untuk diketahui oleh pencari kerja dan pemberi kerja. Adapun tata kerja pelayanan penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut; Pelayanan kepada Pencari Kerja. 1. pelayanan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan secara manual dan/atau sistem daring (on line system). 2. pelayanan penempatan tenaga kerja melalui on line system, harus terintegrasi dalam satu sistem pelayanan penempatan tenaga kerja nasional. 3. pencari kerja yang akan bekerja didalam atau diluar negeri wajib dilayani oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja di dinas kabupaten/kota. 4. pencari kerja yang dilayani harus menyerahkan pas foto berwarna ukuran 3x4 cm sebanyak 2 (dua) lembar dan memperlihatkan:
--	---

a. KTP; b. Foto copy ijazah pendidikan terakhir bagi yang memiliki; c. Foto copy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; d. Foto copy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki. 5. pencari kerja yang telah memperoleh pelayanan diberikan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja. (AK/I) 6. pengantar kerja dan atau petugas antar kerja wajib melakukan pengisian data pencari kerja (AK/II) melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat dan kemampuannya. 7. kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I), berlaku selama 2 (dua) tahun dengan keharusan melapor selambatlambatnya 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran bagi pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan. 8. pencari kerja yang telah mendapatkan pekerjaan wajib melaporkan bahwa yang bersangkutan telah diterima bekerja kepada dinas kabupaten/kota. 9. dalam hal pencari kerja telah mendaftar melalui on line system maka pencari kerja yang bersangkutan dapat memperoleh kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja di dinas kabupaten/kota tempat pencari kerja berada dengan melengkapi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam butir 4.	10. kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam point 5 berlaku nasional. 11. dalam hal pencari kerja yang akan difasilitasi penempatan tenaga kerja oleh LPTKS, maka AK/I dan AK/II diterbitkan oleh dinas kabupaten/kota. Pelayanan kepada Pemberi Kerja meliputi: 1. pemberi kerja atau Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada dinas kabupaten/kota. 2. informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud, memuat: a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan b. jenis pekerjaan c. jabatan dan syarat-syarat jabatan d. jenis kelamin dan usia e. pendidikan f. wilayah, tempat kerja dan waktu kerja. g. pengupahan, jaminan sosial dan tunjangan lainnya h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja i. keterampilan/keahlian, pengalaman kerja dan syarat-syarat lain yang diperlukan.
--	--

3. permintaan tenaga kerja dapat diperoleh melalui: - surat; - wajib lapor lowongan pekerjaan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980; - Telepon/faksimile; - Kunjungan ke perusahaan; - LPTKS; - Peminta tenaga kerja datang sendiri ke dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat; - Instansi, lembaga dan perusahaan lainnya; - Internet, jaringan elektronik dan lain-lain; - Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan (UU Nomor 7 Tahun 1981). 4. Pengantar kerja atau petugas antar kerja pada dinas kabupaten/kota setelah menerima informasi lowongan pekerjaan, hasil dari kunjungan perusahaan dicatat dalam formulir WLL/1 dan selanjutnya harus mencatat dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (formulir AK/III) dan menerbitkan bukti lapor lowongan pekerjaan serta dicatat dalam Buku Induk Pendaftaran Lowongan Pekerjaan.	Buku induk tersebut berfungsi sebagai alat pengendali dari semua permintaan tenaga kerja yang diterima oleh dinas setempat. Dalam hal permintaan tenaga kerja yang disampaikan tidak memenuhi syarat jabatan atau kurang lengkap, dalam kurun waktu 1x24 jam Pengantar Kerja atau petugas antar kerja harus segera menghubungi pihak pemberi kerja/LPTKS untuk melengkapi persyaratan tersebut. 5. setiap lowongan atau permintaan tenaga kerja harus didaftarkan dalam formulir AK/III baik dalam proses pemenuhan atau dapat dipenuhi, sekurang-kurangnya seminggu sekali perusahaan pemberi kerja dihubungi untuk diberikan informasi mengenai usaha-usaha yang sedang dilakukan. Pengisian formulir AK/III harus diisi dengan lengkap dan tulisan yang jelas, mudah dibaca dan dimengerti setiap orang, sehingga apabila ada perubahan dalam permintaan tenaga kerja, pengiriman, penempatan harus dicatat/ditulis dalam formulir AK/III. 6. Penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan. Untuk mengisi lowongan pekerjaan, dinas kabupaten/kota wajib memenuhi lowongan pekerjaan sesuai data pencari kerja yang terdaftar (AK/II).
--	---

7. Pemenuhan/pengiriman lowongan pekerjaan. Dinas kabupaten/kota bersama-sama dengan memberi kerja atau LPTKS melakukan seleksi calon tenaga kerja sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Langkah-langkah pemenuhan lowongan pekerjaan adalah sebagai berikut; a. pencocokan formulir AK/II dengan formulir AK/III, pelajari syarat jabatan yang tertulis di formulir AK/III dan pilih serta keluarkan formulir AK/II yang cocok dengan permintaan dalam formulir AK/III. b. Pemanggilan. Formulir AK/II dari pencari kerja yang terpilih segera dipanggil dengan menggunakan kartu AK/V. Untuk mempercepat pemanggilan disamping menggunakan kartu AK/V dapat pula dilakukan melalui telepon, faksimile, HP, website, email atau melalui kurir. c. Dinas kabupaten/kota wajib mengirimkan pencari kerja, kepada pemberi kerja dengan membawa kartu antar kerja AK/V. d. Pengiriman/penunjukkan tenaga kerja dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:	- pencari kerja yang datang memenuhi panggilan diprioritaskan untuk diterima dengan menemui Pengantar kerja atau petugas antar kerja. - Segera jelaskan dan ditawarkan mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi serta jaminan sosial yang akan diberikan oleh pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja. - Apabila pencari kerja tersedia, secepatnya dikirimkan kepada pemberi kerja dengan menggunakan kartu AK/V dan jika tenaga kerja yang akan dikirimkan tersebut relatif banyak maka pengiriman dapat dilakukan secara kolektif. - Hasil pengiriman tersebut harus dipantau dan dievaluasi. - Bila pengiriman tenaga kerja tersebut diterima oleh pemberi kerja, diminta jawabannya dalam menggunakan kartu AK/V dan segera formulir AK/II yang bersangkutan dihapuskan dan dimasukkan ke dalam bak/file diam. - Jika diketahui pengiriman tenaga kerja tersebut tidak diterima, harus dipelajari sebab-sebabnya untuk perhatian dalam pengisian lowongan pekerjaan selanjutnya.
--	--

8. Lowongan yang tidak dapat dipenuhi.

Apabila terdapat permintaan tenaga kerja ada lowongan pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi karena tidak tersedia tenaga kerjanya, agar secepatnya diberitahukan kepada pemberi kerja yang bersangkutan. Dinas kabupaten/kota bersama-sama dengan pemberi kerja berusaha untuk memenuhi lowongan dari tenaga kerja yang berasal kabupaten/kota terdekat dalam satu provinsi atau melalui mekanisme AKAD.

Tata Cara Pendaftaran.

Bagi pencari kerja yang akan mencari pekerjaan harus memenuhi ketentuan sebagai berikut;

1. Pencatatan dalam Buku Register.

Pencari kerja harus memenuhi persyaratan dan penerima tamu segera mencatat nomor pendaftaran, alamat dan pendidikan dalam buku register (Buku Induk Pencari Kerja).

2. Wawancara, Penyuluhan dan Bimbingan.

Kesimpulan.

Antar Kerja Lokal 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 wilayah kabupaten/kota ke wilayah kabupaten/kota dalam satu provinsi.

Untuk memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja maupun kepada pemberi kerja diperlukan pelayanan antar kerja yang berfungsi untuk mengatasi dan memberikan solusi 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 251/DPPTK/IX/2008 tentang Tata Cara Pelayanan Penempatan Kerja Lokal.

ISSN 2085-3718



9 772085 371818